

KIF nyt

Nyhedsbrev nr. 49

Netværk for Kvinder i Fysik

Maj 2009

Kære Netværksmedlemmer,

Så blev det endelig tid til næste nyhedsbrev. Udsendelsen er desværre blevet noget forsinket, dels af at jeg har fået nyt arbejde og derfor har været længe om at få afsluttet dette nummer, dels fordi vi mistede adressedatabasen og dermed har brugt en del energi på at få samlet adresserne sammen igen. Hvis I derfor hører om nogle som ikke har modtaget nyhedsbrevet må de meget gerne fremsende deres adresse så vi kan fremsende et nyhedsbrev.

Dette nummer har en del informationer om vores årsmøde som afholdes i juni på DTU og ellers en god blanding af forskellige artikler sakset fra mange kilder.

Jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at sige tak for denne gang, da jeg med mit nye job synes jeg er kommet for langt fra fysik til fortsat at deltage i KIFs bestyrelsesarbejde. I december startede jeg som IT Test Manager i et pensionsselskab og er blevet vældig glad for at have udskiftet forskningen med software test. Umiddelbart lyder det måske som et langt spring, men erfaringen har vist at der alligevel er rigtig mange kompetencer der kan bruges begge steder.

Held og lykke til jer alle. Hvis I er interesserede i at høre mere om mit jobspring er I meget velkomne til at kontakte mig.

God læselyst,

Lisbeth

Indholdsfortegnelse

Formanden har ordet (Mette Grage)	2
KIF og WIPS Årsmøde 2009 (Tina Christensen)	3
Oversigt over KIF relevante artikler på nettet	5
Invitation – Women in Academia – Barriers and good practice.....	6
Der skal være plads til at være lyserød (Information)	7
Cathrine Frandsen – EliteForsk (eliteforsk.dk)	9
Kriseknusende kvindelig ledelse (Ingeniøren)	12
Her forskes - amning i laboratoriet forbudt (Information)	13
Kritik af regeringens ligestillingsindsats på universiteterne (Information)	16
Kvindelige forskertalenter skal udvikles (Information)	18
Rektor: 'Vi har ikke været gode nok' (Information)	19
Universiteter for samfundets skyld (Information)	21
Ligestillingen, der blev væk (Magisterbladet)	23
Kvinder i forskning – et særsyn (DM Fagligt Nyt).....	26
Flere kvinder I bedømmelsesudvalg giver flere kvindelige forskere (DM Fagligt Nyt)	28

Kære kvinder i fysik

Hovedformålet med dette nyhedsbrev er at annoncere årsmødet og indkalde til generalforsamlingen. Vi har sat et program sammen med kvinder fra forskellige steder i Danmark og verden, som repræsenterer forskellige områder inden for fysikken og som desuden har haft vidt skildte karrierebaner. Årsmødet bliver i år holdt på DTU idet, Dansk Fysisk Selskab, har valgt at lægge det fællesnordiske årsmøde der, og vi lægger vores møde umiddelbart før, nemlig 15. juni. Vi håber derfor på et stærkt tilskud af svenske kolleger til årsmødet i år. Jeg glæder mig til at se så mange af jer som muligt til mødet, som vi har besluttet skal starte klokken elleve, så man vil kunne nå fra i hvert fald Århus, uden at behøve tage af sted søndag aften. Efter generalforsamlingen vil der som sædvanlig være mulighed for at tage til en fælles middag for egen regning.

Siden sidst har vi i bestyrelsen koncentreret arbejdet dels om at planlægge årsmødet, og dels om at gøre vores hjemmeside noget mere tidssvarende. Vi er ved at få designet et nyt layout, som vi er ret tilfredse med. Vi regner med at den nye hjemmeside vil blive indviet i løbet af efteråret.

I hvert fald tre KIF-medlemmer har været til rundbordssamtale med Helge Sander på Christiansborg, og bestyrelsesmedlem Kristine Niss, adjunkt ved RUC, udtalte sig efterfølgende til pressen. Dette kan læses i en af de vedhæftede artikler.

Aarhus Universitet inviterer til konference om barrierer for kvinder i den akademiske verden, se invitation andetsteds i nyhedsbrevet. Vi opfordrer alle som har lyst til at tage afsted, og i øvrigt sende overordnede og HR-personale i deres organisationer – i det omfang det er relevant.

Sidste punkt som jeg vil nævne er følgende seminar fra NAFADISE på Institut for Naturfagenes Didaktik, KU (<http://www.ind.ku.dk/begivenheder/nafadise/>) 20. maj 2009 kl. 14.15 - 16.00: "Doing Physics? Doing Gender - Perspectives from physics education research". Anna Danielsson, Uppsala Universitet. NAFADISE - Naturfagsdidaktiske Seminarer - henvender sig til alle med interesse for de naturvidenskabelige fags didaktik.

Mange hilsner
Mette M-L Grage
Formand

Indkaldelse til generalforsamling mandag den 15. juni 2008 klokken 16.

Foreløbigt program

1. Velkomst
2. Formandens beretning
3. Redegørelse for regnskab
4. Valg til bestyrelsen (bemærk at man ved interessetilkendegivelse til siddende bestyrelsesmedlem kan opstille *in absentia* – det er et både givende og hyggeligt arbejde at sidde i bestyrelsen).
5. Eventuelt

KIF og WIPS Årsmøde 2009

Vanen tro holder Netværk for Kvinder i Fysik (KIF) årsmøde i forbindelse med DFS-årsmødet, og ligesom DFS-mødet i år er et fællesnordisk møde, afholdes KIF-mødet i år sammen med WIPS, Women In Physics in Sweden. I år er stedet DTU og tidspunktet er mandag d. 15. juni kl. 10:45-17:30.

Programmet vil bestå af fire 30-minutters foredrag, en postersession, KIF's årlige generalsamling og afslutningsvis et netværksmøde (i form af en selvfinansieret middag i byen) med yderligere diskussion og udveksling af erfaring.

De fire taleres bidrag vil spænde fra rent fysikfaglige indlæg til foredrag der også dækker de mere karrieremæssige aspekter.

Alle deltagere opfordres til at medbringe en poster. Tilmelding og indsendelse af poster-abstract foregår via DFS' hjemmeside på samme vis og med samme deadlines som for DFS' nordiske møde. Prisen for deltagelse er 30 euro.

KIF vil gerne understrege at alle fysikere, ikke kun kvinder, er overordentligt velkomne til at deltage i mødet (generalforsamlingen er dog kun for KIF-medlemmer). Sproget vil være engelsk. KIF vil specielt gerne opfordre andendelsstuderende og ph.d.-studerende til at deltage i mødet.

Program:

- 10:45 **Registrering og kaffe**
- 11:00 **Velkomst**
- 11:15 **Alexandra Boltasseva** (DTU Fotonik)
Controlling and transforming light with metamaterials
- 12:00 **Eva Arnsparng Christensen** (Center for Membrane Physics, Syddansk Universitet)
Multispecies Single Molecule Imaging With Quantum Dots
- 12:45 **Frokost**
- 14:00 **Pia Thörngren** (Physics Department, Stockholm University)
Spin as a tool for investigating hadronic interaction and structure
- 14:45 **Christiane Alba-Simionesco** (Laboratoire Léon Brillouin)
TBA
- 15:30 **Postersession** med kaffe, the og frugt
- 16:00 **Generalforsamling**

Om aftenen holdes et netværksmøde i form af en selvfinansieret middag hvor der vil være rig lejlighed til yderligere diskussion og erfaringsudveksling.

Årsmødets program vil løbende blive opdateret med titler og abstracts på <http://kif.nbi.dk/>.

Controlling and transforming light with metamaterials

Alexandra Boltasseva

DTU Fotonik

Materials with optical properties that cannot be achieved with naturally occurring materials can now be designed. Such metamaterials offer unprecedented control over light and dramatically enhance device performance. The definition of the metamaterial implies that the system is patterned on a subwavelength scale, and such nanostructures represent an exciting arena for novel photonic technologies, for new physics, and for the practical applications of photonic metamaterials. Different examples of metamaterials and their applications as well as fabrication technologies for making such structures will be covered in the presentation.

Multispecies Single Molecule Imaging With Quantum Dots

Eva Arnspang Christensen

Memphys, University of Southern Denmark

Quantum dots (Qdots) are fluorescent nanoparticles that have far superior signal intensity and signal stability compared to more conventional fluorescent molecules. We find that imaging with Qdots can easily be extended to the simultaneous visualization of up to four different molecular species at single molecule sensitivity and millisecond time integration. We find that this technique can easily be adapted towards studying the spatial and temporal nano-organization of various combinations of lipids and proteins in the cellular plasma membrane.

Road map to polarized antiproton experiments with PAX - Using spin as a tool to investigate hadronic interaction and structure

Pia Thörngren

Physics Department, Stockholm University

The PAX collaboration has proposed an asymmetric antiproton-proton collider to be constructed at the planned High Energy Storage Ring

(HESR) of the facility for Antiproton and Ion Research (FAIR) at Darmstadt (Germany). The goal is to use double polarized beams in order to get access to the spin observables that would uniquely answer some of the important open questions in hadron physics. Hadron physics aims to fundamentally understand the nature of strongly interacting particles (hadrons), their interactions and their structure. One unresolved issue is for example a particular spin distribution of the valence quarks inside the proton, called transversity.

On the road to achieve our goal of producing a polarized antiproton beam lie major technical challenges. I will tell you what the immediate and long term milestones of our project are, and about the recent progress that has been made.

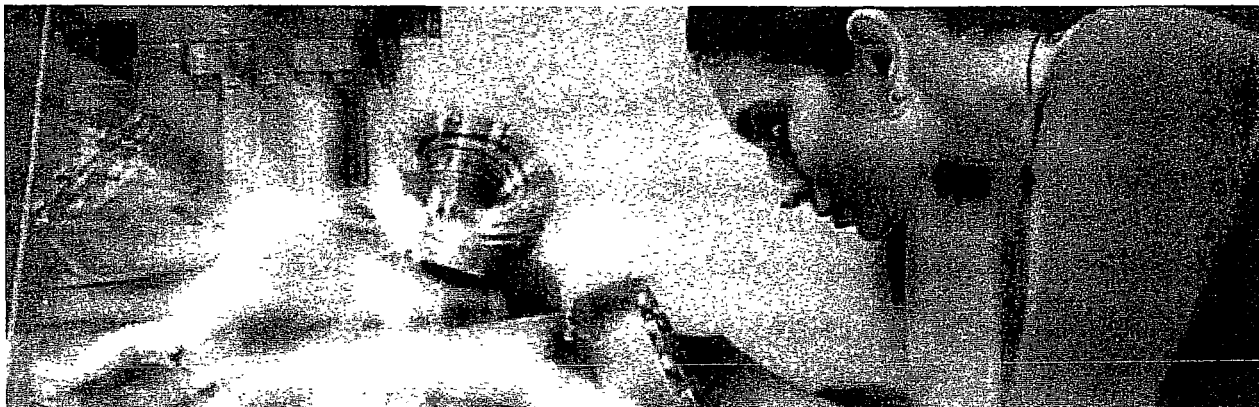
Links til andre relevante indslag på internettet:

En række indslag om ligestilling fra Aalborg universitet, relateret til 'ligestillingen, der blev væk' i dette nyhedsbrev

http://ligestilling.aau.dk/web_AAU_ligestilling.pdf

<http://ligestilling.aau.dk/ligeveje.pdf>

<http://ligestilling.aau.dk/koenkarriere.pdf>



WOMEN IN ACADEMIA – BARRIERS AND GOOD PRACTICE

KONFERENCE 18.-19. MAJ 2009, AARHUS UNIVERSITET

Kønsskævheden i forskningsmiljøer er udtalt. Generelt er der få kvindelige forskere.

Flere og flere kvinder gennemfører en universitetsuddannelse, men jo længere vi kommer op i karrierehierarkiet desto mere udtalt bliver manglen på kvindelige forskere. Forskningsmiljøerne kan ikke i tilstrækkelig grad tiltrække, udvikle og fastholde kvindelige forskere. Herved udnyttes talentmassen ikke optimalt og forskningen går glip af forskningstalenter.

Fokus vil både være på barrierer, internationale erfaringer og best practice fra en række forskningsmiljøer.

Emner på programmet:

- Life & Work balance
- Networking
- Coaching & Mentoring
- Recruitment & Retainment
- Gender Budgeting
- Excellence.

Konferencen henvender sig til både beslutningstagere, ledere, forskere og HR-medarbejdere i forskningsmiljøer.

Program

Se hjemmeside www.wia.au.dk

Posterinvitation

Har din institution erfaring med konkrete initiativer til at rekruttere og fastholde kvindelige forskere? Meld jer da til at præsentere initiativet og dets resultater under konferencens postersession.

Tilmeldning til at udstille poster sker på hjemmesiden.

Deadline: 15. april 2009

Hotelreservation

Deltagere i konferencen har mulighed for at reservere værelser. Læs mere på hjemmesiden.

Pris

Kr. 2000.-

Studerende/ph.d.studerende: kr. 1000.-

Prisen er inkl. 2 x frokost og festmiddag dog ekskl. drikkevarer under festmiddag.

Konferencedsted

Aarhus Universitet, Bygning 1412

www.au.dk/da/kort/byg1412.htm

Yderligere informationer og tilmelding www.wia.au.dk

Var det noget for din kollega?

Send venligst denne mail videre, hvis du har en kollega eller bekendt, der kunne have interesse i konferencen.

Yderligere oplysninger

Lektor Vibeke Lehmann Nielsen

Tlf.: 8942 1130

vin@ps.au.dk

Arrangører

frAU – Female Researchers at AU i samarbejde med EU-parlamentariker Britta Thomsen (S)
Aarhus Universitet

'Der skal være plads til at være lyserød'

Som studerende manglede Kristine Niss en kvindelig rollemodel - og flyttede til Frankrig for at få en. I dag vil hun gerne selv være rollemodel for unge studerende - og gøre op med en universitetskultur, som har tendens til at skræmme unge kvinder væk

Skrevet af: **Kristian Villesen**



Man tænker selvfølgelig altid over, om man er god nok til sit arbejde. Men omvendt så er jeg overbevist om, at mænd i mange år er blevet ansat, fordi de er mænd. Så jeg mener ikke, at der sker noget ved, at man i en årrække ansætter kvinder, fordi de er kvinder, siger Kristine Niss til forslag om kønskvotering i ansættelser på universiteterne. Foto: Kristine Kiilerich

Kristine Niss er 33 år og en af de relativt få kvindelige akademikere, der har valgt at gøre karriere som forsker på universitetet. Kun hver fjerde lektor og hver ottende professor er kvinde - og det er der mange klare grunde til, mener hun:

"Der er for få kvindelige rollemodeller på de danske universiteter - ikke mindst inden for mit fag. Og jeg er overbevist om, at det har betydning for de kvindelige studerendes lyst til at blive forskere," siger Kristine Niss, der i dag er adjunkt i fysik på RUC. Da hun selv var studerende, manglede hun en sådan rollemodel:

"Jeg valgte at skrive min ph.d. hos en kvindelig, fransk forsker. Jeg mødte hende til en konference, og hun gjorde stort indtryk på mig, fordi hun var så kvindelig i sin facon, selvom hun var velanset forsker. Hun skjulte ikke sin feminitet, gik med smykker osv. Der er generelt flere kvinder i forskningen i Sydeuropa - og en lidt anden kultur, end vi har i Danmark."

For i den danske universitetsverden er der en tendens til, at miljøerne er mandsdominerede, mener hun:

"Da jeg var studerende mødte jeg ofte den der med: 'Gud, kan man godt være dygtig som pige.' Og 'Man kan jo slet ikke se på dine besvarelser, at du ikke er en dreng.' Det var ment som en kompliment, men siger noget om, hvordan kulturen er."

Kvoter

Kristine Niss var med til den rundbordssamtale, som videnskabsminister Helge Sander arrangerede i sidste uge - og der lagde hun netop vægt på behovet for at have forskere, som de studerende kan spejle sig i:

"Det er vigtigt, at der er kvinder på universiteterne, fordi det skaber en bedre arbejdsplads og et bedre undervisningsmiljø i forhold til de kvindelige studerende. Så de kan se, at man godt kan være naturvidenskabelig forsker uden at interessere sig for rollespil. Der skal være mere plads til at være lyserød," siger hun og tilføjer, at hun selv prøver at være rollemodel for sine nuværende studerende. Derfor er det også ærgerligt, at ministeren afviser at lave kønskvoter:

"Jeg mener, at universiteterne skal have lov til at tænke i køn, når de ansætter nye. I hvert fald i en periode - når først, der er lukket mange kvinder ind, så tror jeg, at der vil komme flere af sig selv."

Hun vil heller ikke have haft noget problem med det, hvis hun selv var blevet ansat som en del af et ligestillingsprojekt:

"Man tænker selvfølgelig altid over, om man er god nok til sit arbejde. Men omvendt så er jeg overbevist om, at mænd i mange år er blevet ansat, fordi de er mænd. Så jeg mener ikke, at der sker noget ved, at man i en årrække ansætter kvinder, fordi de er kvinder," siger hun.

Ud over kønskvoter, så mener Kristine Niss også, at der skal gøres op med kulturen på universitetet:

"Forskerjobbet er ikke lagt an på, at man skal have fritid, og det er et problem. For det er stadig ofte kvinderne, der står for en stor del af familielivet. Og man kommer bagud i forhold til kollegerne, hvis man er lang tid på barsel, tager barns første sygedag osv. Mange af mine kolleger har koner, der er på halv tid, men jeg har aldrig hørt om en fastansat forsker, der arbejdede på halv tid. Men man kan da godt være en god forsker, selvom man ikke arbejder 50 timer om ugen," siger Kristine Niss.

Cathrine Frandsen

Adjunkt, ph.d., 34 år



Fødested, gymnasium og bopælskommune

Odense, Esbjerg Gymnasium, Københavns Kommune

Fagområde

Nano-fysik

Forskningsprojekt

Hvordan nanopartikler ændrer egenskaber i takt med at de sætter sig sammen ...

Kort beskrivelse af projektet

Det siges ofte, at nanopartikler (krystaller, der er få nanometre store) har andre egenskaber end de tilsvarende makroskopiske materialer. Og ofte beskrives disse egenskaber som nye og fantastiske, for eksempel til magnetiske, mekaniske eller katalytiske materialer, andre gange som muligvis farlige, som vi til dels kender det fra partikler i dieseludstødning og cigaretrøg. Men isolerede nanopartikler er faktisk en sjældenhed udenfor fysiklaboratorierne. Særligt i væske vil de have tendens til at sætte sig sammen (selvorganisere, aggregere). Hvordan påvirker det deres egenskaber? Er de fantastiske nanoegenskaber stadig de samme? Eller bliver de ændret, for eksempel til almindelige makroskopiske egenskaber? Og hvis det forholder sig sådan, kan det så alligevel i nogle sammenhænge være en fordel, fordi aggregater har andre anvendelsesmuligheder, eller fordi de ikke er så potentielt farlige - at inhalere, for eksempel. Der er endnu ikke en god grundvidenskabelig forståelse af, hvordan partiklernes egenskaber ændres. Ikke desto mindre synes det meget relevant at undersøge, især i en tid, hvor nanopartikler ofte tænkes brugt som byggesten for større funktionelle strukturer, og hvor de inkorporeres i mange nye teknologiske produkter.

De forskningsmæssige udfordringer og perspektiver

Jeg arbejder med at forstå, hvordan og under hvilke forhold nanopartikler i væske sætter sig sammen (selvorganiserer), samt med at forstå hvordan de fysiske egenskaber ændrer sig i takt med dette. Jeg ønsker at bidrage til at klarlægge, hvorvidt aggregerede nanopartikler har egne egenskaber, der afviger fra det nanoskopiske og makroskopiske.

Hvad er de langsigtede perspektiver?

Kontrol over nanopartiklers selvorganisering samt deres egenskaber er vigtig i så forskellige sammenhænge som at designe nye materialer og som at håndtere distributionen af partikler i vores vandmiljø.

Hvordan forholder projektet sig til områdets internationale udvikling?

Nanopartikler og deres egenskaber har stor bevågenhed internationalt. Endnu er der ikke så mange, der systematisk beskæftiger sig med, hvordan de fysiske egenskaber ændrer sig i takt med at partiklerne aggregerer. Jeg samarbejder med forskere fra Berkeley i USA om selvorganisering af partiklerne, blandt andet med J.F. Banfield, som er en førende kapacitet indenfor feltet. Med hensyn til at studere magnetisme i aggregerede nanopartikler er mine danske kolleger og jeg med i front.

Hvordan opstod din interesse for netop dette forskningsfelt?

Jeg er fascineret af at man kan gro bitte små krystaller og bruge dem som byggesten til større strukturerer.

Hvilke muligheder giver pengene fra Ung Eliteforskerprisen dig?

Jeg er ved at opbygge et laboratorium på Institut for Fysik, DTU, så dér gør pengene stor gavn til indkøb af udstyr. Desuden muliggør pengene, at jeg endnu en gang kan tage på et længerevarende ophold ved University of California Berkeley.

Lidt om mennesket bag forskeren

Jeg er 34 år og gift med fysiker Jesper Nygård. Vi har to børn Liv og Johan på hhv. et halvt og to et halvt år. Vi rejser en del. Derudover har jeg et atelier, hvor jeg, når tiden tillader det, maler og udstiller.

Fødested, gymnasium og bopælskommune

Født i Odense, student fra Esbjerg Gymnasium og bopæl i Københavns Kommune.

Forskningsrådets begrundelse for tildeling af prisen

Cathrine Frandsen er 34 år og ph.d. fra DTU i 2004. Hun er ansat som postdoc. ved DTU finansieret af

Forskningsrådet for Teknologi og Produktion. Hun har en flot publikationsliste med 19 publikationer i førende tidsskrifter, heraf 8 som førsteforfatter, blandt andet i toptidsskriftet "Physical Review Letters". Cathrine er citeret mere end 200 gange og har stærke anbefalinger fra blandt andet DTU, Cambridge og Berkeley. Cathrine har desuden holdt to inviterede foredrag ved store internationale konferencer og udøvet en betydelig formidlingsvirksomhed.

Projektet sigter på at undersøge in-situ, hvorledes nanopartikler opslemmet (i væsker) samler sig til større enheder samt at forstå, hvordan disses fysiske egenskaber ændrer sig i takt med dette. Det er særligt vigtigt at undersøge, hvordan orientering i grænselag påvirker det aggregerede systems egenskaber og dermed klarlægge, hvorvidt aggregerede nanopartikler har egenskaber "blot" som makroskopiske partikler eller om de opnår nye egenskaber. Kontrol over nanopartiklers selvorganisering og egenskaber er vigtig i forhold til at håndtere distributionen af partikler i vores vandmiljø og for at designe nye materialer.

Rådet har på den baggrund valgt at indstille Cathrine Frandsen som modtager af Det Frie Forskningsråds pris som Ung Eliteforsker 2008.

Yderligere oplysninger om projektet

Cathrine Frandsen. Telefon: 4525 3167 (kontor), 3834 2123 (hjemme), 2057 7921 (mobil); e-mail: fraca@fysik.dtu.dk

Yderligere oplysninger om baggrunden for prisen

Formand for Forskningsrådet for Natur og Univers, professor Jes Madsen. Telefon: 8942 3670, e-mail: jesm@phys.au.dk

Forskningsprojektets videnskabelige titel

Fysiske principper for selvorganiserede materialer

Bevilling fra Forskningsrådet for Natur og Univers: 4.050.000 kr.

Ansættelsessted

Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Fysik

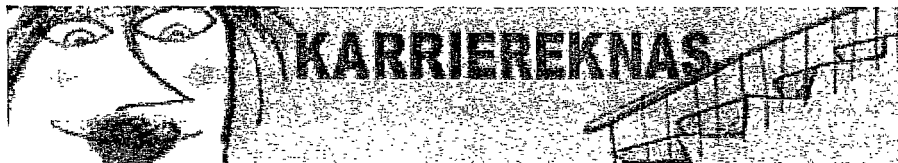
Forskningsprojektet udføres på

Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Fysik

Til top

Senest opdateret 21.01.2009

14/2



Kriseknusende kvindelig ledelse

Af **Lene Wessel**, torsdag 05. mar 2009 kl. 13:11

Jo flere kvinder i ledelsen, jo bedre klarer virksomheden krisen. Det fremgår af en undersøgelse omtalt på berlingske.dk for nylig. Undersøgelsen omfatter de 40 største børsnoterede virksomheder i Frankrig, og bag den står professor Michel Ferrary, Ceram Business School. Professoren konkluderer, at: 'Feminisering af ledelsen synes at beskytte mod finansielle kriser.'

Og hvad kan vi så lære af det? Umiddelbart er det ret ligetil, ikke sandt? Vi skal have flere kvindelige topchefer, hvis vi skal være bedre til at klare finansielle kriser. Men hvis vi skal nå det mål, så skal vi måske til at revurdere vores syn på den måde mandlige og kvindelige medarbejdere opfører sig.

Forleden fik jeg en venlig, men bestemt mail fra en kær forhenværende kollega. Mailen var foranlediget af et indlæg på denne blog, hvor en mandlig kollega skrev om at være 'enlig hane i hønsegården'. Efter at have tilbragt nogle måneder på vores alfahandominerede nabokontor sad han nu på Karriere-sektionen blandt lutter kvinder. Her henter vi te til hinanden uden brok og hygger os med social snak. Vi var ret glade for knasen, for vi sætter pris på at have det rart sammen.

Men I skal passe på, advarede min forhenværende kollega: '... for selv om teksten ikke skal tages alt for alvorligt og bogstaveligt, så tror jeg faktisk, I skal vogte jeres gode ry og respekten for jeres indsats.' Jeg kom til at tænke på hendes ord, da jeg så undersøgelsen fra Frankrig. For når kvinderne nu har så meget at byde på i virksomhederne, hvorfor sidder så få af dem så i toppen?

Skyldes det måske, at vi glemmer at fortælle, at en god social stemning faktisk øger den faglige ping-pong, og at kvinders blik for helheden betyder, at vi ser fordele i at arbejde sammen med andre uden at hævde os på deres bekostning, og er mere optaget af langvarigt afkast end kortsigtet gevinst. Den historie burde vi markedsføre i en tid, hvor helhedsorienteret ledelse er et mantra. I stedet drukner vi den i de store varme kopper te, vi henter til hinanden.

En opgørelse fra Insead viser, at kvindelige ledere scorer højest på stort set alle ledelsesområder bortset fra 'visioner'. Så helt undvære mændene, kan vi nok ikke. Michel Ferrary funderer da også over, om firmaerne klarer sig bedst, fordi de har flest kvinder i ledelsen, eller fordi de *både* har mænd og kvinder i ledelsen. Hvad tror du?



Information.dk
Printvenlig version

28. november 2008

Her forskes - amning i laboratoriet forbudt

Skrevet af: Johanne Mygind

Kan man tale om sit barn og stadig være en seriøs forsker? Nej, siger de danske fysikere, hvis arbejdskultur forlanger total faglig dedikation. Ja, siger de italienske forskere, som mener at arbejdspladsen har et ansvar for de ansatte familieliv. Et hold europæiske forskere har kigget den akademiske arbejdskultur efter i sømmene

Hvor er der flest kvindelige fysikprofessorer - i machokulturens højborg Italien eller i ligestillingens fladtrådte Danmark?

Svaret er Italien, hvor en fjerdedel af professorerne er kvinder, mens kun et par procent af de danske fysikprofessorer er indehaver af æggestokke og livmor.

"Det er et umiddelbart paradoks, for Italien har langt mere rigide forestillinger om køn og langt færre kvinder på arbejdsmarkedet. Til gengæld har Italien ikke samme skarpe opdeling i kvinde- og mandefag. Det er en dansk konstruktion," fortæller antropolog Cathrine Hasse, som har været leder af et stort europæisk forskningsprojekt, hvor over 200 fysikere fra Danmark, Estland, Italien, Finland og Polen er blevet interviewet om deres arbejdsliv på universitetet.

Undersøgelsen viser, at der er store nationale forskelle på, hvordan den tilsyneladende objektive naturvidenskabelige forskning bliver bedrevet, og at netop arbejdskulturen har stor betydning for, hvordan kvinderne klarer sig i spillet om forskningsmidler og professorater.

"I Italien bliver kvinderne i forskningsverdenen. I Danmark forlader kvinderne universitetet for at gøre karriere andre steder. Det tyder på, at det ikke er antallet af børnefødsler, som er afgørende for om kvinder får en forskningskarriere, men snarere arbejdspladskulturen," siger Cathrine Hasse, som konstaterer, at de europæiske fysikere har vidt forskellig opfattelse af, hvordan den gode forsker skal agere, og at disse forestillinger har stor betydning for de individuelle karrieremuligheder. Forskere, hvis personlighed eller livsstil ikke passer ind i arbejdspladskulturen, har det svært. De ender oftest med at forlade universitet og søge job andre steder. Cathrine Hasse mener, at man kan overføre mønstret til andre arbejdspladser i den moderne vidensøkonomi.

"Vi har forsket i fysikere, men jeg genkender mønstre fra mange akademiske arbejdspladser, som også er præget af disse idealtyper."

Herkules og klanmedlemmet

I Danmark arbejder de fleste forskere indenfor det, undersøgelsen kalder en Herkules-kultur. I denne kultur sættes fagligheden over alt og der er frit slag for konkurrencen mellem forskerne. Her tager man ikke et sygt barn med på arbejde eller bruger tid på smalltalk om graviditet og familieferie. En tydelig understregning af interesser udover den faglige kan nemlig blive brugt i forskernes interne konkurrence, hvor man også kan finde på at tryne kvindelige konkurrenter ved at lade en hånlige kommentar om kønskvotering falde.

Helt anderledes ser det ud i Italien, hvor forskningsmiljøerne er organiseret i hvad Cathrine Hasse kalder en klankultur. Her indgår man i forskerfamilier ledet af en ældre professor, og her er det vigtigere at kunne det sociale spil end at udmærke sig på den individuelle præstation. Konkurrencen foregår

forskerfamilierne imellem og de yngre ph.d.- studerende må indordne sig, når den gamle klanleder beder om at få sin afhandling støvet af eller forlanger at få bassinet med forsøgsinstrumenter rensat. Her har både den kvindelige og mandlige Herkules det svært, for originalitet og manglende respekt for hierarkier bliver ikke værdsat.

Amning i laboratoriet

At være forsker og mor er et puslespil både i Italien og Danmark, men brikkerne falder nemmere på plads i den italienske klankultur. Her tages det for givet, at klanens kvinder skal have plads til børnefødsler og familieliv, og når nu staten ikke giver plads til dagsinstitutioner må klanen træde til. De italienske fysikere fortæller historier om kvinder som ammer i laboratoriet eller overlader barnet til en kollega, mens de holder forelæsning. Ikke optimale forhold for et moderskab, men den italienske universitetsverden er alligevel et af de få steder på det italienske arbejdsmarked, hvor kvinderne får børn og samtidig gør karriere. Helt anderledes ser det ud i Danmark, hvor kvinderne forsvinder ud af forskningsverden, så snart de har fået et barn. Herkules-kulturen harmonerer dårligt med et familieliv.

"Mange af kvinderne, men også nogle af mændene, som arbejder i en Herkules kultur siger, at de synes, at den konstante konkurrence er spild af tid, og har svært ved at acceptere, at de hele tiden skal blive ved med at kæmpe for at gøre sig gældende," siger Cathrine Hasse, som understreger at problemet er massivt: Blandt de danske kvindelige fysikere, som var blevet i forskningsverden, overvejede over halvdelen at finde et andet arbejde.

Det er ikke kun et spørgsmål om arbejdskulturer mener Cathrine Hasse, for arbejdspladskulturen spiller også sammen med den nationale kultur. Cathrine Hasse peger på en anden afgørende forskel mellem de danske og italienske forskere. I Italien er børnene stadig kvindernes ansvar, men der er flere kvinder til at bære det. Her trækker de kvindelige forskere på hele netværket af kvindelige bekendte, slægtninge eller betaler sig fra det.

"Når kvinderne forlader privatsfæren i Italien, overlader de privatsfærens forpligtelser til andre, som står under dem i klassehierakiet. Det kan være en ung mand, som de betaler for at passe deres børn, eller det kan være moderen, som støtter datterens karriere og sociale opdrift ved at tage de traditionelle kvindelige arbejdsopgaver på sig," forklarer Cathrine Hasse og påpeger, at det giver de kvindelige forskere i Italien en anden fleksibilitet end den danske model, hvor daginstitutioner godt nok er statsgaranteret, men hvor ingen hjælper med andre pasningsbehov.

"I Danmark læner de mandlige forskere sig tilbage og siger, at børnepasning tager staten så af, så derfor bliver det tegn på manglende faglig dedikation, hvis man for eksempel ikke kan blive på laboratoriet om aftenen eller deltage i en konference i udlandet," siger Cathrine Hasse og påpeger samtidig, at man i Danmark har placeret forhandlingen om hvem, der skal tage børnene, i den enkelte familie - uden støtte fra hverken arbejdsplads eller andre familiemedlemmer.

"Noget tyder på, at kvinderne ofte taber forhandlingen, og derfor vælger at flytte bort fra arbejdspladser med en Herkules-kultur og til steder, hvor man i højere grad har en arbejdsbi eller en klankultur og derfor har plads til børn."

Den kvindelige underklasse

Manglen på kvindelige danske fysikprofessorer fortæller ikke bare en historie om et forskningsmiljø, hvor konkurrencen er så hård, at kun de rene Herkules kan overleve. Den sladrer også om, at Danmark langsomt har bevæget sig fra at være et klassesamfund som Italien til, hvad Cathrine Hasse kalder et kønssamfund.

"I et klassesamfund som Italien kan middelklassens kvinder gøre karriere i mandefagene ved at sende privatsfærens arbejdsopgaver ned i klassehierakiet. I Danmark er der i stedet blevet lavet en dobbelt privatsfære, hvor arbejdsopgaverne fra privatsfæren nu er lønarbejde, men stadig varetages af kvinder

eller eventuelt deles mellem det enkelte par. Det giver en samfundstype, hvor kvinder og mænd er i konstant konflikt," forklarer Cathrine Hasse, som mener, at det er sandsynligt, at klankulturer og arbejdsbikulturer dominerer kvindefagene. Prestigen, pengene og magten til gengæld stadig primært på Herkules-arbejdspladser, for i Danmark er det ikke underklassen, men kvinderne, der taber.

"Det danske arbejdsmarked er ekstremt kønsopdelt og kvindefagene er de lavtlønnede. På den måde kan man sige, at vi har lavet et arbejdsmarked, som fordeler de økonomiske ressourcer efter køn, og gør kvinderne til den nye underklasse."

Fakta

Arbejdskulturens arketyper

Ifølge Cathrine Hasse kan man identificere tre idealtypiske arbejdskulturer blandt fysikerne i Europa.

Herkules. Ser videnskab og faglighed som det absolut centrale. Har fokus på den individuelle præstation og konkurrer åbenlyst med kollegaer og sig selv. Kulturen er anti-autoritær med skjulte magtkampe. Kvindelighed og familieliv ses som forstyrrende for faglighed og kan blive brugt negativt i konkurrencen.

Klanmedlemmet. Ser fagligheden som det centrale, men kun hvis den passer til gruppens normer. Har fokus på gruppens ve og vel og konkurrerer gruppe mod gruppe. Accepterer kønsroller indenfor gruppen.

Arbejdsbien. Arbejdet er ikke det vigtigste. Fokus er på selve arbejdsopgaven og så på familien. Institutionen har formelt hierarki og medarbejderne er uinteresserede i konkurrence. Medarbejdernes køn har ingen særlig betydning.

Fra rapporten 'Break the pattern - a critical enquiry into three scientific work place cultures' af Cathrine Hasse og Stine Trøntemøller

Source URL: <http://www.information.dk/173188>



Information.dk
Printvenlig version

11. februar 2009

Kritik af regeringens ligestillingsindsats på universiteterne

Skrevet af: Kristian Villesen

Der bliver holdt møder og nedsat udvalg – men der bliver ikke handlet. Sådan lyder oppositionens kritik af regeringens ligestillingspolitik på universitetsområdet. Helge Sander mener ikke, at politikerne skal lovgive på området

Det står skidt til med ligestillingen på landets universiteter - faktisk er kun hver fjerde lektor og hver ottende professor kvinde. Derfor havde videnskabsminister Helge Sander (V) i sidste uge indkaldt til rundbordssamtale, hvor ministeren efter eget udsagn var "parat til at drøfte alle løsningsforslag, der kan bidrage til, at flere kvinder vælger en forskerkarriere."

Den slags initiativer er fine, men problemet er gammelt og løsningerne kender man allerede, mener Socialdemokraternes forskningsordfører, Kirsten Brosbøl:

"Jeg synes overhovedet ikke, der sker nok fra ministerens side. Det er da fint at invitere til rundbordssamtale - men det også lidt symptomatisk. Det er dét, Helge Sander gør, når han ikke ved, hvad han skal," siger Kirsten Brosbøl.

I stedet for at holde flere møder, hvor de samme ideer kommer på banen, var det bedre at handle, mener hun:

Ingen handling

"Det her har altid været et problem. Der er gang på gang nedsat tænketanke, udvalg og holdt møder. Der ligger en rapport fra 2005 med en lang række anbefalinger til, hvad man konkret kan gøre. Og tilbage fra dengang Jytte Hilden var minister, ligger der en 11-punktsplan med initiativer. Dem kunne man også passende kigger på," siger Kirsten Brosbøl.

Samme holdning har SF's forskningsordfører, Jonas Dahl:

"Jeg mener i den grad, at Helge Sander har svigtet i forhold til ligestillingen på universiteterne. Han har en opgave, som han skulle have været i gang med at løse for længe siden, men som han ikke har taget på sig," siger Jonas Dahl og tilføjer:

"Indtil videre er det primært blevet til snak - senest med mødet i sidste uge. Der kommer meget lidt handling trods de fine ord og gode hensigter," siger Jonas Dahl.

Videnskabsministeren mener ikke, at det er politikernes opgave at gå ind og lovgive på området:

"Det er vigtigt, at vi som politikere ikke går ind og lovgiver for meget på universiteterne. Vi kan gøre opmærksom på problemet og være med til at diskutere, hvordan vi kan løse det - det var det vi blandt andet gjorde ved rundbordssamtalen. Men det er universiteterne og forskningsmiljøerne - og måske også kvinderne selv, der først og fremmest skal gøre noget," siger Helge Sander og understreger, at han allerede har sat flere mindre initiativer i gang, blandt andet afsat penge specielt til kvindelige forskere under Det Frie Forskningsråd.

"Men det er rigtigt, at de tiltag, der er lavet, ikke har rykket tilstrækkeligt meget. Der er brug for en

yderligere indsats," siger han.

Universitetskultur

Både ministeren, Socialdemokraterne og SF mener, at det er kulturen på universiteterne, der skal ændres, hvis problemet skal løses:

"Det grundlæggende problem er, at vi har en mandsdomineret kultur på universiteterne og det betyder, at mange kvinder ikke har lyst til at være der - derfor er det vigtig, at vi handler - ellers går vi glip af alt for mange potentielt dygtige forskere," siger Jonas Dahl.

Han mener blandt andet, at man skal kigge på kønssammensætningen i ansættelsesudvalgene og i lederstillingerne.

Ministeren opfordrer universiteterne til altid at kalde en kvinde til samtale, når der skal besættes en stilling, og der er en kvinde blandt de indstillede.

Socialdemokraterne mener blandt andet, at der skal flere kvinder ind i forskningsrådene, som fordeler en stor del af forskningsmidlerne. Endelig er Kirsten Brosbøl heller ikke bange for at indføre kønskvoter på bestemte områder:

"Jeg er åben over for at bruge kvoter. Mange yngre kvindelige forskere og ph.d.-studerende efterlyser netop rollemodeller. De har aldrig haft en nogen, de kunne spejle sig i. Det vil man kunne gøre noget ved."

Også SF er åbne over for at bruge kvoter i forskellige konstellationer:

"Kønskvoter skal bestemt overvejes. Men det skal være i en begrænset periode. Når der så er etableret ligestilling, vil der komme flere kvindelige forskere af sig selv, fordi kulturen er blevet en anden," siger Jonas Dahl.

Ministeren afviser imidlertid at indføre kønskvoter på universiteterne:

"Jeg er ikke til kvoter. Det er vigtigt, at midlerne og stillingerne tilfalder de dygtigste forskere," siger han.

Det mener Kirsten Brosbøl er ærgerligt:

"Det viser, at han ikke er åben over for alle forslag alligevel. Ved rundbordssamtalen sagde mange faktisk, at der var brug for det. Det er ærgerligt, hvis det skal afvises af ideologiske årsager," siger hun.

Source URL: <http://www.information.dk/182233>



2. februar 2009

Kvindelige forskertalenter skal udvikles

Skrevet af: Helge Sander, videnskabsminister (V)

Alt for få talentfulde kvinder vælger en forskningskarriere. Løsningen er ikke positiv særbehandling, men vanetænkningen skal brydes. Det sættes der fokus på torsdag den 5. februar på Christiansborg.

Hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige sker der et betydeligt frafald af kvindelige forskertalenter. På trods af at flere kvinder end mænd i dag opnår en kandidatgrad på universitetet, er kun hver fjerde lektor en kvinde, og kun 12 pct. af alle danske professorer er kvinder. Dette er ikke blot alarmerende i en dansk sammenhæng. Også i international sammenhæng er andelen af kvinder bemærkelsesværdigt lav. Når det store frafald af kvindelige forskertalenter er et problem, er det fordi vi ikke har råd til at miste disse talenter.

De fleste af os kan blive enige om, at man i bestyrelser såvel som i råd, nævn og udvalg skal vælge den person, der er bedst kvalificeret. På samme måde kan de fleste af os blive enige om, at både stillinger og midler skal tilfalde de dygtigste forskere.

Bryde vanetænkningen

Der, hvor enigheden sandsynligvis ophører, er i spørgsmålet om, hvorvidt fri konkurrence mellem kønnene automatisk medfører, at også de kvindelige talenter bringes i spil. Inden for forskningen viser erfaringen desværre, at dette ikke sker. Alt for mange dygtige kvinder fravælger stadig en forskningskarriere. Derfor skal vi bryde med vanetænkningen og fokusere på hvilke tiltag, der kan gøre op med det betydelige frafald, vi oplever. Det er afgørende, at dette ikke sker gennem positiv særbehandling i form af f.eks. kvoter. Der må aldrig sås tvivl om, at både stillinger og midler skal tilfalde de dygtigste forskere.

Derimod bør vi overveje, hvordan vi f.eks. skaber en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv, og hvordan vi løsner op i socialt isolerede og mandsdominerede forskningsmiljøer. Desuden skal kvinderne tidligt i deres uddannelsesforløb opfordres til at tænke strategisk i forhold til karriereplanlægning, og langt flere kvinder skal målrette deres karriereforløb til forskerstillinger på universiteterne. Der gøres allerede meget for at bringe alle talenter - uanset køn - i spil. Ikke mindst på de danske universiteter. Men jeg ønsker, at vi gør endnu mere.

Derfor har jeg inviteret en række repræsentanter fra de danske universiteter, forskningsrådssystemet og erhvervslivet til en rundbordssamtale på Christiansborg på torsdag.

Med dette møde lægger jeg op til en flerstrengt indsats, hvor vi fokuserer på initiativer, som vi kan arbejde med på det politiske niveau, på de enkelte institutioner samt af kvinderne selv.

Source URL: <http://www.information.dk/181364>



Information.dk
Printvenlig version

11. februar 2009

Rektor: 'Vi har ikke været gode nok'

Skrevet af: Kristian Villesen

Jens Oddershede fra Rektorkollegiet erkender, at universiteterne ikke har været gode nok til at tiltrække kvindelige forskere. Nu skal der laves om på kulturen på universiteterne, lover han - men det er universiteternes og ikke politikernes opgave

Indsatsen for at få flere kvinder ind i forskerstillinger på de danske universiteter, har ikke været tilstrækkelig, erkender formand for Rektorkollegiet og rektor på Syddansk Universitet, Jens Oddershede:

"Det er noget, vi har talt om i virkelig mange år - og vi har også brugt ressourcer på at ændre tingenes tilstand. Men vi har ikke været gode nok, for problemet er der stadig," siger Jens Oddershede og henviser til, at kun hver fjerde lektor og hver ottende professor i dag er kvinde:

"Det viser, at vi skal gøre meget mere, end vi hidtil har gjort. Men det er ikke noget, man klarer med et snuetag. Der er brug for en lang række virkemidler. Det er det lange seje træk, som Morten Olsen plejer at sige."

Ikke attraktivt

Universiteterne har et overordnet problem, når det kommer til ligestilling:

"Mange kvinder opfatter ikke universitetet som en attraktiv arbejdsplads. Det er problemets kerne," siger Jens Oddershede. Derfor er opgaven selvsagt at gøre universitetet mere attraktivt:

"Der findes mindst tre rapporter om det her, som alle har gode anbefalinger, så det er ikke ideer, vi mangler. Vi skal bare føre dem ud i livet i højere grad, end vi hidtil har gjort," siger han. Selv mener Jens Oddershede, at det er den mandsdominerede kultur, der skal kigges på:

"Det er allerede blevet bedre mange steder - men der findes områder af universitetet, hvor kulturen stadig er meget maskulin. Og det skal vi have ændret, så kvinderne i højere grad får lyst til at arbejde på universiteterne," siger han.

Blandt andet skal der kigges på de ofte voldsomme arbejdstider, og så skal det være lettere at komme tilbage efter eksempelvis en barselsorlov.

"Når man ansætter en professor, ser man på, hvor meget vedkommende har produceret. Der skal man tage hensyn til, at mange kvinder har brugt lang tid på barsel, når man vurderer deres livsproduktion," mener Jens Oddershede.

Kønkvoter er han derimod ikke meget for:

"Jeg er tilhænger af øremærkede stillinger i den indledende fase, eksempelvis ph.d.-stillinger. Men ikke i de faste stillinger, for der vil man gøre kvinderne en bjørnetjeneste ved at kvotere dem. Desuden får man ikke skabt det miljø, man vil skabe. Det vil være et hurtigt fix, og det er aldrig en løsning. Det er bedre at ændre kulturen, så kvinderne får lyst til at være hos os."

Ikke Sanders opgave

Flere oppositionspartier kritiserer regeringen og videnskabsminister Helge Sander for ikke at gøre nok ved ligestillingsproblemet på universiteterne - men den kritik mener Jens Oddershede er fejlagtig:

"Universiteterne skal selv løse det her problem - det er vores ansvar. Jeg synes ikke, at politikerne skal blande sig for meget, for det vil føre til detailregulering. Vi efterlyser ofte mere frihed på universiteterne, og så giver det ikke mening at komme og sige 'det her må politikerne tage sig af'," siger Jens Oddershede.

Source URL: <http://www.information.dk/182230>



Information.dk
Printvenlig version

2. februar 2009

Universiteter for samfundets skyld

Skrevet af: Charlotte Rønhof, Mette Hartmeyer

Samfundet har brug for universiteter, der er ledet af en professionel ledelse og en bestyrelse, der samlet set repræsenterer samfundets interesser, og som bakkes op og rådgives af demokratisk valgte studenter- og underviser-repræsentanter

I Danmark har vi offentlige universiteter. Det betyder, at universiteterne skal understøtte vækst, velfærd og udvikling i samfundet, som det hedder i universitetsloven. Universiteterne er således til for samfundets skyld, hvilket dog ofte bliver glemt i universitetsdebatten.

Danske Studerendes Fællesråd (DSF) har blæst til kamp mod universitetsloven fra 2003 og for mere studenterindflydelse. Men kampen synes noget malplaceret. Faktisk er studenterindflydelsen ikke blevet ændret med den nye universitetslov, idet der stadig skal være to studenter repræsenteret i det ledende organ, hvilket også var gældende under den gamle lov. Det DSF harcelerer over, er, at der er kommet en bestyrelse, "der ikke kom fra universitets- eller forskningsverden", som Fællesrådet så fint skriver på deres hjemmeside.

De offentlige universiteter finansieres af samfundet for at være til gavn for samfundet. Når universiteterne har fået en bestyrelse med repræsentanter fra forskellige samfundsgrene, så er universiteternes interesser faktisk for første gang repræsenteret i ledelsen. Det vi stiller os helt uforstående over for, er, hvorfor Fællesrådet i den grad ser forskerne og ikke aftagerne som deres alliancepartnere. Hvem har de studerende størst interessefællesskab med, forskerne eller de arbejdsgivere, offentlige som private, som de skal ansættes af efter studietiden? I 1968 lød kampråbet: "Ryd professorvældet." I dag lyder det stik modsat: "Genindfør professorvældet - universiteterne skal have lov at passe sig selv."

Studerende går på universitetet for at ruste sig akademisk til et moderne og krævende arbejdsmarked, og derfor er det i vores optik ganske fornuftigt, at arbejdsmarkedet nu er rykket ind i universitetsledelsen, så der kan skabes en fælles forståelse mellem aftagere og universitet - både når det gælder forskning og undervisning.

Forsker, hvor er du?

Det undrer os i debatten om universiteterne, at studerende ikke interesserer sig meget mere for den ringe undervisningsmængde, de tilbydes. Studerende på samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser får ned til fire timers undervisning om ugen. Samtidig oplever flere studerende en uvilje og ufleksibilitet fra forskerne, der gør, at det stort set er umuligt at få et vejledermøde.

Det er simpelthen ikke godt nok. Der skal undervises mere på humaniora og samfundsfaglige uddannelser. Universitetet er et selvstændigt studium, men ikke et selvstudium. Mere undervisning betyder også, at de studerende føler en større tilknytning til universitetet, de får en tættere kontakt til deres medstuderende, hvilket igen hjælper på frafaldet. Mere undervisning kan også have en positiv indflydelse på den sociale mobilitet. Mange unge med høje snit fra hjem uden akademiske traditioner har svært ved at forlige sig med den fraværende undervisning og de ikke-eksisterende rammer. Mere undervisning handler derfor også om social mobilitet. Det er vigtigt, at alle der har evnerne får en god uddannelse.

Desværre er der ikke meget prestige i at undervise. Men undervisning er mindst lige så vigtig som

forskning, der skal derfor en kulturændring til. Her burde de nye ansatte ledelser i højere grad træde i karakter.

Pligt og frihed

Der har været meget fokus på forskningsfriheden i debatten om universitetsloven, bl.a. har en underskriftsindsamling for øget forskningsfrihed tiltrukket stor opmærksomhed.

Universitetsloven fra 2003 giver rent faktisk stor forskningsfrihed til den enkelte forsker, hvis forskning blot skal høre til inden for universitetets forskningsstrategiske rammer. Der er vel også en vis rimelighed i, at samfundet har bare lidt hånd i hanke med, hvad forskningskronerne går til, og de forskningsstrategiske rammer på et multifakultært universitet, er meget vide. Vi finder det vigtigt, at forskerne har frihed til at finde nye veje og ny viden. De skal også have frihed til at tale magthavere imod, hvis deres forskning peger på, at en politiker eller et erhverv handler forkert. Ingen af delene forhindres dog af at have en ansat og ikke en valgt ledelse.

Man kunne dog sikre yderligere dialog mellem ledelse og ansatte eksempelvis ved at give de akademiske råd og studienævn formel høringsret i bestyrelsen. Bestyrelsen kan selvsagt ikke være inde i alle sager på et universitet, og derfor er det vigtigt, at udviklingen af uddannelserne og forskningen også bliver diskuteret andre steder - af dem, der er tættest på.

Samfundet har brug for universiteter, der er ledet af en professionel ledelse og en bestyrelse, der samlet set repræsenterer samfundets interesser, og som bakkes op og rådgives af demokratisk valgte studenter- og underviserrepræsentanter. Vi skal have konkurrencedygtige universiteter - en stor del af Danmarks fremtid hviler på deres skuldre.

Charlotte Rønhof er forskningspolitisk chef i DI og Mette Hartmeyer er studenterpolitisk ordfører for Frit Forum Roskilde og medlem af Akademisk Råd på Roskilde Universitet

Source URL: <http://www.information.dk/181366>

ligestillingen, der blev v

ANALYSE AF KØNSFORDELINGEN BLANDT forskerne på Aalborg Universitet
er forstemmende læsning. På 27 år er der stort set ingenting sket.

af Vivian A. Voldgaard · magisterbladet@dm.dk foto: Jesper Voldgaard

Vi taler mere om ligestilling end nogensinde. Men der er tilsyneladende uoverskueligt langt fra ord til handling. Det bekræfter en undersøgelse af ligestillingen blandt forskningsansatte på Aalborg Universitet (AAU).

Og det er beskæmmende læsning, bekræfter næstformand i universitetets bestyrelse, seniorforsker og dr.phil. Birgitte Possing:

“Resultatet af undersøgelsen har rystet os alle sammen, men desværre må jeg også sige, at den bare bekræfter mine bange anelser”.

Undersøgelsen er både kvantitativ og kvalitativ, og det er derfor et komplet billede af kønsfordelingen og årsagerne til den manglende ligestilling, som universitetet er blevet præsenteret for.

Resultatet er ikke til at tage fejl af: På 27 år er der overhovedet ingen kønsmæssig udvikling sket for universitetets ansatte adjunkter. Kvindene udgjorde i 1980 26 procent af de dengang 61 ansatte adjunkter. I 2007 udgjorde de også 26 procent, nu blot af en samlet styrke på i alt 112 adjunkter.

Også hvad angår professorater og ph.d.-stipendiater er resultatet nedslående. I 1980 var 11 procent af universitetets 19 professorer kvinder, i 2007 var ni procent af nu 127 professorer kvinder. Og igennem 12 år har de kvindelige ph.d.-studerende også været i massiv modvind: I 1995

var der 31 ph.d.-studerende, hvoraf 32 procent var kvinder. I 2007 var der 100 ph.d.-studerende, af dem var kun 30 procent kvinder.



“Det vigtigste er, at ledelsen tager fat på problemerne, og derfor har vi allerede i bestyrelsen bedt rektoratet sætte en plan i værk, så der kommer til at ske noget”.

Birgitte Possing, næstformand i universitetets bestyrelse, seniorforsker og dr.phil.

Professor og formand for universitetets ligestillingsudvalg Anette Borchorst har været initiativtager til undersøgelsen. Hun konkluderer, at dens resultater punkterer en forestilling, der stortrives i det akademiske miljø.

“Man har gennem mange år haft en forestilling om, at når der blev ligestilling blandt kandidatstuderende på universiteterne, så ville der automatisk følge en ligestilling med længere oppe i hierarkiet. Men den her undersøgelse anfægter for alvor

den forestilling, for siden 1985 har vi oplevet en konstant stigning af kvindelige kandidatstuderende, men det har absolut ikke skabt mere ligestilling”, konstaterer hun.

Rørledningen lækker

Anette Borchorst mener, forklaringen skal findes i en generel mangel på problemopfattelse inden for ligestillingsfeltet i Danmark.

“Vi har en idé om, at vi har gjort så og så meget i Danmark, men en EU-analyse placerer faktisk Danmark helt i bund med hensyn til køn og ledelse. Vi har færre kvinder i forskningsstillinger end landene omkring os. Kun Malta og Cypern ligger lavere end os. Derfor konkluderer jeg, at det er en så dybt rodfæstet holdning hos os, at vi er gode, og at køn ikke spiller nogen rolle, så at disse opfattelser er en del af problematikken”.

I forlængelse af ligestillingsundersøgelsen inviterede AAU til en konference om problematikken. Her blev der ikke lagt skjul på, at forskningsledelsen har en afgørende betydning for, hvordan ligestillingen udvikler sig – eller ikke udvikler sig. For det er forskningsledelsen, der i sidste ende har ansvaret for at re-

Tal fra undersøgelsen:

Det humanistiske fakultet (HUM)

1995: 36 procent kvindelige adjunkter
2007: 50 procent kvindelige adjunkter
1995: 44 procent kvindelige lektorer
2007: 40 procent kvindelige lektorer
1995: 0 procent kvindelige professorer
2007: 31 procent kvindelige professorer

De Ingeniør-, Natur- og Sundhedsvidenskabelige Fakulteter (INS)

1995: 19 procent kvindelige adjunkter
2007: 20 procent kvindelige adjunkter
1995: 8 procent kvindelige lektorer
2007: 9 procent kvindelige lektorer
1995: 0 procent kvindelige professorer
2007: 0 procent kvindelige professorer

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF)

1995: 31 procent kvindelige adjunkter
2007: 39 procent kvindelige adjunkter
1995: 17 procent kvindelige lektorer
2007: 20 procent kvindelige lektorer
1995: 0 procent kvindelige professorer
2007: 7 procent kvindelige professorer



Total for Aalborg Universitet

1980: 26 procent kvindelige adjunkter ud af i alt 61 ansatte adjunkter
2007: 26 procent kvindelige adjunkter ud af i alt 112 ansatte adjunkter
1980: 10 procent kvindelige lektorer ud af i alt 255 ansatte lektorer
2007: 20 procent kvindelige lektorer ud af i alt 400 ansatte lektorer
1980: 11 procent kvindelige professorer ud af i alt 19 ansatte professorer
2007: 9 procent kvindelige professorer ud af i alt 127 ansatte professorer

"Vi har en idé om, at vi har gjort så og så meget i Danmark, men en EU-analyse placerer faktisk Danmark helt i bund med hensyn til køn og ledelse. Vi har færre kvinder i forskningsstillinger end landene omkring os. Kun Malta og Cypern liggere lavere end os, siger professor og formand for universitetets ligestillingsudvalg Anette Borchorst, der har været initiativtager til undersøgelsen om ligestilling blandt forskere på Aalborg Universitet.

Udsagn fra undersøgelsen

"Den kritiske debatkultur er meget mandlig, og det er vigtigt, at man giver kritik. Det er det, de husker bagefter ... ofte bliver det fars og mors hårde hånd, der sættes pris på".

Mandlig ph.d.-stipendiat

"Jeg har lært at forstå spillet, og det er en del af det".

Mandlig lektor

"Der er ingen struktur, alt flyder, det gør det mindre attraktivt at komme ind i miljøet for folk udefra. Der er desuden meget mobning".

Kvindelig ph.d.-stipendiat

"Man skal helst bruge professorens tekster, ellers kommer man ikke ind i varmen".

Mandlig ph.d.-stipendiat

"Man skal ikke sige de voksne imod".

Kvindelig ph.d.-stipendiat

"Mandsdomineret verden. Mænd har en bedre forståelse for hinanden end en kvinde og en mand. Vejleder og leder er mænd".

Mandlig adjunkt

"Kvinder er mere tryghedssøgende, denne metode fremmer ikke trygheden".

Mandlig ph.d.-stipendiat

"Den største barriere for, at man kan få en kønsræssig ligestilling, ligger i, at universitetskarrieren er meget opslugende og meget svær at forene med et såkaldt almindeligt familieliv".

Mandlig lektor



kruttere kandidater til først ph.d.-stillinger og siden til adjunktstillinger og professorater. Undersøgelsen viser tydeligt, at der er alvorlige lækager i rørdningen allerede i første led.

Fra 2001 til 2006 står det klart, at der er meget lidt konkurrence om de nye, videnskabelige stillinger. I gennemsnit var der 2,4 ansøgere til adjunktstillingerne, 2,2 til lektorstillingerne og 2,1 ansøgere til professoraterne. Men omkring 60 procent af stillingerne havde kun én ansøger, og hele 70 procent af ansøgningerne havde kun én kvalificeret ansøger. Derudaf konkluderer både Anette Borchorst og Birgitte Possing, at der skal kigges alvorligt på rekrutteringsforløbene.

"Mange forskningsledere er vokset ud af traditionelle familiemønstre og forventer, at kvinder vil have svært ved at kombinere en forskerkarriere med børn. Der sker formentlig ofte det, at når mænd skal opfordre og udvælge gode forskerspirer, så kigger de efter nogle, der ligner dem selv, og så ender de med at ansætte en mand", siger Anette Borchorst.

Hun mener, at hele rekrutteringsforløbet på universitet bør være mere gennemsnitligt, end det er i dag. For som det foregår nu, er det de enkelte specialevejledere, der i mange tilfælde opfordrer kandidatstuderende til at søge en ph.d.-stilling. Og ikke sjældent får ansøgeren hjælp fra vejledere til at skrive ansøgningen – der så hurtigt bliver kategoriseret som den eneste kvalificerede i ansøgerfeltet.

Ledernes ansvar

Flere af undersøgelsens kvindelige deltagere står tilbage med det indtryk, at de ikke er velset i ansøgerfeltet overhovedet. Undersøgelsens forfattere sammenfatter det således:

"Flere kvindelige informanter fra INS (De Ingeniør-, Natur- og Sundhedsvidenskabelige Fakulteter, red.) fortæller, at der ses skævt til dem, hvis de vælger at få børn under deres ph.d.-stipendium, og at de direkte får at vide af vejledere eller andre i forskergrupperne, at det ikke er en mulighed at blive gravid i denne periode. En lektor udtaler, at kvinder i den fødedygtige alder ikke altid bliver spurgt, om de vil læse ph.d., fordi man ved, at de bliver gravide undervejs".

At den slags holdninger stadig huserer på universitetet, overrasker ikke Anette Borchorst. Men i stedet for at blive tom i blikket og slå opgivende ud med armene, giver det hende fornyet håb om forandring.

"Det er utroligt værdifuldt for os, at vi nu ved, hvor i processen ligestillingen kører af sporet. Holdninger kan ændres, selv om det ikke nødvendigvis er nogen nem opgave, så derfor er jeg faktisk gryende optimist", fastslår hun.

Og det er næstformanden i AAU's bestyrelse også. For Birgitte Possing har gjort sig selv til garant for, at ligestilling ikke længere bliver noget, man bare snakker om på Aalborg Universitet.

"Det vigtigste er, at ledelsen tager fat på problemerne, og derfor har vi allerede i bestyrelsen bedt rektoratet sætte en plan i værk, så der kommer til at ske noget", fortæller hun.

Og i samme åndedrag slår hun fast, at ingen behøver være bange for, at det blot bliver endnu flere fine ord på flot papir, der ingenting fører til.

"Den vigtigste grund til, at vi gør det her til et fokusområde, som vi på bestyrelsesplan skal tage stilling til hvert eneste år fra nu af, er, at der sker et tab af talenter, fordi kvinderne falder fra. Det hverken kan eller skal vi acceptere. Derfor har vi nu iværksat en plan, der gør dekanerne ansvarlige for, at vejlederne bliver videreuddannet, så de også kan fungere som mentorer, for vi ved fra undersøgelsen, at det er en af de ting, der kan animere de yngre kvinder til at søge videre. Derudover sikrer vi, at der altid sidder en kvinde med i bedømmelsesudvalget, når nye stillinger skal besættes, så vi dermed bryder det mønster, der tilsyneladende er i rekrutteringen".

Intet nyt under solen

Både Birgitte Possing og Anette Borchorst mener, det vil blive en gevinst for hele arbejdsmiljøet på universitetet, at der kommer flere kvindenavne på dørene.

"Der er sådan set ikke noget nyt under solen der, for vi ved fra mange andre steder, at forskningsmiljøer bliver bedre, hvis der er en ligelig kønsfordeling", siger Birgitte Possing.

Og Anette Borchorst supplerer:

"Selv om det mest er kvinder, der i

undersøgelsen giver udtryk for, at det er problematisk, at mændene dominerer, er det også vigtigt for de yngre mænd, at der sker noget. Vi oplever i stigende grad, at de også står af, når de møder traditionelle forventninger til forskerjob, som betyder, at man skal arbejde langt ud over den normale arbejdsuge", siger hun.

Aalborg Universitet er ikke alene om at have en skæv kønsfordeling blandt forskningspersonalet. I København fx er der sat skub i udviklingen ved at belønne fakulteter, der tilgodeser kvindelige ansøgere, med en økonomisk bonus.

Sådan en løsning vil uden tvivl rykke noget, mener de to kvindesagsforkæmpere fra Aalborg. Men de ser begge hellere, at udviklingen vendes, fordi holdningerne bliver rykket rundt.

"Jeg tror på, at man skal arbejde på alle hylder. Man kan godt bede ministeriet banke de universiteter oven i hovedet, som ikke har styr på ligestillingen, og så vil der sikkert også ske noget. Men spørgsmålet er jo så, hvor helhjertet og dermed langsigtet effekten bliver. Jeg tror, det vil virke bedre, hvis man opstiller nogle måltal, og så er det op til det enkelte universitet at beslutte, hvordan der skal arbejdes hen imod de mål. Det giver plads til, at beslutningerne om, hvad der skal ske, kan decentraliseres, og det, mener jeg, er nødvendigt, fordi der er meget forskellige problemstillinger på de forskellige institutter. Det, der virker det ene sted, er ikke nødvendigvis løsningen det andet sted, og så er jeg tilbage ved, at det er de enkelte institutledere, der skal på banen nu og vise, at de tager det her alvorligt", siger Anette Borchorst.

Download undersøgelsens sammen-
skrevne rapport med handlingsanvis-
ninger på [http://www.ligestilling.aau.
dk/web_AAU_ligestilling.pdf](http://www.ligestilling.aau.dk/web_AAU_ligestilling.pdf)
Download den kvantitative undersø-
gelse på [http://www.ligestilling.aau.
dk/ligeveje.pdf](http://www.ligestilling.aau.dk/ligeveje.pdf)
Download den kvalitative undersø-
gelse på [http://www.ligestilling.aau.
dk/koenkariere.pdf](http://www.ligestilling.aau.dk/koenkariere.pdf)



Kvinder i forskning – et sjældent syn

Lille konkurrence til forskerstillinger

I 2005 pegede daværende ligestillingsminister Eva Kjer Hansen og videnskabsminister Helge Sander på, at Danmark taber terræn i forhold til ambitionerne om at blive et af verdens førende vidensamfund, og at det blandt andet skyldes, at der er for få kvindelige forskere i Danmark. Fire år efter er der ikke sket en nævneværdig udvikling.

I kampen for at blive et af verdens førende vidensamfund skal alle talenter i spil, og så tyder det på en dårlig udnyttelse af ressourcerne, at kvinder kun i 11,9 procent af tilfældene når den videnskabelige karrierestiges højeste trin, som 2006-tal fra forsknings- og udviklingsarbejde i den offentlige sektor viser.

Især når kvinder i en årrække har udgjort omkring halvdelen af de studerende på de lange videregående uddannelser. Ifølge Danmarks Statistik udgjorde kvinder 46 procent af de studerende på de lange videregående uddannelser i 1990, og siden har fordelingen været cirka fity-fity.

Ingen mangel på talenter

I februar 2009 har Forskning- og Innovationsstyrelsen udarbejdet et debatoplæg om "Kvinder og forskning – dansk forsknings uundnyttede reserve".

Af debatoplægget fremgår det, at det lave antal kvindelige forskere ikke skyldes mangel på kvindelige talenter på de danske universiteter. Ud over det faktum, at flere kvinder end mænd i dag opnår en universitetsuddannelse, kan det konstateres, at kvindelige studerende generelt har bedre karaktergennemsnit end de mandlige studerende.

Der kan heller ikke konstateres en generel mangel på interesse for forskning blandt kvinderne, som på alle områder er bedre repræsenteret i forskningen generelt end i de faste stillinger. I forlængelse heraf viser opgørelser over ansættelsesmønstrene til de ordinære videnskabelige stillinger, at når kvinder søger de videnskabelige stillinger, bliver de i mindst lige så høj grad som mænd vurderet kvalificerede til stillingene.

I perioden 1995-2006 blev 69 procent af kvinderne mod 67 procent af mændene vurderet kvalificerede til en forskerstilling, de havde søgt. Samtidig er kvindernes succesrate for at opnå stillingerne mindst lige så god som for deres mandlige medansøgere, hedder et i debatoplægget. Den skæve kønsfordeling på universiteterne afspejler altså ikke, at de kvindelige talenter ikke findes.

Færre kvinder søger forskerstillinger

Statistikken afspejler derimod det forhold, at de kvindelige forskertalenter er mere tilbageholdende med at søge de videnskabelige stillinger, samt at de i højere grad end mændene falder fra på deres videre vej op ad den videnskabelige karrierestige.

De generelle tendenser, som Forsknings- og Innovationsstyrelsens oplæg fremdrager, understøttes nemlig af en undersøgelse af kønsfordelingen blandt de videnskabelige medarbejdere på Aalborg Universitet.

Undersøgelsen "Ligestilling – ad nye veje – køn i forskerstillinger på Aalborg Universitet" konkluderer, at kvinderne forsvinder gradvist jo højere op ad universitetets karrierestige, de kommer.

Selv om grundlaget for at øge andelen af kvindelige forskere på universitetet har været til stede i årevis, falder det kvindeligt forskerpotentiale fra langs alle trinnene i den akademiske rangstige ved universitetets tre fakulteter.

Der er dog væsentlige forskelle mellem fakulteterne. Kandidaterne fra de tekniske – og naturvidenskabelige hovedområder har betydelig flere stillinger at søge, og det er også her, at det kvindelige rekrutteringsgrundlag er mest begrænset. Omvendt er der relativt få stillinger på det humanistiske og samfundsvidenskabelige hovedområde, hvor kvindeandelen er høj. Her møder kvinderne i højere grad end mændene konkurrence fra andre ansøgere.

Lukkede ansættelsesprocesser

Forsimplet sagt er der markant færre stillinger inden for de fakulteter, hvor kvinderne er, og samlet set betyder det, at kvinder og mænd ikke har samme chancer for at finde en stilling, de er kvalificeret til.

Det generelle billede for ansøgningsprocesserne til videnskabelige stillinger er, at der er relativt få ansøgere og hovedparten af forskerne bliver ansat uden konkurrence fra andre. Det gælder imidlertid i særlig grad for Aalborg Universitet, og selv når man tager højde for, at universitetet har en anden sammensætning af hovedområder end de øvrige universiteter. De allerfleste forskere rekrutteres således uden egentlig ansættelsesproces og uden konkurrence med andre forskere. Det betyder, at den enkelte vejleders og forskningsleders holdninger, kemi, faglige og personlige sympatier bliver afgørende for, hvem der ansættes på universitetet.

→ Fortsættes side 4



TEMA: FOR FÅ KVINDER I FORSKNING

→ Fortsat fra side 3

Udviklingen mod mere lukkede ansættelsesprocesser og smalle stillingsopslag kan i de kommende år blive forstærket af, at flere ph.d.-stipendier finansieres af eksterne midler og i forbindelse med meget specifikke opslag.

Den skæve rekruttering skal også ses i sammenhæng med, at en del af de unge forskere, og især kvinderne, ifølge undersøgelsen har svært ved at gennemskue, hvad der lægges vægt på, når stillingene besættes. De efterlyser større gennemsigtighed i ansættelsesforløbet.

Dertil kommer, at både ph.d.-stipendiater og adjunkter bruger meget tid i starten af deres ansættelse på at finde ud af, hvad der forventes af dem. Samtidig indikerer undersøgelsen, at langt flere mænd end kvinder er blevet rekrutteret aktivt af vejledere, og flere forskningsmiljøer opleves som mandeverdener. Kvinderne har sværere ved at finde ud af spillets regler, og de oplever ikke de fagligt-sociale miljøer som kreative og inkluderende.

Analysen, som bygger på de mest – og de mindst mandsdominerede institutter på INS (ingeniør-, natur, og sundhedsvidenskabelige fakulteter) og SAMF (det samfundsvidenskabelige fakultet), afspejler, at kvinderne oplever arbejdsmiljøet mere positivt på kønsblandede institutter, mens de har langt flere

problemer med miljøet på INS-institutterne og det ene SAMF-institut. HUM-instituttet (det humanitiske fakultet) har ifølge undersøgelsen langt det bedste miljø. Det er interessant, da en tilsvarende undersøgelse fra Aarhus Universitet viste, at det dårligste miljø fandtes på humaniora.

Skævhed forstærkes

De eksisterende kønsmæssige skævheder i forskningsverdenen bliver forstærket af de danske forskningsråds måde at fordele ressourcerne blandt forskerne. En helt frisk analyse af forskningsrådenes bevillingspraksis i årene 2001-2006 konkluderer, at mænds bevillinger fra forskningsrådene i gennemsnit er 36 procent større end kvinders.

Forskellen på størrelsen af bevillinger fordelt på køn er størst på det tværrådslige område, hvor mændenes bevillinger er 142 procent større end kvindenes. Dernæst kommer de tekniske og naturvidenskabelige områder, hvor tallene er henholdsvis 60 og 28 procent. EliteForsk-initiativet ser ud til at forstærke eksisterende skævheder, hvad angår køn og social baggrund. Af de i alt 84 personer, der i de foregående år har modtaget den store EliteForsk-pris og Det Frie Forskningsråds Ung Eliteforskerpris er 77 procent mænd. 48 procent af modtagerne kommer fra akademikerhjem. Læs rapporten på www.eliteforsk.dk.

Vil du vide mere

Læs hele debatoplægget "Kvinder og forskning – dansk forsknings uudnyttede reserve" på www.vtu.dk. "Ligestilling – ad nye veje" – køn i forskerstillinger på Aalborg Universitet. Læs rapporten på www.aau.dk.

Konference om ligestilling i forskningsverdenen

DM (Dansk Magisterforening) arrangerer i april en konference, som præsenterer en række forskningsundersøgelser om barrierer og muligheder for ligestilling mellem kønnene i forskningsverdenen.

Under navnet "Lige Stillinger" præsenterer konferencen en række problemstillinger. Blandt andet kvinders adgang til forskerstillinger, ansøgningsmønstre, universitetsmiljøernes betydning for kvinders og mænds trivsel og de ligestillingsmæssige konsekvenser af konkurrenceudsættelsen af forskningsbevillinger.

Efter oplæggene vil der være en paneldebat bestående af blandt

andre Folketingets ligestillingsordførere, som debatterer, hvad der kan gøres. Åbningstalen holdes af DM's formand Ingrid Stage. Konferencen er gratis med forplejning

Tid: 22. april 2009 kl. 13-17.30

Sted: Alexandersalen, Københavns Universitet, Nørregade 10, 1165 København K,

Læs mere om konferencen på www.forsk.dk



Flere kvinder i bedømmelsesudvalg giver flere kvindelige forskere

Forskerverdenen trænger til en ny saltvandsindsprøjtning

Kvindelige forskere har trange kår i Danmark. Og det på trods af, at universiteterne de sidste 10 år har produceret flere kvindelige end mandlige kandidater. I årevis har politikere og ledelserne på universiteterne troet, at problemet med de få kvinder i forskning automatisk ville blive løst når kvindeandelen på universiteterne steg. Men selv om der er flere kvindelige kandidater, har det ikke rykket ved billedet.

Som fagforening for en stor del af de potentielle kvindelige forskere sætter DM nu fokus på den lave kvindeandel i forskerstilling ved at vælge ligestilling som et særligt indsatsområde i de næste to år. Ét af målene er netop at få flere kvinder i forskning. DM Fagligt Nyt har sat DM-formand Ingrid Stage stævne, for at høre hendes holdning til, hvad DM mener, og hvad DM vil gøre for at få flere kvinder i forskning.

Rip peger på Rap

En af de hyppigste forklaringer på den manglende ligestilling i forskningen er, at man ansætter nogen der ligner én selv. Anette Borchorst, der tog initiativ til en undersøgelse om kønsfordelingen i forskerstillinger på Aalborg Universitet siger til Magisterbladet:

"Mange forskningsledere er vokset ud af traditionelle familiemønstre og forventer, at kvinder vil have svært ved at kombinere en forskerkarriere med børn. Der sker formentlig ofte det, at når mænd skal opfordre og udvælge gode forskerspirer, så kigger de efter nogle, der ligner dem selv, og så ender de med at ansætte en mand".

Det synspunkt deler Ingrid Stage:

"Det er jo den kendte Rip, Rap, og Rup-effekt. Man vælger nogen der ligner én selv, og det man er vant til. Måske fordi man er mest tryk ved det, man kender. Men jeg tror ikke, at mænd bevidst vælger mandlige kandidater. Jeg tror egentlig, at man vælger den, man synes er bedst kvalificeret til en stilling".

Hun mener således, at det er ubevidste mekanismer, der spiller ind. Både fordi man vælger det trygge, men også fordi der er en overvægt af mænd både i forskningsråd og bedømmelsesudvalgene, der bestemmer, hvilke kandidater, der skal have forskerstillingerne.

"Derfor tror jeg, det er altafgørende med en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i bedømmelsesudvalgene", siger Ingrid Stage.

Flere kvinder i bedømmelsesudvalg

I 2004-2006 talte kvinderne kun 19 procent i bedømmelsesudvalgene, der spiller en afgørende rolle ved professor-, lektor- og adjunktansættelserne. Derfor vil DM arbejde for at få flere kvinder i bedømmelsesudvalgene og forskningsrådene. Det skal blandt andet gøres ved at påvirke videnskabsminister Helge Sander til at lovgive på området. Ministeren har udtalt, at han vil gøre hvad som helst for at få flere kvinder i forskningen. Men Ingrid Stage tror ikke på ministeren.

"Hvorfor afskaffede hans eget ministerium i 2005 reglen om, at der skulle sidde kvinder i bedømmelsesudvalgene? Ansættelsesbekendtgørelsen for universiteterne foreskrev tidligere, at institutionernes ledelse ved nedsættelse af bedømmelsesudvalg skulle tage "hensyn til en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd". Det fik ministeren slettet, og det synes jeg er uheldigt," siger Ingrid Stage.

Et andet middel til at få flere kvinder i forskningen er at indføre kvoter til stillingene. Ingrid Stage mener dog ikke, at denne mulighed skal tages i brug først.

"Kvoter er en mulighed, men jeg mener ikke, det er der, vi skal starte. Der skal større fokus på kriterierne for udvælgelsen, ligesom der er behov for en diskussion af, hvordan vi definerer kvalitet. Der er en tendens til, at de emner kvinder interesserer sig for i lavere grad bliver betragtet som relevante", siger hun.

Ny saltvandsindsprøjtning

Ingrid Stage mener, at en af hovedårsagerne til den lave kvinde-repræsentation i forskerverdenen er arbejdsvilkårene.

"Kvinder bliver afskrækket af, at forskerjobbene indeholder ekstremt lange arbejdsuger og skrappe konkurrencevilkår snarere end teamwork og samarbejde på universiteterne. Derfor afholder de sig ofte fra at søge stillingene", mener hun.

I 1998 blev der uddelt midler fra et forskningsprogram specielt for kvindelige forskere under navnet FREA (Female Researchers in Joint Action). Formålet var at medvirke til at øge antallet af kvindelige forskere og dermed forbedre udnyttelsen af Danmarks forskerpotentiale.

Ingrid Stage mener, at det kunne være en mulighed med et lignende program. "FREJA-projektet var en kæmpe succes. Det lykkedes virkelig at forbedre vækstlaget af kvinder i forskerverdenen, og mange af kvinderne avancerede i forskerstillingerne. Projekterne boostede ligestillingen i forskerverdenen, og jeg tror, det er på tide med en ny saltvandsindsprøjtning," siger DM-formanden.