SÅDAN,

Q

Fakultetet har fået en plan for at få flere kvindelige forskere

Af Marie Louise Gammelgaard · mlg@hum.au.dk

FOTO: MADS DALEGAARD, FOTOAFDELINGEN MOESGÅRD

▲ Unni From har end ikke overvejet et professorat endnu

Mulig økonomisk støtte til særligt talentfulde postdoc'er, mere tydelig anerkendelse for godt arbejde, og vægt på forskning*spotentiale* i stedet for udelukkende forskning*sproduktion*. Det er nogle af de 20 punkter i en ny handlingsplan, som skal medvirke til en mere ligelig kønsfordeling for forskere på fakultetet, hvor kun hver femte professor i dag er en kvinde.

– Vi sætter ind på en bred front, og vi skal have en øget opmærksomhed på det. Meningen er, at nu skal det huskes, siger dekan Bodil Due.

FAKTA

Kurven knækker

	Kvinder	Mænd
Ph.d.:	51 %	49 %
Adjunkt/postdoc:	37 %	63 %
Lektor:	32 %	68 %
Professor:	20 %	80 %

TAL FOR DET HUMANISTISKE FAKULTET JAN. 2010

Barsler må ikke diskvalificere

Det skal for eksempel gøres mere eksplicit, at kvindelige forskere ikke skal bøde for barsels- og forældreorlov.

– Ved ansættelser ser vi ikke bare på, hvor meget ansøgerne har produceret videnskabeligt, men tager også i betragtning, hvor meget tid, der har været til at skrive. Det er derfor blevet skrevet ind i vores retningslinjer ved ansøgninger, at ansøgere skal gøre opmærksom på, hvad de har haft af orlovsperioder, og at bedømmelsesudvalg skal notere sig det, forklarer dekanen, der generelt opfordrer kvindelige medarbejdere til at sige til deres ledere, hvis de oplever hindringer.

– Vi skal have eventuelle barrierer og problemer frem, siger hun.

Cifre at pejle efter

Planen indeholder både en række knapper at skrue på ikke mindst for ledere rundt omkring i organisationen – og måltal. F.eks. er intentionen, at i 2014 skal 40 procent af lektorerne være kvinder og kvindelige professorer udgøre 25 procent.

– Vi mener, at det er realistiske tal i forhold til, hvad vi kan nå inden for de kommende år, siger Bodil Due.

Hendes hensigt er, at man skal være bedre til at følge op, for eksempel via samarbejdsudvalget og her spørge til: Sker der noget? Og lever vi op til det, vi selv har sagt?

– På længere sigt må *cirka* 50/50 være målet. Der skal gerne være en rimelig fordeling. Idealet for mig er en medarbejderstab, som på alle måder er rummelig – både kønsmæssigt og aldersmæssigt, fastslår dekanen.

Ros til HUM

Vicedirektør for HR, Louise Gade, gav Humanioras handlingsplan en meget positiv modtagelse i universitetets ligestillings task force.

– Det er en rigtig flot og ambitiøs plan, der kombinerer kvantitative mål med kvalitative indsatser. Man kommer omkring alle de områder, hvor der er ømme punkter på ligestillings-feltet. Og den går både på at motivere, rekruttere og fastholde flere kvindelige forskere på AU, siger hun.

Louise Gade fremhæver, at ledelse er prioriteret højt, hvilket giver mulighed for at gøre noget ved særlige problemstillinger.

– Kvinder har lettere ved at føle sig ensomme og stressede end mænd, og de er lidt mere utrygge omkring deres fremtidsudsigter og har mindre tillid til deres egne evner – det ved vi fra APV'en. Det kan ledelse være med til at forebygge. Humanioras plan kan også hjælpe til at skabe transparens i forhold til spørgsmålet: "Hvad skal der til for at være god nok som medarbejder?"

Desuden hæfter Louise Gade sig ved, at planen bl.a. skaber opmærksomhed på, om der er formuleringer i jobopslag, som afholder kvindelige ansøgere fra at søge.

Det skal gå begge veje

Bedømmelsesudvalg skulle også før planen begrunde, hvorfor de vælger en kandidat frem for en anden. Og er der et område, hvor der udelukkende ansættes forskere af det ene køn, bliver institutlederen bedt om en forklaring. Det gælder selvsagt også, hvis der er tale om et rent kvindeområde.

For lektor og studieleder Unni From fra Institut for Informations- og Medievidenskab er sidstnævnte en væsentlig tilføjelse.

– Det er godt altid at tænke ligestilling mellem kønnene begge veje – hvad kan der være af barrierer for kvinder, hvad kan der være for mænd? Man vil hellere ansættes på sine kvalifikationer end på sit køn. Men jeg synes, det er godt, at der med en plan som den her sættes fokus på for eksempel rekruttering i form af talentspotning og talentpleje.

Hun oplever nemlig, at mange mandlige forskertalenter generelt er gode til at demonstrere hvad de kan, mens i hvert fald nogle kvindelige forskerspirer ikke altid er så fremtrædende på holdene – først når de skriver opgaver, viser det sig, hvor gode de er. Og der er, som hun siger, brug for begge dele.

Mellem familie og forskning

Den kvindelige lektor undrer sig over, at kurven knækker så markant efter adjunkt-niveau, og at fordelingen tilsyneladende bliver ved at være skæv. Hun finder det også bekymrende, at den generelt ligelige fordeling på ph.d.-niveau ikke varer ved. Personligt har hun ikke oplevet barrierer i systemet på grund af sit køn, men er altid blevet behandlet som fagperson.

– Men jeg har talt med et par kvindelige kolleger fra andre fakulteter, som har følt, at de blev siet fra ved stillingsopslaget, fordi det var formuleret, så det var tydeligt, at man foretrak en mand, fortæller hun.

Livet som forsker er, som Unni From ser det, fleksibelt og burde være attraktivt, også når man har børn, og selv om man arbejder mange timer. Desuden oplever hun i sin ansættelse stor forståelse for familielivets vigtighed.

– Problemet er tit, at kvindelige forskere er gift med en anden højtuddannet, så arbejdslivet samlet set fylder rigtig meget. Jeg får det blandt andet til at hænge sammen ved at udnytte flekstiden, arbejde meget disciplineret, når jeg er på arbejde, og tage imod hjælp fra familie og venner.

Omsorg, diskussion og analyse

Unni From finder det fint med Humanioras ligestillingsplan, som hun ser som en art omsorgsplan, der også kan give incitament til at tale om emnet. Et andet step kunne efter hendes mening være at analysere endnu nærmere, hvor hindringerne ligger for de kvindelige forskere.

– Er det struktur eller kultur? Hvor mange kvinder *søger* jobbene? Er de kvalificerede? Hvem søger, og hvem søger ikke?

Unni From mener ikke, at man bare skal acceptere, at nogle forskningsområder pr. tradition enten tiltrækker flest mænd eller flest kvinder. Og at et spørgsmål måske er, hvordan man får kvinder til at *stræbe* efter stillingerne.

FAKTA

Baggrunden

AU skrev i 2008 under på ligestillingsministerens "Charter for flere kvinder i ledelse". En task force på AU arbejder nu med området, og det har bl.a. resulteret i, at alle hovedområder har fået handlingsplaner for ligestilling.

- Læs planen på humaniora.au.dk
- Læs mere om AU's task force for ligestilling på au.dk/about/gender_equality