

Om kvalifikationer og køn

“Undskyld frue, jeg ville tilbyde
Dem min stol, hvis det ikke
var fordi jeg selv sad på den”

AF INGE HENNINGSEN

Det er myte, hvis man tror, at forskningssystemet i dag ved ansættelse i videnskabelige stillinger ubetinget tager den bedste. Artiklen argumenterer for, at et systemkrav om en mere ligelig kønsfordeling kan føre til en højere generel kvalitet i forskningssystemet.

I den videnskabelige verden har den stadigt eksisterende køns-skævhed fremtvunget en diskussion om rekrutteringsmønstrene på universiteterne, herunder om vurderingen af videnskabelige kvalifikationer. Forslag om stillinger beholdt kvinder eller andre virkemidler, der kunne modvirke den skæve kønsfordeling, har ført til følelsesbetonede forsvar for ”den videnskabelige kvalitet” som ovenstående citater viser.

HVAD ER VIDENSKABELIGE
KVALIFIKATIONER?

Argumenter om kvalitet og køn er ofte modsigelsesfyldte og ad-hoc-prægede. De bevæger sig mellem det konkrete og det principielle, mellem det individuelle og det institutionelle niveau, uden at det altid står klart, hvor man befinder sig. Eksemplerne i nedenstående ramme – hentet fra nyere stillingsopslag – viser, at de kvalifikationer, der kræves ved ansættelser i videnskabelige stil-

OM KØN OG KVALITET

“Men i det øjeblik man giver køb på kvaliteten for at sikre sig, at det bliver en kvinde [der bliver ansat] gør man ubodelig skade.”

Instituttleder Ole Seberg, Botanisk institut på Københavns Universitet om kønskvotering. (Hovedområdet 3-6:4)

“Vedrørende specifikke tiltag kan det oplyses, at fakultetet tager afstand fra stillinger, som er øremærket til kvinder, da vi til enhver tid vil holde det princip i hævd, at det er de bedst kvalificerede, der får stillingerne.” *Svar fra Det samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet vedrørende ligestilling ved universitetet* (1998).

“Samarbejdsudvalget mener, at når det drejer sig om ansættelse i VIP-stillinger, må man ubetinget fastholde, at den bedst kvalificerede ansættes.” *Svar fra Det teologiske Fakultet, Københavns Universitet vedrørende ligestilling ved universitetet* (1998).

FRA STILLINGSOPSLAG

“Til adjunkturet er knyttet forskningsforpligtelse inde for området senmiddelalderens europæiske, særlig franske mentalitetshistorie, med henblik på Riddervæsnets og dets forhold til den åndelige og verdslige magt....Der lægges vægt på, at ansøgerne har pædagogisk erfaring, især med projektorienteret gruppevejledning.” *Fra opslag om adjunktstilling på RUC.* (Magisterbladet 6-98:49)

“Den, der ansættes må være en udadvendt person og skal kunne tale dansk, norsk eller svensk flydende fra tiltrædelsen. Favoriseringen af det skandinaviske sprogområde er nødvendig af hensyn til den effektive ledelse af den store gruppe af amatør ringmærkere.” *Fra opslag om lektorat i ornitologi ved Zoologisk Museum, Københavns Universitet.* (Magisterbladet 11-98:36)

“Ansøgere med en kandidatalder på over 8 år vil normalt ikke komme i betragtning.” *Fra opslag om adjunktstilling på RUC.* (Magisterbladet 6-98:50)

“Ansøgeren må være kompetent i multitrin syntese af chirale molekyler. Ansøgere med forskningserfaring fra ophold i udlandet vil blive foretrukket.” *Fra opslag om lektorstilling ved kemisk institut, KU.* (Magisterbladet 24-96:46)

“The successful applicant is expected to lead a research group of international standing and to obtain external research funding.” *Fra opslag om professorat ved Molekylærbiologisk Institut, Københavns Universitet.* (Magisterbladet 12-97:50)

“Undervisningen foregår i et samarbejde mellem en række institutter ved Den Kongelige Veterinær- og Landbohøjskole og Københavns Universitet. Det vil være en fordel, hvis ansøgerne har kendskab til de involverede institutter.” *Fra opslag om adjunktstilling på Udviklingsstudier RUC* (Magisterbladet 6-98:50)

linger, til tider forekommer at være nok så snævre og specielle. Ikke desto mindre indgår det som et vigtigt led i den universitære selvforståelse, at det ubetinget er den bedst kvalificerede der ansættes.

Videnskabelige kvalifikationer og videnskabelig kvalitet er størrelser med mange facetter, men ser man f.eks. på de akademiske stillingsopslag, er der to dimensioner, der skiller sig ud. Den ene er en beskrivelse af de områder inden for hvilke personens kvalifikationer falder ("*Empirisk forskning i fransk sprog*"; "*Nationaløkonomi*"; "*Nanostrukturers fysik*"; "*Senmiddelalderens europæiske, særlig franske mentalitetshistorie, med henblik på Riddervæsenet*"; "*Håndtering af store biologiske datasæt*"). Dette er, hvad man kunne kalde de *specifikke videnskabelige kvalifikationer*, der først og fremmest omfatter fag (eller fagområde), men også metodekendskab etc. Den anden dimension er, hvad man kunne betegne som de *generelle videnskabelige kvalifikationer*, forstået som evnen til at udvikle sit fag og levere betydningsfulde videnskabelige bidrag. ("*Ansøgere skal kunne dokumentere brede videnskabelige kvalifikationer og original videnskabelig produktion*"; "*a strong record of research and publication.*"; "*høj grad af original, videnskabelig produktion på internationalt niveau, herunder videreudvikling af fagområdet*"). Stillingsopslagene konstruerer på denne måde to overordnede kvalifikationsdimensioner, som vil være udgangspunktet i de følgende overvejelser. Disse dimensioner fremgår også af selve ansættelsesbekendtgørelsen, hvor det i §1 Stk. 2 hedder

"Ansættelse er betinget af, at den pågældende har erhvervet de grundlæggende generelle kvalifikationer af forskningsmæssig og undervisningsmæssig karakter, der er forudsat for vedkommende stilling i bestemmelser om stillingsstrukturen (*generelle kvalifikationer*, min anmærkning, IH) og herudover opfylder de øvrige kvalifikationskrav, (*specifikke kvalifikationer*, min an-

mærkning, IH), der er fastsat for den konkrete stilling." (*Bekendtgørelse nr. 650 af 31. august 1998*)

GENERELLE OG SPECIFIKKE KVALIFIKATIONER

Når forslag om kønskvotering eller andre virkemidler, der skal fremme en mere ligeleg kønsfordeling, bliver imødegået med bekymring for den "videnskabelige kvalitet", er det som oftest de generelle videnskabelige kvalifikationer, der tænkes på.¹ Det fremgår samtidig implicit, at det nuværende universitetssystem (i hvert fald før den nye ansættelsesbekendtgørelse) bliver betragtet som et sted, hvor de generelle videnskabelige kvalifikationer er afgørende ved ansættelser. I et system, der sigtede mod den højeste videnskabelige kvalitet i denne forstand, ville udvælgelse af videnskabeligt personale imidlertid foregå ved, at man uden begrænsninger ansatte den eller de personer, der havde de bedste generelle videnskabelige kvalifikationer i fri konkurrence mellem alle områder. Imidlertid vil ingen påstå, at det er sådan ansættelse af de "bedst kvalificerede" foregår. Det ligger klart underforstået, at konkurrencen naturligvis begrænses af de specifikke krav, som stillingsopslagene formulerer. Og som de citerede stillingsopslag viser, formuleres der til tider meget specifikke krav.

Ansættelse af den bedst kvalificerede er således underordnet opfyldelsen af en række *systemkrav*. Disse kommer til udtryk i fordelingen af forskningsindsatsen på fag og fagområder, i den institutionelle og geografiske fordeling af forskningen, i ønsker om en passende aldersfordeling blandt forskerne etc. Dette udtrykkes i forsknings- og udviklingsplaner, i fordeling af bevillinger, i bevillingsforudsætninger og i bekendtgørelser om ansættelse m.v. Systemkravene angiver, hvilke kombinationer af specifikke kvalifikationer, der anses for at være ønskelige i forskningssystemet som helhed. Disse krav, der kun optræder som implicitte forudsæt-



Foto: Stefan Fallgren/Billedhuset

ninger, når der diskuteres kvalitet, fastlægges i en dobbeltstruktur. Dels hvad samfundet mener at have brug for, dels ud fra allerede opnåede positioner i forskningsverdenen, som man f.eks. kan læse ud af Den nationale Forskningsstrategi:

”Forskning er i sit væsen elitær. Det gør det svært for borgerne og politikerne at bedømme, hvordan ressourcerne fordeles til størst nytte. Men det er også et folkeligt anliggende at pege på områder, hvor Danmark har særlig brug for forskning.Den nationale strategi er formuleret i en vanskelig balance mellem på den ene side det politiske systems krav om prioritering og på den anden side forskningsverdens tradition om selvforvaltning, herunder frihed til selv at vælge indhold og mål.” (Den nationale forskningsstrategi 1997:8)

Opsummerende kan man sige, at systemkravene bestemmer, hvem der overhovedet kan deltage i konkurrencen om de videnskabelige stillinger. Yderligere gælder det, at hvem der ved bedømmelsen anses for den bedst kvalificerede er bestemt af de til enhver tid dominerende faglige normer og anskuelser. Elisabeth Fürst (1988) i Norge og Christine Wennerås og Agnes Wold (1997) i Sverige har foretaget analyser af kvalifikationsbedømmelser og vist, at i de betragtede undersøgelser blev mænds og kvinders videnskabelige kvalifikationer vurderet forskelligt. Bourdieu (1981) fremhæver, at de generelle videnskabelige kvalifikationer defineres af dem, der i hans terminologi har den videnskabelige kapital og derfor magt. Min pointe i det følgende er, at systemkravene har en afgørende indflydelse på, hvem der bliver ansat i forskningsstillinger. Følgelig er man tvunget til at indse, at f.eks. snævre stillingsopslag og tildeling af mange forskningsressourcer til områder med relativt dårlige rekrutteringsmuligheder fører til et forskningssystem langt under optimal kvalitet. *Dette uanset om man mener, at de faktiske kvalifikationsbe-*

dømmelser er retfærdige eller ej. Da mænd og kvinder ikke har det samme uddannelsesmønster, og da mænds og kvinders forskningspræferencer er forskellige,² så bestemmer systemkravene også i betydelig grad kønsfordelingen på universiteterne.

Ståhle (1998) har undersøgt ansættelser ved de institutioner, hvor universitetsloven gælder i 1995-96 og vist, at 9% af stillingerne besættes uden opslag. Blandt de resterende var der ved 48% af professor-, lektor- og adjunktansættelserne kun 1 ansøger, der blev bedømt kvalificeret til stillingen. Kun ved 10% af ansættelserne var der over 10 ansøgere. Ståhles undersøgelser rammer en pæl gennem den herskende opfattelse af forskning som ’købers marked’. Man har haft den forventning, at ”forskningstalentet” ville søge at tilpasse sig forskningssystemets prioriteringer, og Ståhles undersøgelse viser også, at man kunne opnå et kvalitetsløft i forskningen, hvis man ændrede den nationale forskningsprofil, så den i højere grad tog hensyn til, hvor forskningstalentet befandt sig.³

AT GIVE KØB PÅ KVALITETEN

De indledende citater er eksempler på typiske ytringer og argumenter i diskussionen om kønsvotering, mens de citerede stillingsopslag viser, hvordan kvalifikationer beskrives i virkelighedens verden. Nedenfor er gengivet nogle karakteristiske udtalelser om opslag og kvalifikationer, der tydeligt viser, at andre hensyn end kvalifikationer spiller en rolle ved stillingsbesættelser.

Ser man først på den af Flemming Nicolaisen beskrevne arbejdsgang ved stipendieuddeling på Naturvidenskab i København, så viser den, hvordan der ved stipendieuddelingen faktisk foregår en eksplicit afvejning af de generelle og de specifikke kvalifikationer:

”Man vælger fem oplagte ansøgere uden skelen til hvilket institut de tilhører. Dernæst udvælger man [stipendiater] blandt re-

OM OPSLAG OG KVALIFIKATIONER

“Man vælger fem oplagte ansøgere uden skelen til hvilket institut de tilhører. Dernæst udvælger man blandt resten af ansøgerne, hvor også fakultetspolitiske faktorer bliver taget i betragtning. Det vil sige, at steder der i lang tid ikke har fået nogle stipendier vil blive prioriteret højt. Man tager altså både hensyn til ansøgernes kvalifikationer og institutternes behov.”

Prodekan Flemming Nicolaisen om uddeling af ph.d.-stipendier ved Københavns Universitets Naturvidenskabelige Fakultet. (Hovedområdet november 1996:7)

“Jeg vil ikke afvise, at nogle stillingsopslag er meget snævert formuleret. Men det er de på den anden side nødt til at være, fordi vi skal bruge specialister med et dybtgående kendskab til meget specielle fagområder, hvor der skal forskes og undervises på meget højt niveau.” *Formand for Rektorkollegiet, Rektor Hans Peter Jensen, Danmarks Tekniske Universitet efter offentliggørelse af en undersøgelse der viste, at halvdelen af alle opslag af videnskabelige stillinger kun havde haft én kvalificeret ansøger.* (Politiken 31.3.98)

“Der er ikke noget mærkeligt i, at stillingerne er snævert slået op. Man kan ikke bare slå et professorat op i for eksempel Nationaløkonomi. De skal nu en gang passes ind i universitetets profil og behov, og konsekvensen er naturligvis færre ansøgere.” *Specialkonsulent Bertel Ståhle, hvis undersøgelse havde vist, at hver anden universitetsstilling besættes på grundlag af én kvalificeret ansøger.* (Politiken 31.3.98)

sten af ansøgerne, hvor også fakultetspolitiske faktorer bliver taget i betragtning.”

De fleste vil formentligt medgive, at dette lyder fornuftigt. Det er vigtigt for fakultetet, at rekrutteringen sikres inden for alle fag, derfor kan man ikke nøjes med at se på ansøgernes generelle kvalifikationer. Fakultetets behov spiller også en rolle.⁴ Sammenholder man så stipendieuddelingen med udtalelsen fra institutleder Ole Seberg fra fakultetets botaniske institut,

”Men i det øjeblik man giver køb på kvaliteten for at sikre sig, at det bliver en kvinde [der bliver ansat] gør man ubodelig skade”

fristes man til at spørge: Hvad sker der, hvis man giver køb på kvaliteten for at få en *botaniker* ansat? Sender Ole Seberg stipendierne tilbage, hvis han får mistanke om, at der blandt ansøgerne er kemikere eller matematikere, der er bedre kvalificerede end den bedste botaniker. Eller kan han leve med, at man giver køb på kvaliteten for at holde faget botanik i live?

Tager man rektor for DTU, Jens Peter Hansens, forsvar for snævre stillingsopslag, så prøver han både at blæse og have mel i munden.

”Jeg vil ikke afvise, at nogle stillingsopslag er meget snævert formuleret. Men det er de på den anden side nødt til at være, fordi vi skal bruge specialister med et dybtgående kendskab til meget specielle fagområder, hvor der skal forskes og undervises på meget højt niveau”

Udtalelsen sammenblander et højt specialiseringsniveau med et højt kvalitetsniveau. Han begrundede de snævre opslag med behovet for forskning og undervisning på meget højt niveau. Men hele diskussionen drejer sig jo netop om, at hvis man laver meget snævre opslag, så er der en betydelig risiko for, at man ikke får forskning og undervisning på højt niveau. Da der er så få perso-

ner, der opfylder stillingskravene, så behøver den bedste ikke at være specielt god. Valget kan netop komme til at stå mellem højt kvalificerede forskere, der måske har lidt skæve kvalifikationer i forhold til det, man kunne ønske, og så personer, der har nogle ganske bestemte kvalifikationer, men til gengæld er mindre dygtige. Bertel Ståhle siger det – om end ikke med rene ord – når han medgiver, at de snævre opslag fører til færre ansøgere. Herved risikerer man at udelukke de bedste ansøgere.

I reaktionerne fra teologi og samfundsvidenskab på det debatoplæg om ligestilling, som i foråret 1998 blev udsendt af Hovedsamarbejdsudvalget på Københavns Universitet, ignorerer man også den mulige modsætning mellem specialisering og kvalitet og udtaler sig, som om man slog stillinger op helt uden bindinger. Det teologiske Fakultet svarer f.eks.

”Samarbejdsudvalget mener, at når det drejer sig om ansættelse i VIP-stillinger, må man *ubetinget* (min udhævning, IH) fastholde, at den bedst kvalificerede ansættes”

og tilsvarende fra Det samfundsvidenskabelige Fakultet, der afviser stillinger øremærket til kvinder,

”da vi [fakultetet] til enhver tid vil holde det princip i hævd, at det er *de bedst kvalificerede* (min udhævning, IH), der får stillingerne.”

Imidlertid gælder det for begge fakulteter, at man accepterer stillingsopslag inden for endog meget snævert specificerede områder. Den “ubetingede” ansættelse af de bedst kvalificerede er således stærkt betinget. Ansættelse af “de bedste” kan hurtigt blive til “de bedste inden for en meget snæver kreds”, mens der samtidig ikke slås stillinger op til de bedste, fordi deres faglige kvalifikationer ikke passer til de herskende prioriteringer.

LEGITIME OG ILLEGITIME SYSTEMKRAV

En diskussionen om køn og kvalitet føres ikke meningsfyldt uden, at man inddrager kvalitetsaspektet både på kort og lang sigt. En universitetsstilling besættes almindeligvis for en periode på 20-30 år, hvor faget og de ansattes forskningsinteresser må formodes at ændre sig væsentligt. Til sidesættelse af en mere kvalificeret ansøger til fordel for en mindre kvalificeret person, blot fordi denne aktuelt forsker på et snævert beskrevet felt, kan være udtryk for en prioritering af kortsigtet kvalitet, der kan blive dyr i det lange løb. Omvendt behøver snævre opslag ikke at være usaglige. Opbygning af nye områder sker ofte på den måde, fordi forskere fra mindre etablerede discipliner på forhånd stiller med et handicap, fordi de herskende kvalitetsnormer er udviklet i relation til de “gamle” fagområder. Det usaglige kommer først ind, når diskussionen føres med ad-hoc-argumenter, og når der ikke anlægges nogenlunde konsistente synspunkter på afvejningen mellem specifik og generel kvalitet, mellem langsigtede og kortsigtede interesser.

Ser man f.eks. på det ovenfor citerede stillingsopslag om et lektorat i ornitologi, kræves det ud over de rent faglige betingelser, at den

”der ansættes må være en udadvendt person og skal kunne tale dansk, norsk eller svensk flydende fra tiltrædelsen.”

Favoriseringen af det skandinaviske sprogområde begrundes med hensynet til “*den effektive ledelse af den store gruppe af amatør ringmærkere*”. Opslaget viser, at museet har fundet kravene om at være udadvendt og tale skandinavisk så vigtige, at man er villig til at ansætte en mindre kvalificeret person for at få dem opfyldt. Man kunne imidlertid prøve at sammenligne dette med et tænkt opslag af en stilling i datalogi, der krævede, at ansøgerne skulle være kvinder. Begrundelsen kunne være, at de skulle deltage i et projekt om udviklingen af bruger-

flader i systemer, hvor der fortrinsvis arbejdede kvinder, og hvor man havde erfaring for, at kvinder var mere effektive til problemløsning.⁵ Der er ingen reel forskel på de to situationer, men der ville være en voldsom forskel på reaktionerne. Lige såvel som nye fags særlige faglige situation kan gøre det forskningsmæssigt velbegrunderet at stille specielle krav i en opbygningsfase, kan det, at kvinder har en anden erfaringsbaggrund end mænd gøre det forskningsmæssigt velbegrunderet, at stille krav om flere kvinder i forskningen. Dette er demonstreret inden for flere fagområder, hvor det er kvindelige forskere, som har synliggjort kvinders erfaringer og vilkår. Eksempler herpå er kvindelige medicinere arbejder med kvinders sundhed og sygdomme, og kvindelige politologers opgør med de traditionelle opfattelser af politik, som usynliggjorde kvinders politiske aktiviteter.

Evne til at tiltrække eksterne midler er et andet systemkrav, som også kun kan føre til lavere generelle kvalifikationer i forskerstaben, men som lokalt kan opleves som en nødvendighed for overhovedet at kunne forske. Dette krav risikerer imidlertid ikke bare at føre til lavere kvalifikationer,⁶ det er også kønsdifferentierende, idet mange undersøgelser har vist, at mænd får flere og større fondsbevillinger end kvinder. Også kravet, om at man ved adjunktansættelser i almindelighed højst måtte have en kandidatlder på 8 år, kunne føre til, at man ikke fik ansat de bedste, idet en gruppe ansøgere, der i øvrigt opfyldte de specifikke kvalifikationskrav, blev afskåret fra at søge. Her var det hensynet til alderssammensætningen i forskerstaben, der var begrundelsen for ikke blot at gå efter kvalifikationer.

Mange af de ovenfor beskrevne systemkrav opleves som så naturlige, at deres virkninger ofte helt ignoreres, når man diskuterer kvalitet. I dag er f.eks. fagområdefordeling, geografisk fordeling, fordeling på institutioner og aldersfordeling legitime systemkrav. Det samme gælder dybtgående kendskab til et meget specielt fagområde.

Nogle af de systemkrav, der forekommer i stillingsopslag er af en sådan art, at man undrer sig over, at opslagene ikke er blevet underkendte. Mens andre (f.eks. 8-årsreglen for adjunkter) har deres udspring i (nu afskaffede) bekendtgørelsestekster. Bindinger, der tilgodeser disse hensyn på bekostning af generel forskningskvalitet, betragtes imidlertid – og ofte med god ret – som velbegrunderede og anfægtes ikke med henvisning til kvalitetshensyn. Den følelsesladede diskussion om kønskvotering har til gengæld vist, at *køn* under ingen omstændigheder betragtes som en legitim systemparameter, der retfærdiggør en eventuel afvigelse fra en kvalitetsordning.⁷

KVALITET HAR MANGE DIMENSIONER.

Det er ovenfor blevet diskuteret, hvorledes stigende systemkrav tendentielt fører til, at et forskningssystem får et lavere generelt kvalitetsniveau. I hvert fald i den meget forenklede model, hvor de generelle kvalifikationer kan rangeres ind på en endimensionel skala. Hvis man derfor alene tænker på kønskvotering, som endnu en bibetingelse i et i forvejen fastlagt system af krav, vil det tendentielt føre til lavere kvalitet. I virkeligheden er de generelle kvalifikationer en mangedimensional størrelse.⁸ Hvem, der har de bedste generelle kvalifikationer, afhænger af, hvorledes man vægter de forskellige dimensioner i forhold til hinanden. Såfremt normerne i et forskningsområde meget stereotyp vægter en ganske bestemt dimension, og såfremt mænd og kvinder har forskellige kvalifikationsspektre, behøver kønskvotering i den snævre forstand ikke at føre til lavere kvalitet men kun til et ændret (og formentlig mere varieret) kvalifikationsbillede.⁹ En eventuel kønskvotering bør derfor indføres sammen med ændrede systemkrav, der sigter mod et højere generelt kvalitetsniveau i ansættelserne.

Inddrager man et dynamisk aspekt, kan kønskvotering på flere måder forventes at blive et kvalitetsfremmende kriterium. Når

POLITISK KORREKTHED, ETNISK TILHØR, KØN OG LIGNENDE.

“Det betyder, at hvis den ansættende person- fx dekanen- ikke er fagligt kyndig, så er der åbent for mere eller mindre udefinerlige kriterier for udvælgelse eller for “politisk pressio” – politisk korrekthed, køn og lignende”. *Paolo Sibani, en af de 16 faste lærere ved OU, der har protesteret mod den nye ansættelsesbekendtgørelse* (Forskerforum nr. 117 – august 1998:5)

“Det er betænkeligt, hvis der kan presses på for at køn, etnisk tilhør e.l. kan indgå i udvælgelsen, hvor én som ikke er den mest fagligt kvalificerede kan komme den korte vej ind i en stilling”. *Professor Sven Olav Andersen, en af de 10 professorer fra det naturvidenskabelige fakultet på KU, der har protesteret mod den nye ansættelsesbekendtgørelse.* (Forskerforum nr. 117 – august 1998:5)

”Det er relevante krav, at forskerne skal kunne tale dansk og bo i nærheden af universitetet, når man skal undervise danske elever og tilbringe meget tid på instituttet. Derimod kan man ikke argumentere for, at kønnet er en kvalifikation i sig selv” *Henrik Jeppesen dekan ved Det Naturvidenskabelige Fakultet på KU.* (Forum for køn og kultur 13. januar 1999)

”Nu skal jeg på mine ældre dage opleve at være ansat på en statsstyret (læs politisk styret) læreanstalt, hvor jeg udsættes for diskriminering på grund af mit køn, et forhold som på knivens spids kan sammenlignes med ansættelsesdiskrimineringen mod jøder ved tyske universiteter i en ikke så fjerne fortid”. *Hans Vilhardt, Docent ved medicinsk fysiologisk institut, Københavns Universitet som reaktion på forslag om 40 professorater til det underrepræsenterede køn.*

”Positiv særbehandling er en god ting, men apartheid er en gru, og det er netop apartheid i forskningen som Lise Hækkerup vil fastholde og videreudvikle.” *Professor Albert Gjedde i Berlingske Tidende 8.1.1999 efter at Lise Hækkerup havde støttet forslaget om de 40 professorater.*

kun 25% af de videnskabeligt ansatte i dag er kvinder, burde man i et længere perspektiv kunne nå frem til at bytte den dårligste del af de mandlige ansatte ud med bedre kvalificerede kvinder. Her kunne ansættelse af flere kvinder allerede i dag formodes at have en rollemodeleffekt, således at flere

kvinder ville tænke på forskning som en mulighed. Dette ville føre til et større udbud af forskningsinteresserede og -kvalificerede kandidater og dermed til højere kvalitet, fordi der ville være flere at vælge mellem ved stillingsbesættelser.

OPSUMMERING

Som det er vist ovenfor, tager man ikke ubetinget de bedste, når man besætter en akademisk stilling. Der opstilles tværtimod en lang række betingelser, som indskrænker antallet af ansøgere, før man i denne reducerede gruppe tager den bedste. Det er således i høj grad en betinget proces, når man ansætter forskere. Den fremherskende forestilling på universiteterne er imidlertid, at det ubetinget er de bedste der ansættes. Denne forestilling kommer f.eks. til udtryk i forskningsverdenens generelle opslutning om CUDOS-princippet (Merton 1942, hvor CUDOS er en forkortelse for Communism, Universalism, Disinterestedness, Organized Skepticism), og debatten omkring stillingsbesættelser har vist, at denne forestilling om objektivitet er et vigtigt led i opretholdelsen af de eksisterende kønsforhold. Man kan imidlertid også vælge at se på den skæve kønsfordeling ud fra Bourdieus mere realistiske beskrivelse af det akademiske felt

“The “pure” universe of even the “purest” science is a social field like any other, with its distribution of power and its monopolies, its struggles and strategies, interests and profits.” (Bourdieu 1981:257)

eller sagt med Groucho Marx ord

“Undskyld frue, jeg ville tilbyde Dem min stol, hvis det ikke var fordi jeg selv sad på den.”

NOTER

1. Se f.eks. det anførte citat af Ole Seberg og udtalelserne fra teologi og samfundsvidenskab.
2. Henningsen (1998a) har f.eks. undersøgt ansættelser ved det sundhedsvidenskabelige fakultet i København i 1970 og 1996. Her er det i hele perioden de samme fagområder, der har et lavt kvindeantal.
3. På det humanistiske fakultet, hvor der er mange kvinder, er det kun 11% af kandidaterne, der får mulighed for at påbegynde et ph.d.-studium, mens det tilsvarende tal for naturvidenskab, hvor der er et flertal af mænd, er 39%. (Henningsen 1998b). En jævnere fordeling måtte ventes at føre til dygtigere stipendiater.
4. Fremgangsmåden rammer i øvrigt en pæl gennem den ofte fremførte undskyldning med, at man ikke kan sammenligne kvalitet på tværs af fag. Her er det øjensynligt muligt at udtage et antal *oplagte kandidater*, hvor man sammenligner på tværs af alle fakultetets fag.
5. Man forventer en “tavs viden”, som man af gode grunde ikke kan formulere i et stillingsopslag.
6. Forsvaret for formuleringen er ofte, at de bedste forskere tiltrækker de fleste eksterne midler. Dette argument overflødiggør imidlertid kravet, idet det siger, at hvis bare man går efter kvalitet, så følger pengene med. Formuleringen har kun mening, hvis den skal bruges som begrundelse for at foretrække en mindre kvalificeret ansøger.
7. At køn som udvælgelseskriterium vækker meget voldsomme følelser sætter sig klare semantiske spor i debatten. Man fastholder “*ubetinget*” kvaliteten, og det vil gøre “*ubodelig skade*”, hvis man giver køb på kvaliteten for at ansætte en kvinde. Forslag om 40 professorater forbeholdt det underrepræsenterede køn, betegnes som indførelse af “*apartheid*” og sammenlignes med “*ansættelsesdiskriminationen mod jøder*” ved de tyske universiteter under nazismen.
8. Henningsen (1998a) har diskuteret dimensioner i videnskabelige kvalifikationer inden for medicin i et kønsperspektiv.
9. Man kan med nogen ret betragte det nuværende ansættelsesmønster, hvor der ansættes 3 mænd for hver gang der ansættes en kvinde som tegn på, at universiteterne ikke får ansat de bedste, og at ændringer derfor under alle omstændigheder er påkrævet, selv om man ikke har analyseret problemet til bunds. For at citere en af deltagerne i Jytte Hildens rundbordssamtaler “Vi har et brandkorps, der slukker brande uden at forstå hver detalje af, hvordan branden er opstået. Nu har vi et ligestillingsproblem, og det må da kunne løses, uden at vi først forstår hver detalje af, hvordan det er opstået.”

LITTERATUR:

- Bekendtgørelse om ansættelse af lærere og videnskabelige medarbejdere m.fl. under Forskningsministeriet. Bekendtgørelse nr. 650 af 31. august 1998.
- Bourdieu, Pierre (1981). *The specificity of the Scientific Field* i Lemert, Charles C. (ed): *French Sociology*, New York, Columbia University Press.
- *Forskerforum* (1998). Nr 117. København: Dansk Magisterforening
- Fürst, Elisabeth (1988). *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* Oslo: NAVF's sekretariat for kvinneforskning.
- Henningsen, Inge (1998a). *Legevidenskab og køn*, Arbejdsrapport nr. 2 fra Køn i den Akademiske Organisation
- Henningsen, Inge (1998b). *Usammenlignelighed og manglende repræsentativitet i Reduktionisme og kønsfordeling i forskerverdenen*, Arbejdsrapport nr. 5 fra Køn i den Akademiske Organisation
- *Hovedområdet 1996-97*. Det Naturvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet.
- *Kvinder, Kvalitet, Forskning* (1997). København: Forskningsministeriet.
- *Magisterbladet 1996-98*. København: Dansk Magisterforening
- Merton, Robert K. (1942). *The Normative Structure of Science*, reprinted as p. 267-78 in R.K. Merton : *The Sociology of Science*. University of Chicago Press, Chicago and London 1973.
- *Den nationale forskningsstrategi* (1997). København: Forskningsministeriet.
- Ståhle, Bertel (1998). *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne*. København: Undervisningsministeriet.
- Wennerås, Christine og Wold, Agnes (1997). *Nepotism and sexism in peer-review*. *Nature* vol 387:341-3

SUMMARY

Qualifications and Gender

It is a myth that the universities as a system unconditionally recruit the academically best-qualified researchers. The priorities in the research system is determined by a range of – partly externally given – system requirements, which include a specific distribution of positions and research grants with regard to academic disciplines and research topics together with a set of institutional and geographic constraints. The system requirements predetermine at all times which kind of academic qualifications are in demand and determine who may altogether come into consideration for a research position. Fulfilment of the system requirements has both currently and historically justified that less qualified researchers with a specific academic profile are preferred to academic positions. The article offers examples of what is presently considered to be legitimate system requirements. Among these is not a more equal representation of the sexes in academic positions. The article argues that a more equal representation of the sexes could lead to an increase in the overall academic quality of the research system.

Inge Henningsen er lektor ved Københavns Universitet.