

## HETEROSEKSUELLE MÆNDS HOMOSOCIALE AFFÆRER

En anmeldelse af

Elisabeth Fürst: *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?*

Erik Møller

I mange år har der ikke været gennemført faste ansættelser ved danske højere læreanstalter, derfor har der ikke været grund til at diskutere ansættelsespolitik. Inden for de sidste år er der imidlertid begyndt at ske ansættelser – som følge af forskerrekutteringsplanen og som følge af en afgang af ældre fastansatte, som er så tilpas stor, at der er blevet åbnet for ansættelser inden for læreanstalternes egne bevillinger. At åbne for ansættelser efter mere end 10 års ansættelsesstop giver store problemer, når det gælder at finde frem til de kriterier som ansættelserne skal ske efter.

Problemerne kan – indtil nu – samles i tre forhold, der har været diskuteret relativt uafhængigt af hinanden. Man har diskuteret den nyansattes alder (især ved adjunktstillinger), køn og i sommeren 1993 forholdet mellem nepotisme og videnskabelighed. De tre problemkomplekser bliver ikke mindre når man forsøger at sætte dem i forhold til hinanden.

Statistisk set er kvinder ældre end mænd når de søger adjunktur – og da man er blevet enige om at vægte ungdom bliver mænd ansat. Hvis man begynder at vægte ansøgernes indpasning i et instituts forskningsprofil, ja så kan man begynde at frygte en Rip-Rap-Rup-effekt med det resultat at mænd lettere end kvinder vil blive erklærede for kvalificerede med henvisning til at de passer ind i forskningsprofilen.

Den demokratiseringsproces der har fundet sted i samfundet siden 1960'erne skaber konflikter for de højere læreanstalter. For hvordan forholder man sig til at der i videnskabsamfundets meritokratiske idealer om faglig dygtighed som fordelingsnøgle til stillinger tilsyneladende ligger udemokratiske mekanismer indbygget. Debatten er stærkt følelsesladet og intens, fordi angsten for at åbne for en Pandoras æske af 'ikke-videnskabelige' hensyn er voldsom i visse universitetskredse. Nogle frygter at den opsplittning på grund af bl.a. race og køn der er sket på amerikanske universiteter skal brede sig til Europa og Danmark.

I Norge har man i højere grad end i Danmark forsøgt at undersøge og blotlægge holdninger til og fornemmelser om hvordan forholdet er mellem kvinder og mænd på de højere læreanstalter, idet Det norske almenvidenskabelige Forskningsråd op gennem 1980'erne har afsat midler til kvinde-

forskning, herunder forskning i og udredning af kvinders problemer med at trænge ind i det akademiske miljø. Et af resultaterne af dette arbejde er Elisabeth Fürst' bog *'Kvinder i Akademia – inntrengere i en mannskultur?'* fra 1988. Bogen har nogle år på bagen, men for den danske universitetsverden er den først for alvor blevet aktuel inden for de allersidste år, da vi nu får de ansættelser som har fundet sted i Norge (de har åbenbart fået mere ud af deres Nordsøolie end os). Den norske akademiske verden er nok den der institutionelt mest ligner den danske, hvorfor man som dansker kan få stort udbytte af at læse bogen.

Efter endt læsning vil jeg foreslå at ethvert medlem af et bedømmelsesudvalg ved de højere læreanstalter skulle læse bogen inden udvalget gik igang med sit bedømmelsesarbejde. Den problematiserer på en interessant måde hvordan kønnet kan blive katebald ved ansættelser og hvilke spil der foregår når man skal udforme bedømmelser der passer – bevidst eller ubevidst – til det slutresultat man var mere eller mindre enige om inden bedømmelsen gik i gang.

Elisabeth Fürst har undersøgt de skriftlige bedømmelser ved højere læreanstalter (universiteter og distriktshøjskoler) i årene 1969-84. I Norge er disse sagsakter nemlig offentligt tilgængelige. Det sker dels gennem kvantitative analyser hvor ledespørgsmålet er om det er muligt at påvise kvantitative forskelle mellem kvindelige og mandlige ansøgere for at blive ansat, dels gennem kvalitative analyser af en del af materialet, nemlig alle ansættelser ved Universitetet i Oslo fra perioden 1977-84 hvor der indgik kvindelige ansøgere. Det vil sige at af den form for diskrimination der sker i Akademia, er det den der sker på målstregen som har interesseret Fürst; den meget stærke selektion af ansøgere der er sket forinden beskæftiger hun sig ikke med. Hun kender heller ikke til ansøgernes 'objektive' kompetenceniveau (hvad hun selv understreger), men derimod kun til bedømmelsesudvalgenes vurdering af ansøgernes kvalifikationer. Det der interesserer hende er hvordan udvalgenes argumentationsformer har været, og hvordan forholdet er mellem vurderingen af den enkelte forsker og endelig prioriteringen af vedkommende.

I den kvantitative analyse har Fürst inddelt materialet i to tidsperioder, ansættelser mellem 1969-79 og mellem 1980-84, hvorved hun får mulighed for at undersøge om der sker en udvikling i ansættelsesforholdene. Selv om det samlede antal ansættelser og ansøgere er relativt stort, bliver tallene hurtigt små når man skal fordele dem på henholdsvis stillingskategorier, videnskabelige områder og (nogle gange) universiteter. Der forekommer tilfælde hvor en enkelt kvinde mere eller mindre ville forårsage at der procentuelt var frem- eller tilbagegang for kvindeandelen. Tallene skal læses med varsomhed, men peger dog på nogle tendenser.

Ud fra et ligestillingssynpunkt er tendenserne ikke positive. Kvindernes andel i ansættelserne på universitetet øges fra 11% i perioden 1969-79

til 13% i perioden 1980-84, de tilsvarende tal for distriktshøjskolerne er derimod 14% og 12%, altså en direkte tilbagegang. Tallene dækker dog over modsatrettede tendenser, fx er kvindeandelen steget inden for humaniora, men omvendt er der tilbagegang inden for naturvidenskab.

Hvis vi ser tallene fordelt på stillingskategorier (amanuensis, docent, professor), er det kun for kategorien amanuensis (den laveste stillingskategori) der har været en positiv udvikling, hvorimod procentsatserne for ansættelser i kategorierne docent og professor er uændret over den samlede periode.

Når der overhovedet forekommer kvinder blandt ansøgerne er antallet af ansøgere gennemsnitligt markant højere end ved stillinger hvor kun mænd har søgt, fx var der ved universiteterne i perioden 1979-84 6,3 ansøgere til stillinger med kvindelige ansøgere og kun 3,7 til stillinger udelukkende med mandlige ansøgere. Forklaringen skal søges i en polarisering mellem traditionelle kvindefaglige og mandsfaglige områder, antallet af stillinger øges inden for naturvidenskab og udbudet af stillinger falder inden for humaniora. 'Forskningspolitikken ser ut til å ha kommet på *kollisjonskurs med likestillingspolitikken*' (p.45) konkluderer Fürst og påpeger 'at prioriteringen av de typiske mannsfagene på bekostning af kvindefagene peker på en systembetinget, ikke-erkjent og skjult diskriminering av kvinner' (p.45).

De kvantitative resultater viser ikke overraskende at bedømmelsesudvalgene er befolket af mænd: for hver 10 bedømmelsesudvalg er der kun ét hvor en kvinde indgår som medlem (og kvinder er aldrig i flertal i udvalgene). Særlig galt bliver det ved professorbedømmelser: her er der næsten ingen kvinder i udvalgene fordi udvalgsmedlemmer selv skal være professorer, men da udvalgene aldrig vælger kvinder til professorstillinger, kan de ikke indgå. Kære læser, kan du se den onde cirkel for dig!?

Bogens virkelige force ligger i dens anden del, den kvalitative analyse. Og det er da også resultaterne herfra der har størst interesse for et dansk publikum. Der skal virkelig gode nerver til at følge hvordan argumentationen i bedømmelserne udvikler sig. Oftest bliver kvindernes produktion allerede nedgjort i vurderingen, andre gange ser vi at de får flotte vurderinger, langt flottere end de mandlige medansøgere, men alligevel ikke bliver indstillet. Det bliver jo en af de mandlige ansøgere.

Fürst gennemgår en lang række ansættelsessager, fordelt efter typer. Nogle hvor ansøgenes alder er i centrum: den ældre kvinde over for de yngre mænd; den unge kvinde over for ældre mænd. Nogle hvor ansøgenes faglige bredde versus snæverhed er i centrum: kvinden med bredde, men alligevel 'snæver'; kvinden med bredde, men ikke med 'dybde'; kvinden med bredde, men ikke med originalitet. Nogle hvor forskningsobjekt er i centrum: er kvindeforskning pr. definition snæver. Heldigvis er der også sager hvor det ender med at en kvinde ansættes, i den undersøgte periode ansættes 3 kvindelige professorer, og vi følger bedømmelsen – og i et par

tilfælde de efterfølgende klagesager.

Lad mig konkretisere med et eksempel på hvordan 'bredde' og 'dybde' kan vendes til mænds fordel. Om en kvindelig ansøger lyder det: 'På tross av betydelig bredde i temaer, preges den største del af hennes produksjon likevel av en så sterk grad av indre sammenheng at en klar gruppeopdeling kan være misvisende' (p.108). Indre sammenheng bliver her negativt udlagt som udtryk for snæverhed. Hun bliver derfor indstillet som nr. 2 efter en mand der stod for bredde. Når det drejer sig om en mand lyder det: 'Spredningen er mer tilsynelatende enn reell, for det er en indre, systematisk sammenheng i hans produksjon ... og (han, EM) har bygd opp en sterk kompetanse innenfor sitt spesialområde' (p.110). Her bliver indre sammenheng og det at have koncentreret sig om et område gjort til positive kriterier. Han bliver følgelig indstillet som nr. 1 og en kvinde der stod for bredde bliver indstillet som nr. 2. Ud af disse og flere andre tilfælde konkluderer Fürst: 'Menn roses gjerne for »bredde« i sin vitenskapelige produksjon. Kvinner kritiseres for å være snevre. Er menns produksjon derimot ikke bred, roses den gjerne av »å gå i dybden«. Når kvinner avviker fra det snevre mønster, sies hun gjerne »å spre seg for mye«' (p.106).

Analyserne viser hvor forskjellig diskursen udformes alt efter om det er en kvinde eller mand der vurderes. Når det gælder kvinder er omtalen neutral og forsigtig. Når de roses sker det med moderation og brug af passive verbaludtryk: 'Det »synes som om« kvinder har »lyktes i å« f.eks. ha gjennomført en vellykket avhandling' (p.120). For kvinder er der en tendens til at ros underkspioneres, men interessant nok at dette også sker for ris. Al omtale af kvinder synes mindre kraftfuldt og engageret.

I flere tilfælde ser vi at bedømmelsesudvalget undskylder de mandlige ansøgere: 'Ved lesningen av disse sluttpartier i hans arbeid får man inntrykk av at han har hatt knapp tid og at ytre faktorer har tvunget ham til hurtig å føre fremstillingen til ende' (p.97), og 'Ut fra min forholdsvis regelmessige kontakt med dem begge (to mandlige ansøgere, EM) har jeg grunn til å tro at de med en innlevering av vitenskapelige arbeider per dato ville ha stått svært meget sterkere enn de gjør på grunnlag av de dokumentasjoner som foreligger' (p. 98). Den mandlige bedømmers homosociale ømhed over for de de unge mænd er tydelig, der bliver tydeligt signaleret at 'disse talenter ikke må gå tabt for miljøet'. Når bedømmelsesudvalg forsøger at leve sig ind i unge kvinders arbejdsforhold sker det på følgende måde: 'I (Leirvik) har hun uten tvil hatt en fremragende lærer og eldre medarbeider i immunologiske spørsmål, og (Lærdal) har spilt en tilsvarende rolle i fysioloiske spørsmål' (p.104). Leirvik og Lærdal var tilfældigvis ældre medansøgere til samme stilling, og de får altså point for hvad en kvindelig medansøger har indleveret af videnskabelig produktion, samtidig med at den kvindelige ansøgers egen indsats bliver minimeret. De to mænd indstilles følgelig som nr. 1 og 2, og kvinden som nr. 3.

Kvinder tilskrives ofte dyderne flid og grundighed, mænd derimod

originalitet, evne til pionerarbejde og genialitet. Mændene er ofte unge og lovende, kvinderne tålmodige og udholdende. Slutvurderingen af en kvinde, Ulla Formo, lyder: 'Hun har i det hele evne til å uttrykke seg konsist og å holde orden på sine tanker...' (p.98). Godt nok gives der ros til kvinden, men der er vist ingen der får fornemmelsen af at det drejer sig om en kvinde der søger en professorstilling, og at store dele af hendes produktion er kommet ud internationalt og dér er blevet karakteriseret som banebrydende!

Gennemgangen af de mange sager peger på 4 forhold der afgør om det lykkes for en kvinde at få en stilling:

- manden på førstepladsen trækker sig
- der findes ikke kompetente mænd
- kvinden repræsenterer instituttets præferenser
- kønnet ophører med at blive specifikt, fordi konkurrencen står mellem kvinder

Den kvalitative analyse peger således på at i en så mandlig kultur som Akademia hvor kvinder udgør en minoritet, der bliver køn en tolkningsramme for vurderingerne. Kvindelige ansøgere omtales og vurderes anderledes end mandlige ansøgere. Det resulterer i en tendens til at overse, bortdefinere og undervurdere kvinders kvalifikationer med forbigåelse som resultat. Først konkluderer at det er på sin plads at rejse mistanke om at der hersker *en type ikke-erkendt kvindediskriminering* (p.122).

Min fornemmelse om ansættelsessager her i Danmark siger mig at hvad Først skriver om Norge som helhed og Universitetet i Oslo i særdeleshed, i høj grad svarer til hvad der ofte sker i ansættelsessager i Danmark. I modsætning til Først må jeg nøjes med fornemmelser, for i Danmark er bedømmelser ikke offentligt tilgængelige – og derved uden for offentlighedens kontrol (jeg er dog selv flere gange bleve vurderet og bedømt sammen med både kvindelige og mandlige ansøgere). Vi nedsætter bedømmelsesudvalg der væsentligst består af mænd, der skriver fortrolige bedømmelser tidligere til fakultetsrådet (efter den gamle styrelseslov), nu til dekanen (der typisk er en mand). Dekanen træffer beslutningen om valg af ansøger i enrum – og resultatet er at mænd ansættes. Hvor længe vil 'vi' finde os i det, hvor længe vil samfundet finde sig i det? Godt nok er Førsts bog ikke tung som en mursten så man kan ikke slå mænd omkuld med den, men indholdsmæssigt er den fyldt med så megen argumentation at der er rigeligt til de første skud mod Akademiets mandlige beskyttere.

#### LITTERATUR

FÜRST, ELISABETH (1988): *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?*; NAVF's sekretariat for Kvinneforskning, 148 s.