



Kjønnsbarrierer i akademia - the leaking pipeline

Inge Henningsen,
Institut for matematiske fag
Københavns Universitet

Nettverksmøte
Kristiansand 12 februar 2007



Kønsbarriereprojektet

Forskningsprogram 1996-2002:

Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen

Fælles projekt for (daværende) humanistiske, naturvidenskabelige, samfundsvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige forskningsråd

Initiativ fra Undervisningsministeriet i 1994

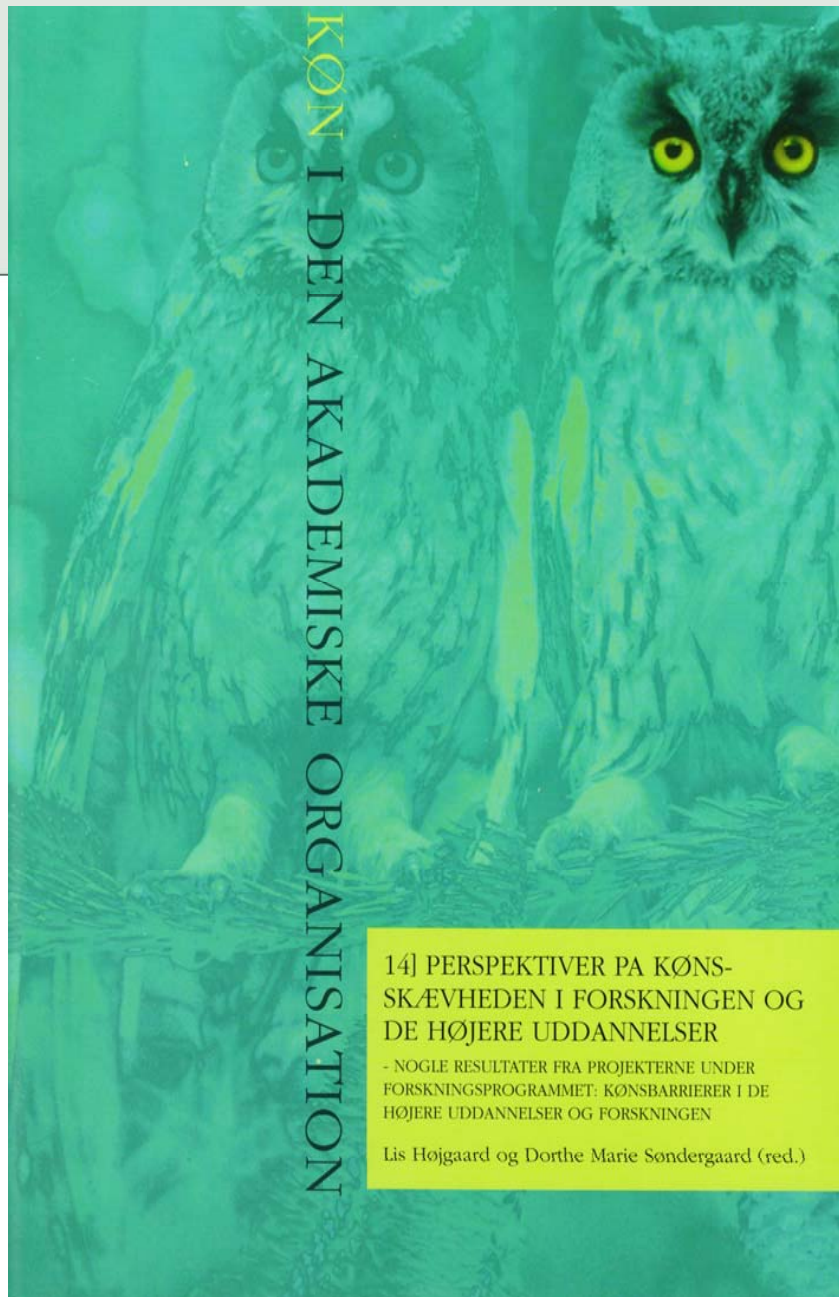
Forskningsrådene skulle iværksætte **videnskabelig** undersøgelse af barrierer for ligestilling i Akademia,



Baggrund

Baggrund for projektet:

- Skæv kønsprofil på universiteterne, jo højere oppe jo færre kvinder
- Kønssammensætning skævere i Danmark end i sammenlignelige lande
- Ville problemet løse sig af selv eller kræve særlige politiske initiativer (The pipeline or the leaking pipeline)
- Erkendt behov for mere nuanceret fortåelse af de mekanismer, der producerer og reproducerer den skæve kønsfordeling



KØN I DEN AKADEMISKE ORGANISATION

14] PERSPEKTIVER PÅ KØNS-
SKÆVHEDEN I FORSKNINGEN OG
DE HØJERE UDDANNELSER

- NOGLE RESULTATER FRA PROJEKTERNE UNDER
FORSKNINGSPROGRAMMET: KØNSBARRIERER I DE
HØJERE UDDANNELSER OG FORSKNINGEN

Lis Højgaard og Dorthe Marie Søndergaard (red.)

Afsluttende rapport 2002:

Perspektiver på køns-
skævheden i forskningen
og de højere uddannelser:
Nogle resultater fra
projekterne under forsknings-
Programmet: Kønsbarrierer i
de højere uddannelser og
forskningen



The leaking pipeline

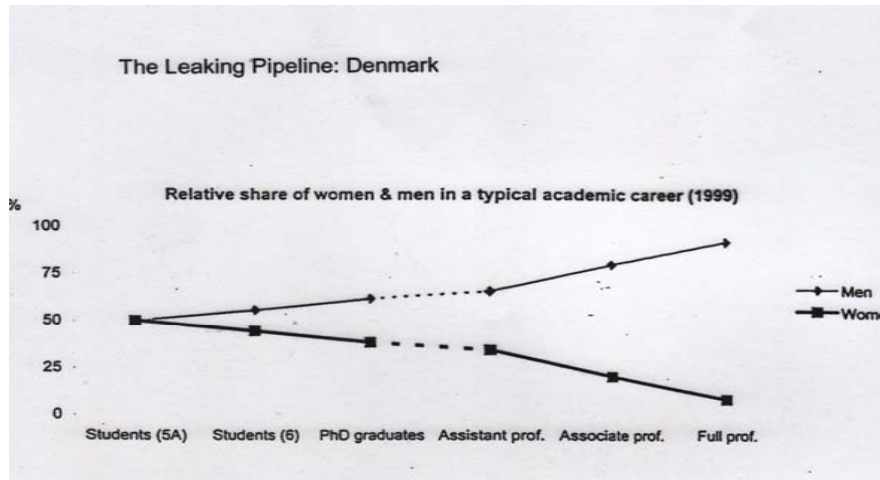
There has been a growing concern at European union (EU) level about the issue of women and science, and more specifically, the under-representation of women in scientific careers. There is a considerable wastage of women's skills and knowledge as a result of "the leaking pipeline", whereby women drop out of scientific careers in disproportionate numbers at every level.

Executive summary in "National policies on women and science in Europe" (The Helsinki Group on Women and Science).



The leaking pipeline

Modselektion



“Saksediagrammet” viser relativ andel af kvinder og mænd på forskellige trin i en typisk akademisk karriere.

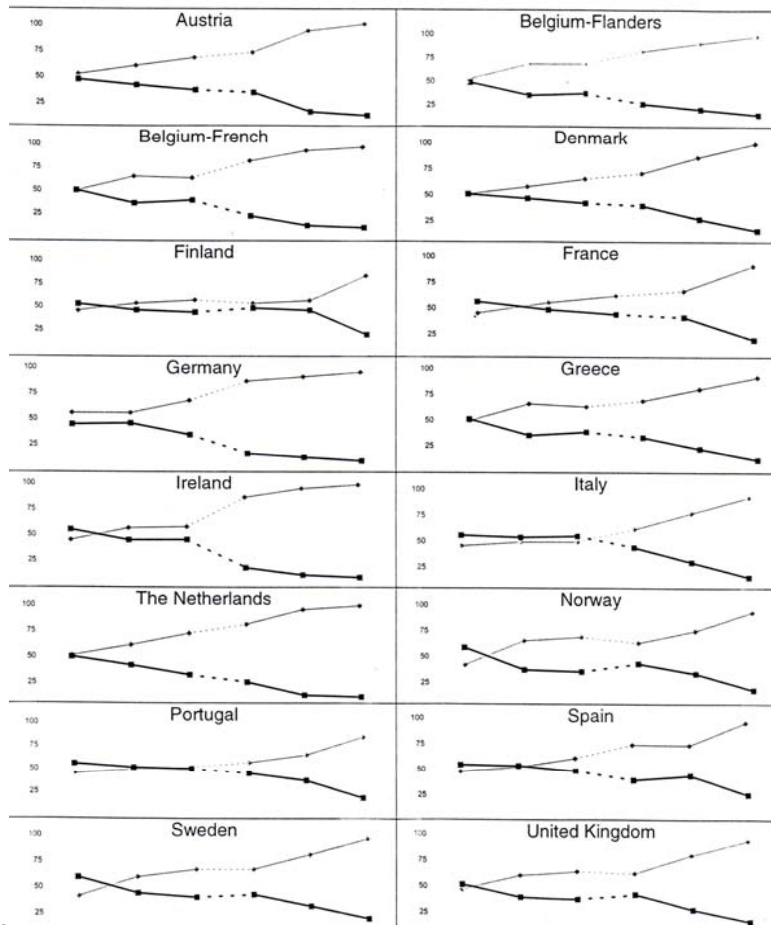
Helsinki Group: National Policies on Women and Science in Europe
European Commission 2002.



The Leaking Pipeline i 16 lande

"Cumulative disadvantage"/Modselektion. 16 vesteuropæiske lande.

Relative share of women & men in a typical academic career (1999)



"Saksediagrammerne viser relativ andel af kvinder og mænd på forskellige trin i en typisk akademisk karriere.

Samme kvalitative træk alle steder



The leaking pipeline

To hovedsynspunkter

- at den lave kvindeandel er resultat af, at der har været få kvinder i rekrutterings-laget og at problemet vil løse sig over tid, (kohorteeffekt)
- at der ikke er belæg for en sådan optimisme, idet kvindeandelen blandt forskere ikke øges proportionalt med øgningen i rekrutteringsgrundlaget,



Langsomt og uens

Københavns Universitet 1970 og 2001 Kvindeprocent i professor/lektorgruppen

Hovedområde	1970	2001
Nat	12	13
Hum	27	30
Med	17	23
Odont	-	32
Sam	6	26
Jur	5	27
Teo	0	17
Ialt	18	22



Underrekruttering af kvinder

Efterslæb?
Københavns universitet. Fastansatte 2001.

Periode	Fastansatte 2001		
	Kvinder	Mænd	%Kvinder
Ansæt før 1970	50	209	19%
Ansæt 1970-96	97	420	19%
Ansæt 1996-2001	80	217	27%
Alle	227	846	21%

Den lave kvindeprocent skyldes stort set ikke efterslæb



Underrekruttering af kvinder

Kvindeandel blandt professorer/lektorer i forhold til kvindeandel blandt kandidater. KU 1970 og 2001

Gruppe	Kvindeprocent 1970	Kvindeprocent 2001
Kandidat	21	57
Professor/lektor	18	22
Forhold mellem kvindeandele	0.86	0.39

1970: Mandlige og kvindelige kandidater havde (næsten) samme chance for universitetsstilling.

2001: Mandlige kandidater har dobbelt så stor chance som kvindelige



Kvinderne er i periferien

Kvindeandel i universitetsforskning.
Danmark 1999.

Hoved- område	Kvindeandel (%)		
	<i>Eksternt finansieret</i>	<i>Internt finansieret</i>	<i>Professor/ Lektor</i>
<i>Hum</i>	43	34	30
<i>Sund</i>	40	28	19
<i>Jord</i>	55	32	18
<i>Sam</i>	39	22	14
<i>Nat</i>	33	18	11
<i>Tek</i>	18	10	6
I alt	35	24	17

Kilde: Forskningsstatistik 1999 & Analyseinstitut for forskning 2000/1.



The leaking pipeline

Universitetet i Oslo.

Kvindeprocent blandt kandidater (2002-2005) og blandt faste videnskabelige medarbejdere (professorer og første-amanuenser) (2005).

Fakultet	Kvindeprocent			
	Kandidat	Førsteamanuensis	Professor	Professor+ Amanuensis
Utdanning	70	49	29	38
H-F	62	35	30	32
Samfunnsvit.	63	45	21	28
Medisin	63	50	19	26
Odontologi	60	82	25	40
Jus	55	19	24	23
Teologi	52	(50)	14	19
Realfag	41	26	13	17
I alt	59	37	22	25
Kvinder/Alle		118/321	158/713	276/1034



The leaking pipeline

Tilsatte på det Medisinske fakultet UiO, 2005 i
undervisnings-, forsknings- og
formidlingsstillinger

Stilling	Kvinneprocent	Antal tilsatte
Undervisnings- og forskning	31	252
Rekruttering	57	262
Hjelpestilling	69	31
Ialt	45	545



Strukturel diskrimination. Ph.d.er

Kvindeprocent blandt kandidater og ph.d.er.
Danmark 1999-2000.

Hoved- område	Kandi- dat	Ph.d.	Ph.d.- rate
H-F	66	52	5
Helse	63	55	31
Jordbrug	53	64	14
S-V	46	46	4
Realfag	39	31	25
Teknik	24	24	16
Ialt	48	43	11



Strukturel diskrimination. Ph.d.er

Kvindeprocent. Kandidater og avlagte doktorgrader 2002-2005. UiO.

Fakultet	Kvindeprocent	
	Kandidat	Doktor
Utdanningsvitenskap	70	60
Samfunnsvitenskap	63	46
Medisin	63	52
H-F	62	43
Odontologi	60	40
Jus	55	43
Teologi	52	45
Realfag	41	33
I alt	59	44

Kilde: DBH, Bergen 2006



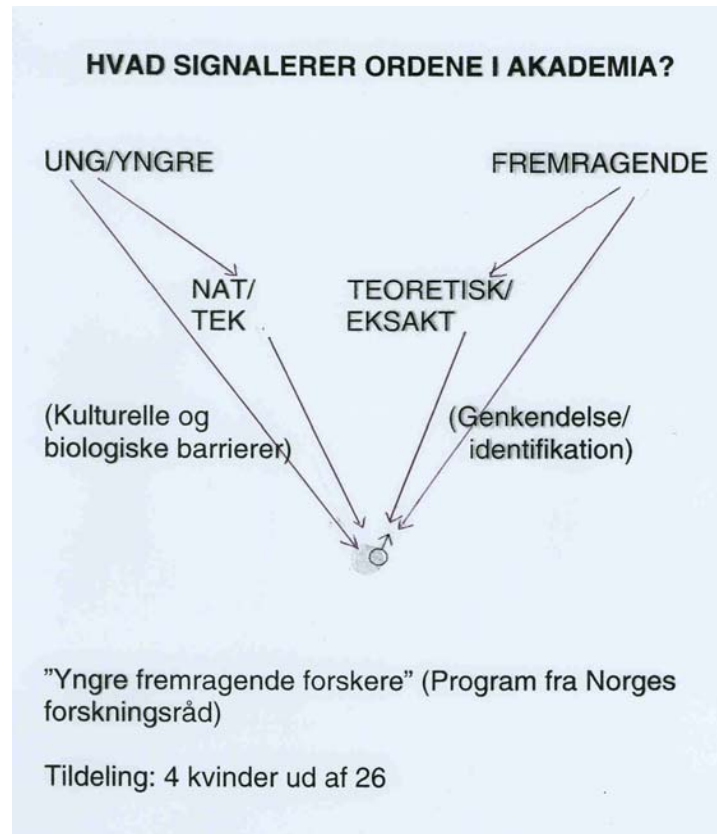
**Universitetet i Oslo 2002-2005.
Kvindeprocent blandt kandidater, udeksaminerede doktorander og
faste videnskabelige medarbejdere.**

Fakultet	Kvindeprocent			
	Kandidat	Doktor	Førstea- manuensis	Professor
Utdanning	70	60	49	29
S-V	62	46	35	30
Medisin	63	52	45	21
H-F	63	43	50	19
Odontologi	60	40	82	25
Jus	55	43	19	24
Teologi	52	45	(50)	14
Realfag	41	33	26	13
I alt	59	44	37	22

Kilde: DBH, Bergen 2006.



Yngre fremragende forskere





Strukturel diskrimination. Post.doc.

Periode mellem ph.d. og fast ansættelse

- Rekruttering involverer ofte en række midlertidige stillinger
- Gennemsnitsalderen ved fastansættelse i Danmark er 40 år
- Den lange karrierevej må antages at have kønsdifferentierende effekter fordi den falder sammen med familiedannelse og børnefødsler
- Usikkerhed får forskere til at forlade forskningssystemet
- Normale ansættelsesprocedurer gælder ikke



Radiumhospitalet

Tilsatte 2006. Institutt for Kreftforskning (Radiumhospitalet). Opdelt efter stilling, køn og forskningsområde

Stilling	Biokemi/biologi		Fysik	
	%Kvinder	Antal	%Kvinder	Antal
Gruppeleder	37	14	11	9
Forsker	64	22	29	17
Post.doc.	62	37	38	13
Ph.d	71	34	58	36
Student	83	23	63	11
TA	92	37	67	32
Ialt	119	167	60	118



Kategorier for forskning

Forskerinitieret

Brugerinitieret

Eget projekt

Andres projekt

**Fastansatte
universiteterne**

**Ikke –fastansatte
universiteterne**

Industriforskning

**Forsknings-
ledere**

Programansatte

**Institutforskning
Programmer**

Post.docs.

Post.docs.

Konsulentopgaver

Ph.d.'er

Ph.d.'er

Forskerparker



Hypotese:

Man kvalificerer sig ikke til at blive leder ved at arbejde på andres projekter.

Stærkere version:

Man diskvalificerer sig i forhold til at blive leder ved at arbejde (længe) på andres projekter.

Konklusion:

Forskningsledelsens "talent pool" arbejder med egne forskerinitierede projekter.

Korollar

Forskningsledelsens "talent pool" er i helt overvejende grad mænd.



"A culture of no culture"

Kønsbarriereprojekterne dokumenterede i udstrakt grad forskningskulturernes selvreproducerende mekanismer.

Hvilke initiativer kan bryde disse mekanismer?

Akademia er karakteriseret ved en neutralitetsdiskurs.

Kan der udvikles strategier og incitamenters robuste nok til at bryde igennem denne neutralitetpostulerende selvforståelse.



Kulturændring

Hvordan kan universitetsledelserne fremme den nødvendige kulturændring?

Hvordan sætte kønsproblematikken på dagsordenen, så det går op for alle, at det er noget ledelsen tager alvorligt

Hvilke incitament, kan instituternes ledelser tage i brug for at få institutter og fakulteter til at tage konkrete initiativer til ændringer i VIP'ernes kønssammensætning?



Kunnskapsgrundlag

På universiteterne er den traditionelle karrierevej (assistant/associate/full professor) nu kun er en af mange veje og nye magtpositioner er under etablering. Hvad betyder dette for ligestillingen?

Excellence (fremragende) er ved at blive en dominerende metafor i forskningen. Forståelsen af hvad der er fremragende har imidlertid stærke kønskonnotationer

I Norge er YFF, SFF og den i 2001 etablerede nye kategori af faglige lederstillinger (superprofessorer) helt overvejende domineret af mænd. Hvilke konsekvenser vil dette få for ligestillingen på universiteterne.



Kunnskapsgrunnlag

Hvilke kønskonsekvenser har den aktuelle udvidelse af evalueringstværværktøjer (bibliometri etc.)

Hvilke kønskonsekvenser har ændringerne i den aktuelle forskningsorganisering (modus 2 forskning)?

Flere midler i konkurrencearenaerne.

Flere midler til strategisk forskning.

Mere viden om de faktiske rekrutteringsveje og -mekanismer