

Summary report – Gender Bias project 2018

Name of project/applicant: Mapping the Female Perspective in the 'Leaky Pipeline'/Sara Kier Praëm
1. Please describe the main activities
Projektet søgte at afdække, hvilke faktorer der spiller ind, når kvindelige forskere vælger en karriere på Aarhus Universitetet (herefter AU) fra (eller til). Var det et bevidst til- eller fravalg? Hvad lå til grund for dette valg? Projektet var interviewbaseret. Interviews var semistrukturerede, med 7 overordnede temaer, der bl.a. dækkede demografi, karriere, arbejdsmiljø, ansættelsesprocedure, mentalt helbred, AUs handleplan, stereotyper, familie/karriere. Tidligere og nuværende ansatte kvindelige forskere ved AU (n=25) blev rekrutteret via e-mails (gn. karrierevejleder, universitetssekretærer) og sociale medier.
2. Are the activities in accordance with the project description that was granted? If no: What has been changed?
Aktiviteterne er nogenlunde som i den oprindeligt indsendte projektbeskrivelse. Men da det bevilligede beløb var mindre end det ansøgte, er aktiviteterne nedskaleret i forhold til dette.
3. Please describe the main results
25 kvinder , enten nuværende eller tidligere ansatte i VIP-stillinger ved AU (fordelt på alle fakulteter), blev interviewet. Kvinderne repræsenterede en række forskellige karrierestadier, men langt de fleste faldt i de tidlige, midlertidige (ph.d., postdoc, (fortsættelses)adjunkt, ekstern lektor, videnskabelig assistent). Størstedelen af deltagerne havde allerede forladt AU (og det akademiske), eller var i gang med det – langt de fleste beskrev det som et aktivt valg. Få deltagere var stadig ansat på AU og håbede på at blive tilbudt en fast stilling.
Ingen historier var identiske, selvfølgelig, men der tegnede sig nogle meget stærke, generelle tendenser i besvarelsene.
Langt størstedelen pegede på arbejdsmiljøet som den afgørende faktor for, at de ikke længere var eller ville være på AU. Udgivelsespres, stor undervisningsbyrde og dét hele tiden at være ansat i midlertidige stillinger og ikke have vished om fremtiden blev nævnt som store kilder til stress. Men beskrivelserne vægtede specielt det sociale arbejdsmiljø. Nogle af de ord, der blev brugt til at beskrive miljøet var 'ensomt'/'intet fælleskab', 'sundhedsskadeligt', 'hårdt', 'usundt', 'sygt', 'barskt' og 'benhård konkurrence'. Mange deltagere beskrev deres dagligdag som fyldt med stress, magtspil, sladder, bagtalelse, manglende respekt for hinanden, social kontrol og latterliggørelse.
Der var historier, som afspejlede en hel basal manglende respekt for hinanden som kolleger – og en gennemsyrende konkurrencekultur, hvor det til tider virkede som om, at der ikke var nogle grænser for, hvad kolleger ville gøre for at fremme egen karriere. Et antal deltagere rapporterede f.eks., hvordan de havde fået arbejde stjålet af mere senior kolleger – noget, som havde haft store konsekvenser for disse deltagere, men som ikke havde haft nogle konsekvenser for den kollega, som havde stjålet det.
Mange deltagere beskrev, hvordan de selv og mange af deres kolleger havde været sygemeldt med stress ; flere beskrev, hvordan de selv og deres kolleger havde udviklet kroniske, fysiske sygdomme, mens de havde været ansat på AU – noget, som de i høj grad mistænkte udsprang af stress. Flere nævnte, at de fysisk følte sig helt anderledes (bedre) efter, at de var kommet væk fra AU. Nogle få deltagere rapporterede, at de havde været udsat for sexchikane og åbenlys diskrimination , men gjorde det samtidig klart, at det ikke var sådanne hændelser, der havde været afgørende

for, at de ikke længere var ved AU. Mere interessant var det, at størstedelen af de interviewede kvinder var meget eksplicitte omkring, at de *ikke* havde oplevet hverken sexchikane eller diskrimination, men at der alligevel var en del, der – i anden sammenhæng – beskrev adfærd og hændelser, som man vil karakterisere som netop dette.

Indimellem blev **retorikken omkring kvinder** beskrevet som værende meget hård. Kvinder i højere stillinger blev nogle steder talt ned i kraft af deres køn - som en deltager fortalte, så talte man på hendes institut konsekvent om kvinder som nogen, der 'kun var ansat, *fordi* de var kvinder'. Eventuelle forslag til tiltag til at få flere kvinder ind i faste stillinger blev enten ignoreret eller i bedste fald mødt med spydige bemærkninger, og kvinder blev beskyldt for at tage emnet op som et forsøg på at fremme egen karriere. Ulige kønsfordeling blev enten forbigået i tavshed eller faldt tilbage i en diskussion om, at man jo var nødt til at vælge den bedst kvalificerede (hvilket, som også en række kvinder pegede på, var ret ironisk, når man så på, hvordan ansættelsesprocessen rent faktisk foregik på AU).

Der var en række deltagere, som rapporterede en udpræget **kvinde-er-kvinde-værst-kultur**. Et mindre antal nævnte den ved navn, men en del beskrev, hvad vi vil karakterisere som netop dette fænomen. Og når der blev rapporteret om konflikter, var disse ofte med andre, mere senior kvinder.

Én af de ting, projektet kiggede efter, var, om det kunne se et mønster, der afspejlede et studie, som konkluderede, at kvindelige ph.d.-studerende (i kemi) havde 50% større chance for at lykkes akademisk, hvis de havde haft en kvindelig vejleder. Ikke mange af de interviewede kvinder i projektet havde haft en kvindelig vejleder på deres ph.d., men de få, som havde, bekræftede ikke det billede. Én beskrev f.eks., hvordan hun følte, at hendes (kvindelige) vejleder havde saboteret hendes eventuelle videre akademiske karriere ved at nægte hende påkrævede førsteforfatterskaber.

Der var en relativt generel følelse af **ledelsessvigt** – både i de lavere og i de højere lag. Flere følte ikke, at den nære leder havde deres bedste interesse for øje, og der blev givet en række eksempler på, hvordan de havde følt sig svigtet. Enkelte gav endog udtryk for, at en leder havde brugt de problemer/svagheder, de havde fortalt vedkommende om, imod dem. Når jeg spurgte specifikt til AUs indsats for kvinder, var der meget få, der kunne få øje på den. Flere deltagere beskrev den som, hvad der af én blev udtrykt som, 'festtaleretorik'.

Størstedelen af de interviewede kvinder havde **partner og børn**. Og som de fleste andre mødre, havde de syntes, at det var hårdt at have et krævende arbejde (som på AU) samtidig med små børn. Men tendensen var, at den afgørende forskel for, hvor hårdt det føltes, og om det var udholdeligt, var, om der var en partner, og i så fald hvilken *type* partner. Altså om den partner man havde valgt, var én, der bidrog i hjemmet og i arbejdet med børnene. De kvinder, som var i et forhold, hvor arbejdsfordelingen var sådan, at de typisk stod for alt det huslige og for børn, de følte, at de havde svært ved at overkomme det hele og 'følge med' på jobbet. Men flere kvinder (specielt dem, som nu sad i et mere traditionelt 8-16-job) påpegede også, hvordan de savnede den frihed, de havde haft i deres job på AU – at man indimellem kunne arbejde hjemmefra, hente tidligt (mod så at arbejde om aftenen) osv.

De deltagere, som var alene med forældreansvaret, havde yderligere udfordringer. Helt generelt kæmpede mange kvinder med kravet om **udlandsophold** under ph.d.-uddannelsen, både de kvinder, som havde en partner, men i høj grad dem, som ikke havde. For de enlige mødre kunne den økonomiske byrde simpelthen blive for stor, fordi evt. bevillinger ikke måtte bruges på barn, men kun på dem selv – så de af egen lomme skulle betale for barnet, når de var afsted. Og flere af de interviewede kvinder (både dem med og uden partner) havde fået lavet tys-tys aftaler med vejleder om at omgå kravet, fordi de ikke havde mulighed for hverken at tage familien med (pga. partners job, økonomi etc.) eller at tage af sted uden (pga. forældreansvar).

Hvis man kigger på **processen omkring ansættelser** rundt omkring på AU, blev den typisk beskrevet som 'aftalt på forhånd', 'interne ansættelser', 'opslag konstrueret så specifikt, at kun den på

forhånd udvalgte kandidat ville kunne få den'. Mange deltagere beskrev, hvad de opfattede som 'en præference for mænd' i ansættelsessammenhænge. En deltager beskrev, hvordan en årelang stime af adjunktansættelser udelukkende af mænd kun blev afbrudt, fordi den kvindelige tillidsmand 'slog i bordet'. En anden bemærkede, at det 'var påfaldende, at de bedste forskere i verden indenfor hendes felt, altid var fra Aarhus og altid var mænd'.

Det blev også beskrevet, hvad man opfattede som **forskellige vilkår/forventninger** til mænd og kvinder. En beskrev, hvordan kvinderne på hendes institut systematisk følte sig forbigået, fordi mænd havde held med at få lavet deres postdocs om til adjunkturen, mens kvinderne ikke havde. Og da kvinderne konfronterede lederen med, hvad de opfattede som en generel uretfærdighed, blev de mødt af en række krav, der skulle være opfyldt, hvis de skulle opnå samme – krav som de kunne konstatere, at mændene ikke opfyldte. En anden beskrev, hvad hun oplevede som et kønsspecifikt udtalt pres for at levere forskning i forskningslederens navn.

Det var interessant at afdække, at der på tværs af deltagerne var en relativt generelt antaget **forklaringshypotese**, når det kom til at redegøre for, hvordan og hvorfor nogle forskere 'klarer den' i det akademiske (dvs. ender i en fast stilling). Og at denne forklaringshypotese indirekte var kønsbaseret. Mange deltagere identificerede det afgørende element som et spørgsmål om **personlighedstype** – for at kunne klare sig i det akademiske skulle man have en bestemt personlighedstype: dén, der typisk følger med at være mand. Et udtryk, der ofte blev brugt til at beskrive dem, som 'klarede den', var, at de havde 'rundsav på albuerne'. Og at hvis man var kvinde, som 'klarede den', var man 'mande-agtig' (og mænd, som ikke klarede den, var 'følsomme'.) Mange deltagere forklarede, hvordan mænd tilsyneladende trives bedre i konkurrencemiljøer, trives bedre i et miljø uden social kontakt, føler mindre pligt til at bidrage i hjemmet og føler mindre ansvar overfor at være der for evt. børn.

Alle deltagere i undersøgelsen rapporterede, at de følte, at de rent fagligt ville kunne bestride en fast stilling på universitetet, men mange fulgte det op med, at de måske ikke havde 'den rigtige' personlighed. De beskrev sig selv som 'for bløde' og som besiddende nogle idealer, der ikke stemte overens med, hvad de beskrev som en universitetsverden farvet af mandsideal.

4. Have the project results been disseminated (research publications, lectures, conference abstracts etc.)?

If yes: Please explain. If no: Do you plan to disseminate the results?

Nej, ikke endnu. Der planlægges at skrive en forskningsartikel på baggrund af resultaterne.

5. Has the project revealed barriers and/or solutions for achieving a more balanced gender representation in research?

De interviewede pegede på arbejdsmiljøet, som den afgørende faktor i deres beslutning om at forlade AU. I den forbindelse efterspurgte mange af de interviewede en større diversitet i de ansatte og et andet fokus i ansættelsessammenhænge. I stedet for udelukkende at kigge på merit (og det viser både de beskrevne ansættelsesprocesser på AU (og forskning), at sådan er det faktisk heller ikke nu), så efterspurgtes der et større fokus på ansættelse af 'hele' mennesker. Anken var, at de ansattes profil er meget ensrettet – både af mænd og kvinder. Men at der mangler de mennesker, som kan finde ud af at samarbejde og finde ud af det relationelle. Mennesker, som er anderledes; giver plads til at være andet end kun akademiker. Som én udtrykte det, så var der et behov for at ansætte 'ordentlige' mennesker: "Det er i høj grad en menneskelighed, jeg har savnet på AU. At systemet opretholder en menneskelighed."

6. How can the results serve as inspiration for the next university wide action plan for a more balanced gender representation in research at Aarhus University?

Resultater understøtter følgende forslag:

- 1) Massiv indsats til forbedring af arbejdsmiljø. Herunder: Opfordr til bedre og mere positiv omgangstone. Gør det klart, at manglen på kvinder er et problem for alle, ikke kun for kvinder. Større diversitet giver bedre forskning helt generelt. Efterstrøb også kvindelige værdier i universitetsmiljøet, så kvinder ikke skal tilpasse sig traditionel, maskulin arena.
- 2) Afskaf kravet om udlandsophold for ph.d.-studerende eller i det mindste: tillad at forskningsbevillinger også må bruges på udgifter til familiemedlemmer.
- 3) Opgør med gældende ansættelsespraksis. Som den er nu, understøtter den 'mandekvoter' (som også forskning mere generelt viser). Indfør gerne (midlertidige) kvindekvoter. De yngre forskere mangler (kvindelige) rollemodeller.
- 4) Opgør med gældende idé om, hvordan en forsker er/ser ud.
- 5) Gør det eksplicit, at der også skal være plads til et (familie)liv ved siden af arbejdet.

7. How do you evaluate this type of small-scale project as a tool to generate knowledge and provide inputs to a new action plan in the field of gender bias?

Det overraskende store sammenfald i forklaringer (endda på tværs af alle fakulteter) giver grund til at tro, at de nævnte faktorer er ret udbredte. Men det kunne selvfølgelig være interessant at udvide studiet og tale både med mænd og flere kvinder (som har valgt at blive) for at kontrastere.