



Kvinderne og universitetet

Kærgård, Niels

Published in:
Samfundøkonomen

Publication date:
2020

Document version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Kærgård, N. (2020). Kvinderne og universitetet. *Samfundøkonomen*, 2020(1), 36-43.

Kvinderne og universitetet¹

Temanummer: KVINDENS PLADS – Betydning af køn i dagens Danmark

Det er 150 år siden de danske universiteter immatrikulerede de første kvindelige studerende, og i dag er flertallet af de universitetsstuderende kvinder. Men det er stadig kun 21 procent af de danske professorer, der er kvinder. Hvordan er det sket, og hvad kan der gøres ved det?

Vejen til formel ligestilling

I 1875 fik den første kvindelige studerende, stud.med. Nielsine Nielsen, adgang til at studere på Københavns Universitet, og i 1896 fik vi den første kvindelige cand.polit., Meta Kristine Hansen, se Kærgård (2015). Så i begyndelsen af 1900-tallet var der kommet et vist antal kvindelige kandidater, jf. tabel 1.

Men hvis man som eksempel ser på cand. polit.erne (de indtil 2. Verdenskrig eneste samfundsvidenskabelige kandidater), så var der, jf. tabel 2, indtil 1970'erne ingen større stigning i andelen af kvinder; andelen lå permanent på omkring en halv snes procent. I løbet af 1970'erne steg andelen så til omkring en tredjedel, og der har den været siden.



NIELS KÆRGÅRD
Professor emeritus,
Fhv. overvismand
Institut for Fødevare- og
Ressourceøkonomi
Københavns Universitet

Tabel 1: De første kvindelige kandidater

	Cand.med.	Cand.mag.	Cand.polit.	Cand.jur.
1885-1894	7	9	1	0
1895-1904	30	26	4	0
1905-1914	41	43	7	12

Kilde: Kærgård (1990)

Allerede i 1870'erne havde man blik for, at adgang til uddannelse ikke kunne stå alene. *Nationaløkonomisk Tidsskrift* bragte allerede i 1874 en oversættelse af en tale af rektoren for Universitetet i Bern, hvor han understreger, at hvis man giver kvinder adgang til universitetet, så følger næsten uundgåeligt tre yderligere skridt: Der bør så for det *første* også gives disse kvindelige studerende adgang til at gå op til eksamen. For det *andet*, hvis de består disse eksaminer, bør det også give adgang til ansættelse i de relevante stillinger. Og for det *tredje*, hvis vi får kvindelige akademikere i ansvarsfulde stillinger, så må kvinderne også have stemmeret (Scheel, 1874, og Kærgård, 2015).

Tabel 2: Kvindeandelen ved KU's polit-studium

	Andel kvindelige kandidater i økonomi; KU	Andel kvindelige økonomistuderende, KU
1905-1909	8,5 %	
1915-1919	11,7 %	
1950-1952	7,7 %	13 %
1973-1974	6,2 %	13 %
1981		27 %
1989		32 %
2012		35 %
2016		35 %

Kilde: Kærgård (1990), opdateret med tal fra Københavns Universitet (2016).

Det kom alt sammen, men ikke hurtigt og ikke uden kampe. Meta Kristine Hansen blev som nævnt cand.polit. i 1896 og blev assistent i Statistisk Departement, men kunne som kvinde ikke avancere til fuldmægtig; det skete først efter lov nr. 100 af 1921 om kvinders adgang til stillinger i det offentlige.² Ved advancementer i Statistisk Departement blev hun derfor 13 gange forbigået på bekostning af yngre mandlige kollegaer. Men i 1921 blev hun så endelig med 20 års forsinkelse udnævnt til fuldmægtig, se Kærgård (2015).

Som grundigt analyseret i flere bidrag i Borchorst & Dahlerup (2015) fik vi så i 1915 også kvindelig stemmeret. Og derved var de formelle regler for ligestilling nogenlunde på plads.

Reel ligestilling

Det er altså nu knap 150 år siden de første kvindelige studerende blev lukket ind på de danske universiteter, og omkring 100 år siden kvinder fik stemmeret og lige adgang til stillinger i det offentlige. Man kan så spørge, om ikke problemerne dermed var løst. Det var de næppe. Jeg kom i Københavns Universitets bestyrelse i 2007, og der var da, jf. tabel 3, nogenlunde balance mellem kønnene på de laveste trin i det akademiske hierarki, post.doc.er og adjunkter. Men ikke for lektorer og langt fra for professorer.

Der var (og er) røster, der argumenterer for, at det bare er et spørgsmål om at vente nogle år. Det tager tid, men gamle mønstre nedbrydes af sig selv. Hvis man ser på et af de fag med en stor andel af kvindelige studerende også tilbage i tiden, jurastudiet ved Københavns Universitet, så blev der allerede i 1980'erne flertal af kvinder ved studiet, se tabel 4.

Tabel 3: Kvindeandelen i forskellige stillingskategorier, KU 2007

Stillingskategori	Kvindeandel
Ph.d.	49,1 %
Postdoc	42,3 %
Adjunkt	51,5 %
Lektorer	29,9 %
Professorer	15,3 %

Kilde: Task force (2013)

Tabel 4: Kvindeandelen blandt jurastuderende

År	Kvindeandel
1964/65	28,8 %
1980	40,1 %
1988	50,9 %
2007	63,4 %
2016	61,3 %

Kilde: Statistisk Årbog diverse årgange opdateret med tal fra Københavns Universitet (Københavns Universitet, 2016).

Men i dag – mere end 30 år efter – er det stadig kun 32,6 % af professorerne, der er kvinder (optalt efter listen med ansatte ved fakultetet – PSMO er medtaget, men ikke adjungerede professorer og emeriti). Det går altså ikke automatisk eller så i hvert fald uhyre langsomt.

Københavns Universitets bestyrelse diskuterede derfor i 2007 mere aktive skridt. Der var enighed om, at kvoter ikke kunne komme på tale; det måtte aldrig blive sådan, at en dårligere kvalificeret kvinde blev foretrukket for en bedre kvalificeret mand. Men kvalifikationer er jo ikke målelige på nogen endimensional skala, og der er mange eksempler på, at mænd og kvinders kvalifikationer kan være forskellige, og også at de har forskellige interesser, f.eks. var i 2007 hele 90,1 % af de veterinærstuderende kvinder, mens tallet for datalogi var 6,9% (Kilde: Uddannelses- & Forskningsministeriet). Og måske har vi givet for meget plads til mandlige kvalifikationer og interesser og for mange advancementsstillinger til de mandlige fag.

Der blev derfor på Københavns Universitet lavet en handlingsplan »Flere kvinder i forskning og ledelse« for perioden 1. juli 2008 til 30. juni 2013. Den bestod af ret ukontroversielle tiltag som støtte til kvindelige talenter. Men der til kom økonomiske incitamentter for fakulteterne til at ansætte kvinder i professorater, dvs. finde områder, der passede til kvindelige ansøgere, og hvor der var stærke kvindelige ansøgere.

Grundideen var, at der af centrale midler blev betalt et ekstra professorat til et fakultet, hver gang man på fakultetet havde ansat tre kvindelige professorer. Men da det var en plan for den kortere årrække 2008-13, ville det klart favorisere de store fakulteter, der ansatte mange professorer. Det blev derfor vedtaget, at små fakulteter skulle have et gratis professorat hver gang, de fik ansat to kvinder.

Men selv to kvindelige professorer så svært ud for de helt små fakulteter jura og teologi, der kun kunne regne med at ansætte meget få professorer i perioden, og samtidig var der her en meget skæv fordeling; et flertal af kvindelige studerende (hhv. 63 og 62 procent) og et stort flertal af mænd blandt professorerne. Disse to meget små fakulteter fik derfor den særligt attraktive ordning, at de fik et nyt professorat for hver kvindelige professor, der blev ansat. Resultatet af denne plan blev som vist i tabel 5. Ordningen har altså været en succes i den forstand, at lige under 30% af de i perioden ansatte professorer var kvinder, mod jf. tabel 3 under 20% i den eksisterende bestand.

Tabel 5: Nyansatte professorer i 2008-2013 ved KU

Fakultet	Ansatte kvindelige professorer	Ansatte mandlige professorer	Kvindeandel
SCIENCE (stor)	23	62	37,1 %
SUND (stor)	59	173	25,4 %
HUM (lille)	9	18	33,3 %
SAMF. (lille)	10	20	33,3 %
JUR. (meget lille)	5	14	26,3 %
TEOL. (meget lille)	13	3	81,3 %
I alt	119	290	29,1 %

Kilde: Task force (2013)

Note: Tabellen medtager kun 1. halvår 2013, idet ordningen med bonus for ansættelse af kvinder ophørte 30. juni 2013. Den bonus tildelte et gratis professorat for hver tre ansatte kvinder for store fakulteter, et gratis for hver to ansatte kvinder for små fakulteter og et gratis for hver ansatte kvinde for meget små. FARMA og LIFE var i 2008-2011 selvstændige fakulteter og er her medregnet i tallene for SUND. Tallene for FARMA er meget små og præger derfor ikke det samlede billede. LIFE og SUND's kvindeandel var næsten ens.

Det synes dog som om, incitamenterne for de helt små fag har været for attraktive. Når man får et nyt gratis professorat for hver kvindelig professoransættelse, har man givet mulighed for at lave en spekulativ mølle, hvor man, når man ansætter en kvinde, får nyt professorat, og hvis det så også besættes med en kvinde, har man skabt en mekanisme, der kan fortsætte. Det synes teologerne at have udnyttet, mens juristerne ikke har gjort det. Men bortset fra denne skønhedsplet, synes systemet med økonomiske incitament generelt at have virket efter hensigten; kun dog ganske svagt hos SUND og JUR.

Systemet blev ikke forlænget efter 2013, men erstattet af en ny plan. Det var opfattelsen, at mænd var mere aggressivt søgende efter advancementsstillinger,

mens kvinderne i højere grad holdt sig i baggrunden. Der var derfor brug for, at man fik kvinder til i højere grad at søge.

Det blev derfor udover generelle støtteprogrammer for kvindelige talenter vedtaget, at hvis der ikke til en stilling var ansøgere af begge køn, så skulle stillingen genopslås; der kunne dog søges dispensation, og det var ikke nødvendigt, at der var kvalificerede ansøgere af begge køn. Man kunne selvfølgelig altid opfylde kravene ved at lade en eller anden mindre seriøs ansøger af mindretalskønnet søge. Men det var opfattelsen, at dekaner, institut- og afdelingsledere ville gøre en seriøs indsats for at lokke de bedst kvalificerede af mindretalskønnet frem for at undgå genopslag og nødtigt ville blive til grin ved at komme med åbenbart ukvalificerede ansøgere.

Ser man på udviklingen fra 2008 til 2017, jf. tabel 6, må det store tal i 2013 afspejle slutspurten af 2008-2013-programmet; så kommer gennemsnittet for 2008-2013 i tabel 6 også til at passe ret nøje med tallet i tabel 5.

Tabel 6: Andelen af nyansatte kvindelige professorer på KU

År	Andel kvinder
2008	28,6 %
2009	28,4 %
2010	27,4 %
2011	21,5 %
2012	23,1 %
2013	43,0 %
2014	20,3 %
2015	24,6 %
2016	25,9 %
2017	28,6 %

Kilde: Fahrendorff (2019). Et mere udbygget statistiksystem er først ved at blive udviklet på KU.

I periode 2008 til 2013 er der altså i gennemsnit ansat 29 % kvinder, medens tallet i de følgende år er under 25 procent i gennemsnit. Kravet om ansøgere af begge køn har altså ikke været tilstrækkeligt til at holde andelen af nyansatte kvindelige professorer oppe – endsige øge den. Måske har man været for lemfældig med at give dispensationer for reglen om ansøgere af begge køn.

Det er altså ikke – trods de mange anstrengelser – lykkedes at få et nogenlunde ligeligt antal mandlige og kvindelige professorer ved Københavns Universitet. Dette universitet ligger dog nogenlunde pænt i forhold til andre danske universiteter jævnfør tabel 7.

Tabel 7: Andele af kvindelige professorer i 2017

Universitet	Andel kvindelige professorer 2007
AAU	19
AU	23
CBS	23
DTU	12
KU	25
RUC	32
SDU	22

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019)

Disse tal er dog langt fra imponerende i international målestok, jf. tabel 8. Danmark sakker på alle måder bagud både over for de lande, vi plejer at sammenligne os med, og i og for sig også over for de lande vi plejer at være langt foran.

Tabel 8: Andel af kvindelige professorer.

Land	Andele i procent
Danmark	21
Norge	28
Sverige	25
Finland	29
EU-28	24

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019)

Konklusion

Der er altså på f.eks. Københavns Universitet en klar målsætning om flere kvindelige professorer, og man har lavet en hel del tiltag for at nå dette mål. Men bortset fra direkte økonomiske incitamentter til fakulteterne har anstrengelserne kun haft begrænsede virkninger selv i fag, hvor der er et klart flertal af kvindelige studerende og yngre forskere.

Danmark halter klart bagefter alle de lande, vi plejer at sammenligne os med. Det kan skyldes mange ting, men en ting kan være de relativt gunstige børneinstitutions- og barselsforhold. Vi har flere vuggestuer og børnehaver og mere attraktive barsels- og forældreorlovsordninger end de fleste andre lande, og derfor får danske kvinder væsentligt flere børn end f.eks. de sydeuropæiske.

Fertiliteten er f.eks. 1,76 i Danmark mod 1,49 i Italien, 1,39 i Spanien og 1,24 i Portugal. Og en høj fertilitet kan i visse tilfælde være vanskelig at forene med et karrierebevidst liv. Men det kan langt fra være hele forklaringen. Fertili-

teten er f.eks. 1,91 i Sverige og 1,83 i Norge og altså begge steder højere end i Danmark (World Population Review, 2019).

Løser problemerne sig så automatisk i fremtiden? Næppe, og der kan måske oven i købet være tendenser, der trækker i modsat retning. Professoransættelser baseres i højere grad end tidligere på ansættelsessamtaler og bibliometriske indikatorer. Begge dele kan være en ulempe for kvinderne. Ved en rå betragtning af bibliometriske indikatorer, f.eks. en forskers H-indeks, vil uproduktive perioder f.eks. på grund af barselsperioder have en tydeligere negativ indflydelse end ved en mere kvalitativ vurdering.

I ansættelsessamtaler kan en selvsikker mand let komme til at virke mere dynamisk end en beskeden kvinde. Et sådant mere subjektivt skøn vil også let generelt virke konserverende på kønsfordelingen, fordi et udvalg med en stærk repræsentation fra majoritetskønnet let vil sætte pris på dette køns normer.

Endelig kan internationaliseringsbølgen ramme skævt. Der kræves nu mange steder som en del af en ph.d.-kontrakt et udlandsophold på et halvt år (tidligere var det ofte i orden at være væk en måned eller to et par gange), og desuden kræves længere udlandsophold for at kvalificere sig til en videre forskningsmæssig karriere. Det kan se rimeligt ud og gælder både kvinder og mænd. Men det er ofte svært for f.eks. kvindelige ph.d.-studerende at få deres mænd (som i gennemsnit er tre år ældre og godt i gang med karrieren) med et halvt år til udlandet, og internationaliseringen kan generet gøre det væsentlig vanskeligere for kvinder med børn end for mænd.

Der er altså helt nødvendigt at satse på ligestillingspolitikker, hvis man inden for en overskuelig tid skal nå tættere på reel ligestilling eller bare nærme os situationen i andre lande. Her synes erfaringerne fra Københavns Universitet at indikere, at hvis man ikke vil anvende kvoter, skal der økonomiske incitamenter til for at gøre en forskel.

Noter

1. Professor Nina Smith, Aarhus Universitet, specialkonsulent Maria Mortensen, HR, KU, og institutdirektør Mette Wier takkes for forslag til forbedringer af tidligere udkast til denne artikel.
2. Militæret og kirken var dog undtaget; de første kvindelige præster fik vi i 1948, og først i 1962 fik kvinder adgang til militære stillinger.

Kilder

- Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) (2015), *Før og efter stemmeretten – Køn, demokrati og velfærd*, Frydenlund Academic, Frederiksberg.
- Fahrendorff, Rasmus (2019), 10 års indsats for flere kvindelige topakademikere er slået fejl, *Kristeligt Dagblad*, 17. juli 2019.
- Kærgård, Niels (1990), Kvinderne og Det statsvidenskabelige studium, *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, vol. 128, side 359-374.
- Kærgård, Niels (1995), Kvindelige Økonomer, i Poul Wolffsen (red.), *Festskrift – 12 artikler i anledning af Gudrun Sveistrup Jacobsens fratræden*, Roskilde Universitetscenter, Roskilde, side 11-30.
- Kærgård, Niels (2015), Kvindelige økonomer, i Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red.) (2015), *Før og efter stemmeretten – Køn, demokrati og velfærd*, Frydenlund Academic, Frederiksberg, side 169-188.

Københavns Universitet (2016), Antal optagne fordelt på køn – Uddannelser på KU

(<https://studier.ku.dk/anta-optagne-fordelt-paa-koen>)

Scheel, Hans von (1874), Kvinderne og universitetet, *Nationaløkonomisk Tidsskrift* bind 3 side 436-449.

Task Force for flere kvinder i forskning og ledelse (2013), *Evalueringsrapport*, Københavns Universitet, København

(<https://om.ku.dk/profil/mangfoldighed/evalueringsrapport>).

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019), *Mænd og kvinder på danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2018*, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Styrelsen for Forskning og Uddannelse, København.

World Population Review (2019) Total Fertility Rate – World Population Review

(worldpopulationreview.com/countries/total-fertility-rate/).

TEMANUMMER

KVINDENS PLADS

Betydning af køn i dagens Danmark

INDHOLD

- 2 Redaktionelt forord
Af Mie Dalskov Pihl & Mette Wier
- Køn og ligestilling i dagens Danmark**
- 5 Ligestillingsindikatorer – hvad viser de om forskellene mellem mænd og kvinder i Danmark?
Af Annemette Lindhardt Olsen & Lisbeth Greve Harbo
- 14 Kan man lovgive sig til ligestilling?
Af Karen Valeur Sjørup
- Køn, uddannelse og karriere**
- 20 Kønsforskelle i uddannelsesvalg
Af Jette Sandager og Justine Grønbæk Pors
- 26 Strukturelle rammer eller forventningerne til de to køn? Hvad er afgørende for arbejdslivs/familielivsbalancen?
Af Lisbeth Pedersen & Helle Holt
- 32 Biasblokkere som middel til ligestilling på arbejdsmarkedet: Hvordan ubevidste bias skaber ulighed, og hvordan de kan blokeres
Af Sara Louise Muhr
- 36 Kvinderne og universitetet
Af Niels Kærgård
- 44 Debatindlæg: Hvad giver merit – og hvad burde give merit?
Af Lene Rimestad
- Køn og seksuelle overgreb**
- 48 Omfanget af voldtægt og politiets behandling af voldtægtssager
Af Britta Kyvsgaard
- 54 Mænds reaktioner på #MeToo-bevægelsen i Danmark
Af Kenneth Reinicke
- 61 Heksejagt eller revolution? En analyse af mediedækningen af #MeToo i Danmark og Sverige
Af Jannie Møller Hartley & Tina Askanius
- 67 Sexchikane – udviklingen og mønstre i forhold til seksuel chikane
Af Peter Linde & Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen

Udgives af
Djøf Forlag

