

## Debat: Mere Nobel og mindre MeToo

6. april 2018, Weekendavisen, Sektion 1, Side 12 (Opinion), MARIA DOCKWEILER..., 531 ord, Id: e6b15397

Ligestilling. Der er ingen modsætning mellem at forbedre forskningen og øge mangfoldigheden på Danmarks universiteter.

*Maria Dockweiler er Gender Equality specialkonsulent på Syddansk Universitet.*



Uddannelses- og Forskningsministeriet efterspørger med sine Nobelcentre mere grænsedydende og excellent forskning, der skal styrke Danmarks position i opløbet om de prestigefyldte priser. Samtidig er selve forskningsfriheden en presset størrelse, der også er blevet genstand for debat i denne avis i kølvandet på blandt andre Heine Andersens udtalelser og udgivelse sidste år. Og endelig har de seneste måneders MeToo-kampagne sat fokus på en alvorlig udfordring med at skabe rammer for trivsel og tryghed blandt de studerende på universiteterne.

Kan alle disse krævende fluer slås med et smæk? Ligestilling i universitetssektoren er et felt, hvor Danmark ikke er den bedste elev i klassen.

Sammenlignet med vores nabolande i både nord og syd rangerer vi lavt på flere parametre - antallet af kvinder i professor- og lektorstillinger i Danmark er lavere end hele EUs gennemsnit.

Trods vanskelige arbejdsvilkår offentliggør Danmarks forskere kontinuerligt spændende ny forskning, også på ligestillingsområdet. I samarbejde med forskere på blandt andet Stanford universitet udgav Mathias Wullum Nielsen i 2017 et vigtigt debatindlæg om værdien af køns mangfoldighed på universiteterne. De illustrerede værdien af denne mangfoldighed for både selve forskningen og for forskerne. Med andre ord: Bliver universiteterne bedre til at drage nytte af og udvide bredden blandt deres forskere, opnår vi bedre forskning. Flere talenter og perspektiver i spil skaber mere innovativ forskning. Dét bør interessere dem, der drømmer om nobelpriser.

Samtidig vil en øget inklusion af forskelligheder skabe bedre trivsel for dem, der har deres hverdag på universiteterne, uanset baggrund, alder, køn et cetera. De vil i højere grad opleve en frihed til at udfolde de talenter og potentialer, der måske ikke for nærværende er i spil. Som nylige studier og udtalelser fra blandt andet Danske Studerende og Magisterforeningen illustrerer, er det absolut ikke for tidligt at forbedre trivslen blandt både ansatte og studerende i forskningsmiljøerne.

Men øget ligestilling kommer ikke af sig selv, og i en presset forskningsvirkelighed ryger arbejdet ofte i glemmebogen. Ligestilling kræver resurser, tid og organisatorisk overskud til at udvikle og implementere ændringer - også af den slags, der gør ondt på dem, for hvem den nuværende situation og system er særligt gunstige.

På Syddansk Universitet har Direktionen omvendt hevet ligestillingsfokusset frem fra glemmebogen og sat arbejdet højt på universitetets strategiske dagsorden.

SDUs tilgang til ligestilling er et ønske om adfærdsændringer generelt. Her er altså ikke fokus på særlige diversitetsaspekter eller udpenslet ønskede måltal for eksempelvis antal kvinder eller internationale medarbejdere, men på det praktiske arbejde med at skabe mere inkluderende arbejdsprocesser - hvor beslutningstagere eksempelvis sikrer sig, at de kommer hele vejen rundt og får hørt alle medarbejdere og alle perspektiver. Man stiler mod at sikre øget diversitet over en bred kam.

EU poster i disse år flere millioner euro i projekter om ligestillingshandlingsplaner på de europæiske universiteter, og der gisnes ikke ubegrundet om, at disse handlingsplaner i fremtiden bliver et krav til ansøgninger om EUs forskningsmidler, akkurat som opmærksomhed på kønsbalance og køn i forskningsindhold allerede er det. Vil danske forskere også i fremtiden have adgang til disse afgørende midler, kan vi derfor styrke vores position i dét opløb ved allerede nu at begynde arbejdet med at udvikle ligestillingshandlingsplaner på universiteterne.

Mere end nogensinde kan ligestilling altså betale sig, både for forskningen og for forskerne.

Kunden må ikke sælge, videregive, distribuere, gengive eller mangfoldiggøre materiale fra Infomedia uden særlig og skriftlig aftale med Infomedia. Overført (downloadet) materiale skal slettes efter anvendelsen og må ikke indlægges i informations-genfindingsystemer, som for eksempel elektroniske postsystemer, databaser, fælles netværk eller lignende.

#### **Videreformidling**

Kunden må foretage videreformidling (ved videreformidling forstås kopiering, distribution via elektronisk post, tilrådighedsstillelse i databaser, på netværk eller lignende) af modtagne overskrift- og indledningsformater inden for kundens egen virksomhed. Al anden videreformidling af materiale fra Infomedia skal aftales skriftligt med Infomedia.