

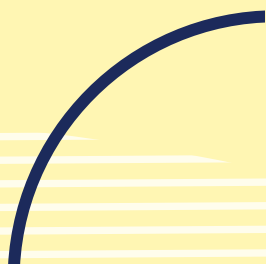


Del 1:

Hvor kønt ser det ud?

Danske og europæiske perspektiver på
snitflader mellem køn, ligestilling,
uddannelseskvalitet og kvalitetssikring





Et vidensprojekt:
Hvor kønt ser det ud? © 2020

Danmarks Akkrediteringsinstitution
Bredgade 38
1260 København K

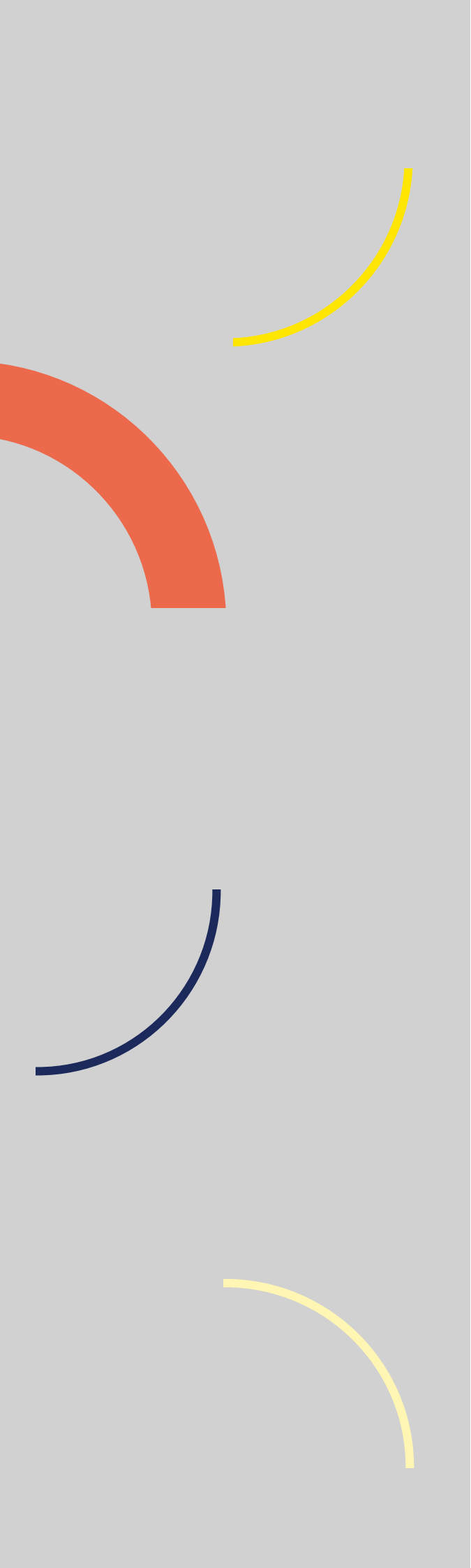
Projektgruppe:
Rikke Warming, projektleder
Petra Frydensberg
Morten Kyhn
Elisabeth Møller Dresager
Daniel Sebastian Larsen

Design:
Rumfang / Britt Karlsen

Publikationen kan hentes
elektronisk på www.akkr.dk

Indhold

Forord	4
Indledning	6
Publikationens opbygning	7
Kort om rammerne for ligestillingsarbejde i Danmark	8
Opsamling og de vigtigste pointer	10
Køn og ligestilling i det europæiske kvalitetssikringslandskab	16
De vigtigste pointer fra hver af de europæiske cases:	19
Del 1	
Kvalitetsperspektiver og initiativer før uddannelse	21
Det kønsskæve studievalg og optag	22
Kvalitetsperspektiver og initiativer under uddannelse	29
At studere på kønsskæve uddannelser	30
Uddannelsesinstitutionernes generelle arbejde med køns- og ligestillingsspørgsmål	38
Kvalitetsperspektiver og initiativer efter uddannelse	49
Det kønsopdelte arbejdsmarked med afsæt i kønsskævhed på de videregående uddannelser	50
Skæv kønsbalance i forskertoppen på universiteterne	54
Bilag	60
Interviewpersoner og indsamling af viden	61
Baggrundsinformation	62
Del 2	
Fire europæiske landecases	67
Sverige	68
Catalonien	74
Østrig	80
Storbritannien	84



Forord

I det seneste års tid eller to har jeg konstateret, at temaerne køn, kønsbalance og ligestilling i uddannelsesverdenen er kommet mere og mere på dagsordenen i den offentlige debat. I vores dialog med hele uddannelsessektoren oplever jeg også, at det er noget, man er optaget af – både på uddannelsesinstitutionerne og blandt andre interessenter i sektoren.

Hvis vi kigger ud over grænserne, bobler det også i gryden. Der kan generelt ses et øget fokus på uddannelsesinstitutionernes *third mission* – altså den større samfundsmæssige rolle, som institutionerne har ud over deres primære funktioner i forhold til at uddanne, forske og udvikle ny viden.

Som en del heraf kan man i europæisk sammenhæng se en tendens til, at ekstern kvalitetssikring i stigende grad bruges til at løfte vigtige samfundsordere. Det kunne netop være i forhold til at booste kønsligestilling, men kan også handle om andre temaer, fx bæredygtighed.

I Sverige kan man fx ikke opnå en positiv vurdering i forbindelse med landets pendant til de institutionsakkrediteringer, vi gennemfører herhjemme, hvis ikke køn og ligestilling tænkes tilfredsstillende ind i uddannelsernes indhold, udformning og gennemførelse. Her er arbejdet med kønsligestilling et selvstændigt vurderingsområde, når vores svenske søsterorganisation, Universitetskanslersämbetet, afdækker kvalitet og kvalitetssikringsarbejdet på den enkelte videregående uddannelsesinstitution.

Også i andre lande ikke så langt herfra inddrages arbejdet med køn og ligestilling i den eksterne kvalitetssikring af de videregående uddannelsesinstitutioner. I denne publikation kan du læse udvalgte landecases om dette. Derudover giver publikationen et indblik i de problematikker, man på en række danske videregående uddannelsesinstitutioner oplever i forhold til køn og ligestilling – og ikke mindst hvordan man arbejder med at håndtere dem.

Med den stigende opmærksomhed over for temaet synes timingen for denne publikation at være rigtig.

I Danmark er køns- og ligestillingsperspektivet ikke en del af den eksterne kvalitetssikring, som vi i Danmarks Akkrediteringsinstitution gennemfører. Men det betyder ikke, at køn og ligestilling ikke har betydning for uddannelsernes kvalitet og relevans. Af de interview, som vi har foretaget i forbindelse med denne publikation, fremgår det, at køn, kønsskævhed og ligestilling kan spille en rolle i forhold til de studerendes trivsel, optag og frafald, uddannelsernes relevans og dimitterendes overgang til arbejdsmarkedet. Alt sammen noget, som i et bredere perspektiv har eller kan have indflydelse på uddannelseskvaliteten.

Kan vi i Danmark lade os inspirere af de lande, hvor den eksterne kvalitetssikring bruges til at løfte ligestillingsarbejdet i den videregående uddannelsessektor? Det er i sidste ende en politisk beslutning, om man ønsker dette.

Vi har netop i tæt dialog med uddannelsessektoren udviklet systemet til anden runde af akkreditering af alle videregående uddannelsesinstitutioner. Her var spørgsmålet om ligestilling ikke på bordet. Hvis der på et senere tidspunkt bliver et politisk ønske om det, viser publikationen nogle af de perspektiver, der kan ligge i det fra lande omkring os, hvor man med meget forskellige indfaldsvinkler inddrager arbejdet med kønsskævhed, diversitet og ligestilling i det eksterne kvalitetssikringssystem.

Alt dette var noget, vi havde set frem til at debattere på Folkemødet 2020. Men det satte coronaudbruddet som bekendt en stopper for. Så nu håber jeg, at denne publikation kan give indsigt og inspiration, bringe nye perspektiver frem og måske også føde ind i en god debat om køn, ligestilling og uddannelseskvalitet.

Til sidst vil jeg sige en stor tak til alle de mange i ind- og udland, der har stillet deres ekspertise, indsigt og erfaringer til rådighed og ladet sig interviewe til dette projekt.



Anette Dørge

Direktør, Danmarks Akkrediteringsinstitution



Anette Dørge, direktør
Danmarks Akkrediteringsinstitution

Indledning

”Man bliver let sådan en killjoy, og det kan altså godt være lidt af en rolle at have på sin arbejdsplads.” Ordene falder i et af vores interview og beskriver, hvordan de, der råber højt om problemer med køn og ligestilling på en videregående uddannelsesinstitution, hurtigt kan blive set som et lidt dræbende indslag i den ellers gode stemning og forestillingen om, at her går det godt. Data peger ellers på en række skævheder og udfordringer knyttet til køn og ligestilling på det videregående uddannelsesområde. På knap halvdelen af alle videregående uddannelser er der en skæv balance mellem kønnene i optaget. Samlet set er der markant flere kvinder end mænd, der færdiggør en videregående uddannelse. Ser man på de undervisere med ”professor” i titlen, som en universitetsstuderende vil møde, vil en overvejende stor del af dem sandsynligvis være mænd. Og uddannelsernes dimittender føder ind i et arbejdsmarked, hvor mange sektorer er domineret af ét køn. Samtidig har optaget i sommeren 2020 budt på spredte succeshistorier om, at det kan lykkes at rykke på balancen med målrettede indsatser. Blandt andet med flere kommende mandlige pædagogstuderende og kvindelige studerende i STEM-fagene.

Har køn og ligestilling betydning for uddannelsernes kvalitet og relevans? I Danmark er det ikke et tema,

vi inddrager, når vi akkrediterer videregående uddannelsesinstitutioner. Men kigger man ud i Europa, er billedet et lidt andet. Flere steder ser vi, at køn og ligestilling i stigende grad bliver tæt knyttet til uddannelsernes kvalitet. Det sker, ved at uddannelsesinstitutioner forpligtes til at arbejde med ligestilling – enten via lovgivning eller via andre af myndighedernes styringsredskaber. Denne forpligtelse sker blandt andet gennem ekstern kvalitetssikring, hvor systemer flere steder i Europa nu direkte adresserer forventninger om, at institutionerne inddrager køn og ligestilling i deres interne kvalitetssikringsarbejde. Da systemerne stadig er så relativt nye, har vi endnu ikke set, hvordan kvalitetssikringen af ligestilling har effekt på den faktiske uddannelseskvalitet.

Ambitionen med publikationen er at komme tættere på de snitflader, der er mellem køn, ligestilling og uddannelseskvalitet. Det gør vi ved at give et indblik i, hvor kvalitets- og relevansproblematikker, der er forbundet med køn og ligestilling, stikker hovedet frem. I publikationen peges der også på konkrete initiativer, som videregående uddannelsesinstitutionerne før, under og efter uddannelse kan gribe til for at styrke ligestillingsarbejdet. Vi er fuldt bevidste om, at der er forskellige politiske rammer og forskellig lovgivning, der har afgørende betydning for mulighederne

Del 1



FØR UDDANNELSE

Det kønsskæve studievalg og optag



UNDER UDDANNELSE

At studere på kønsskæve uddannelser

Uddannelsesinstitutionernes generelle arbejde med køns- og ligestillingsspørgsmål

Publikationens opbygning

for ligestilling. I publikationen fokuserer vi dog på de problematikker og initiativer, som det ligger inden for uddannelsesinstitutionernes rækkevidde at handle på og gribe til.

Vi har medtaget en palet af eksempler fra ind- og udland, der viser, hvor mange steder og hvor forskelligt snitflader mellem køn og ligestilling i uddannelseskvalitet kan vise sig. Det kan være i enkeltstående initiativer såvel som i større strategiske indsatser. Mange institutioner er i fuld gang med at identificere problemstillinger og igangsætte initiativer, der skal bidrage til at styrke uddannelsernes kvalitet og relevans. Vi håber, at de forskellige eksempler kan inspirere alle danske uddannelsesinstitutioner ud fra deres lokale kontekster.

Når man dykker ned i at tale og skrive om køn, skal man træffe et svært valg i forhold til, hvad køn egentlig er. Vi er meget bevidste om den forsimpel af kønsspørgsmålet, som vi foretager ved at vælge at tale om mænd og kvinder og dermed om to køn. Flere af vores interviewpersoner fortæller, at uddannelsesinstitutionerne står over for en opgave med at inkludere meget mere bredspektrede kønsidentiteter. Mange af publikationens pointer er mindst lige så aktuelle og vigtige, når kønsspektret breddes ud.

Publikationen består af to dele.

Del 1 identificerer en vifte af meget forskelligartede problematikker, som vores interviewpersoner og læsning af baggrundsinformation har knyttet til snitfladerne mellem køn, ligestilling og uddannelseskvalitet. En vigtig opgave har også været at formidle alle de gode initiativer og indsatser i forhold til at håndtere køns- og ligestillingsudfordringer, som eksisterer på videregående uddannelsesinstitutioner i ind- og udland. Denne del af publikationen er inddelt i fem undertemaer, der tilsammen giver et overblik over, hvordan spørgsmålet om køn og ligestilling har betydning for uddannelsernes kvalitet og relevans før, under og efter et videregående uddannelsesforløb. Vi har erfaret, at flere uddannelsesinstitutioner i Danmark og Sverige også strukturerer deres arbejde med køn og ligestilling efter modeller, der kigger på før, under og efter et uddannelsesforløb.

Publikationens del 2 fokuserer på europæiske erfaringer med at adressere køn og ligestilling inden for rammerne af eksterne kvalitetssikringssystemer. Denne del udgøres af fire cases fra henholdsvis Sverige, Catalonien, Østrig og Storbritannien, som præsenterer vidt forskellige indfaldsvinkler og muligheder i forhold til at indarbejde køn og ligestilling i forskellige nationale rammer for kvalitetssikring.

EFTER UDDANNELSE

Det kønsopdelte arbejdsmarked med afsæt i kønsskævhed på videregående uddannelser

Skævv kønsbalance i forskertoppen på universiteterne

FIRE LANDECASES

Sverige,
Catalonien,
Østrig og
Storbritannien.

Del 2

Kort om rammerne for ligestillingsarbejde i Danmark

I kølvandet på oprettelsen af det første ministerområde for ligestilling i Danmark i 1999, kom den ligestillingslov, der stadig definerer formålet om at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd og sikre, at alle kvinder og mænd behandles lige inden for offentlig, almen og erhvervsmæssig virksomhed. Ligestilling adresseres desuden på beskæftigelsesområdet gennem en ligebehandlingslov og en ligelønslov. De danske ligestillingslove er alle lovfæstet efter et princip om "kønsmainstreaming", der forpligter alle offentlige myndigheder til at indarbejde et køns- og ligestillingsperspektiv i alle deres aktiviteter. Begrebet stammer fra det engelske "gender mainstreaming", der første gang blev defineret af FN i 1997 som et grundlæggende mål om at indtænke køn og ligestilling i alle andre mål. Siden da har Danmark og andre europæiske lande arbejdet med kønsmainstreaming som en ligestillingspolitisk strategi. Begrebet er sidenhen blevet suppleret med definitioner fra både FN og fra EU's forskellige institutioner.

I Danmark bruges begrebet om kønsmainstreaming sjældent i den offentlige debat, og det fremgår heller ikke eksplicit i gældende love. Begrebet bruges snarere som en overordnet politisk fællesnævner for det offentliges forpligtelse til at tænke ligestilling ind i al udformning af politik, planlægning og forvaltning. I Danmark er princippet ikke udmøntet som konkrete retningslinjer eller krav (KVINFO 2017).

I Danmark blev betegnelsen kønsmainstreaming i 2013 erstattet af begrebet *ligestillingsvurdering*, men begge betegnelser bruges stadig til at betegne princippet om integrering af ligestilling.



Opsamling og de vigtigste pointer

Snitflader mellem køn, ligestilling og uddannelseskvalitet

Samlet set viser publikationen, at der er relativt mange forskelligartede vinkler på, hvordan skæve balancer mellem køn og manglende ligestilling kan udgøre et kvalitetsproblem, og at det er et problem, der kommer til udtryk i mange forskellige sammenhænge og i forskellige sfærer.

I nogle tilfælde ser vi, at køn og ligestilling er koblet til nogle af de begreber, som vi i akkrediteringssammenhæng forbinder med uddannelseskvalitet. Det kan fx være i forhold til frafald, trivsel, underviseres pædagogiske kompetencer og opkvalificering heraf, uddannelsesevalueringer samt uddannelsernes videngrundlag og relevans.

I andre tilfælde støder vi på en bredere kvalitetsforståelse. Det kan fx handle om, at uddannelsesinstitutionen på opfordring fra de studerende igangsætter aktiviteter, der afspejler det fokus på køn og ligestilling, som er markant i ungdomskulturer. Det kan også handle om betydningen af stærke rolle-

modeller fra flere køn eller spørgsmålet om, hvordan de videregående uddannelsesinstitutioner kan bidrage til at løse samfundets store problemer. Særligt i forhold til sidstnævnte kommer vi ind i det felt, der handler om uddannelsesinstitutionernes third mission. Det refererer til den opgave med at engagere sig i samfundets behov, som der kommer mere og mere internationalt fokus på, at uddannelsesinstitutionerne skal løse ved siden af kerneopgaverne uddannelse, forskning og udvikling af ny viden.

De vigtigste kvalitetsperspektiver og initiativer før, under og efter uddannelsesforløb præsenteres på de følgende sider.

Det kønsskæve
studievalg og optag

Kvalitetsperspektiver

- Skæv kønsbalance på knap halvdelen af alle videregående uddannelser.
- Det frie studievalg er ikke helt frit – kønsnormer spiller ind.
- Køn kan have betydning for muligheden for at blive optaget på en videregående uddannelse.

- Markedsføring kan ændre på traditionelle, kønsbundne søgemønstre.
- Pædagog- og lærerstuderende kan skabe forandring med hensyn til fremtidige generationers søgemønstre.

Initiativer



UNDER UDDANNELSE



At studere på kønsskæve uddannelser



Kvalitetsperspektiver

- Kønsskæve uddannelser kan have udfordringer med studiemiljøet.
- Uddannelser med en homogen studenter- og undervisergruppe kan have svært ved at skabe et mangfoldigt læringsrum. Det kan gå ud over læringsudbyttet.
- Studerende med minoritetskøn har ofte højere frafald.
- Mødet med praksis kan underbygge stereotype forventninger til køn.



Initiativer

- Uddannelsesinstitutioner kan strategisk arbejde med at samle eller sprede studerende med minoritetskøn.
- Opgør med kønsbundne fordomme og diskriminerende sprogbrug på uddannelserne.
- Rollemodeller kan hjælpe studerende med minoritetskøn til at føle sig hjemme på studiet og se perspektiver på det fremtidige arbejdsmarked.

Uddannelses- institutionernes generelle arbejde med køns- og lige- stillingsspørgsmål

Kvalitetsperspektiver

- Der er god grund til at arbejde med køn og ligestilling i forhold til alle videregående uddannelser – ikke kun dem med aktuelle kønsskævheder og -problemer.
- Manglende accept af ligestillingsproblemer og ubevidste bias kan spænde ben for løsninger og bred implementering på institutionen.
- Studerende stiller krav om handling og bevidsthed.

Initiativer

- Initiativer kan rettes mange steder hen: pensum, omgangsformer, pædagogisk opkvalificering af undervisere og meget andet.
- Uddannelsesevalueringer kan synliggøre skjulte problemer.
- Uddannelsesinstitutioner organiserer sig i stigende grad med enheder med særligt fokus på problematikker vedrørende køn og ligestilling.

EFTER UDDANNELSE

Det kønsopdelte
arbejdsmarked
med afsæt i
kønsskævhed
på videregående
uddannelser

Kvalitetsperspektiver

- Konsekvensen af det kønsskæve studievalg og optag er et arbejdsmarked, hvor flere fag har en stor kønsskævhed.
- Når kønnet udgør en barriere for halvdelen af de potentielt motiverede og kommende medarbejdere, har nogle fag svært ved at rekruttere tilstrækkelig arbejdskraft nu og i fremtiden.
- Flere samfundsinstitutioner og sektorer er aktuelt og historisk domineret af ét køn – men i fremtiden kan det ændre sig til at være det andet køn.
- Manglende perspektiver i de løsninger og innovationer, der kommer fra sektorer med skæv kønsfordeling.

Skæv kønsbalance i forskertoppen på universiteterne

Kvalitetsperspektiver

- Der er en kraftig skævvridning med hensyn til antallet af mænd og kvinder på de øverste trin af forskerkarrieren.
- I Danmark betragtes skævvridningen ofte som et resultat af personlige valg frem for af kønsbestemte strukturer, der påvirker valget.
- Kønsskævheden kan resultere i manglende perspektiver hvad angår både bredden og dybden af forskningen, og dermed for den forskningsbaserede undervisning, de studerende møder.
- Studerende mangler rollemodeller af begge køn fra forskertoppen. Det kan svække deres tilhørsforhold til det faglige miljø og skævvride opfattelsen af kønnenes forsknings- og undervisningskompetencer.

Initiativer

- Kønssensitive ansættelsesprocedurer eller manglen på samme har stor betydning for kønnet rekruttering.
- Transparente og åbne procedurer for bredere rekruttering vinder frem på danske universiteter.
- Ydre styringsredskaber og krav i forbindelse med forskningsfinansiering kan understøtte en udvikling mod bedre kønsbalance, hvad angår forskerkarrierer.

Køn og ligestilling i det europæiske kvalitetssikringslandskab

I flere europæiske lande er problematikker relateret til køn og ligestilling på de videregående uddannelsesinstitutioner ved at rykke op på den uddannelsespolitiske dagsorden. Flere lande deler fx den udfordring, at mens en voksende andel af unge kvinder får en videregående uddannelse, er andelen af unge mænd tilsvarende mindre.

Ifølge rapporten Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 har Europa-Kommissionens ambition siden 1996 været, at ligestilling bør integreres som emne inden for alle politikområder, herunder videregående uddannelse. I praksis har fokus hovedsageligt været på den skæve balance mellem kvinder og mænd i forskertoppen på universiteterne. Ligestilling indgår fx som et af de principper for Responsible Research and Innovation, der er vokset frem i takt med etableringen af det fælles European Research Area og udgør et grundlag for EU's forskningsprogrammer.

I de seneste par år er et bredere syn på problematikker vedrørende køn og ligestilling begyndt at komme på dagsordenen, når det gælder videregående uddannelse. Dette fornyede fokus betyder også, at man i flere europæiske lande er begyndt at tage køn og ligestilling op som et tema i forbindelse med de styringsmæssige rammer for videregående uddannelser. Det kan fx være i forhold til rammeaftaler, optagelsessystemer eller tilsyn. Som en del af denne udvikling har vi i de seneste år set flere eksempler på, at køn og ligestilling er taget med som et parameter i forhold til eksterne vurderinger af uddannelsernes kvalitet og institutionernes kvalitetssikringsarbejde.

I publikationens del 2 fremlægges fire landecases om, hvordan køn og ligestilling kan tages op som tema i eksternt kvalitetssikring. Casene er udvalgt ud fra et ønske om at vise, hvor forskelligt temaet kan tages op i kvalitetssikringssammenhænge.

Two cases giver indblik i de to steder i Europa, hvor man er gået længst i forhold til at integrere køn og ligestilling på en synlig og udfoldet måde i det eksterne kvalitetssikringssystem. Det er i Sverige, hvor ligestilling fra 2016 har udgjort et selvstændigt vurderingsområde, og det er i den spanske region Catalonien, hvor et detaljeret ligestillingsperspektiv fra 2021 indgår i uddannelsesakkreditering. I andre lande er der i højere grad tale om, at der i kvalitetssikringssystemet er blevet givet mulighed for at se på køn og ligestilling som et delelement i et større vurderingsområde. Fx som en del af institutionernes brede diversitetsarbejde eller som et ud af flere samfundsmæssige forhold, som uddannelsesinstitutionerne skal arbejde med på lige fod med diversitetsspørgsmålet. Et eksempel er Østrig, hvor eksterne audits siden 2012 har åbnet for muligheden for at se på, hvordan uddannelsesinstitutionerne inddrager ligestilling som ét af de samfundsmæssige forhold, deres kvalitetssikringssystemer kan adressere. Afslutningsvist er der en case om det britiske Athena SWAN-charter. En række interviewpersoner har peget på charteret som en inspirationskilde til, hvilken tilgang og metode der kan understøtte, at der bliver rykket med hensyn til ligestillingen.



Hvad ser man, hvis man løfter blikket og ser på tværs af de fire landecases?

De fire landecases viser, at ekstern kvalitetssikring på meget forskelligartede måder kan bruges til at løfte arbejdet med ligestilling på uddannelsesinstitutionerne. Måden, som køn og ligestilling adresseres på i ekstern kvalitetssikring, er tæt forbundet med den nationale politiske kontekst og karakteren af det nationale system for ekstern kvalitetssikring, ligesom der er stor forskel på, hvor synlig en rolle køn og ligestilling har i systemet.

For det første kan ligestilling indgå med forskellig vægt i den samlede vurdering, lige fra at være et særskilt kriterium, som kan blive udslagsgivende for den samlede afgørelse (Sverige) til at indgå som et enkelt vurderingspunkt med begrænset indvirkning på vurderingen af det tilhørende kriterium (Catalonien og Østrig).

For det andet kan der være et bredt fokus på ligestilling som del af et bredere diversitetsarbejde (Østrig og Athena SWAN i Storbritannien), eller der kan være et specifikt fokus på ligestilling mellem to køn (Sverige og Catalonien).

For det tredje kan der være tale om enten overordnede krav til henholdsvis kvalitetssikringsarbejdet i praksis (Sverige) og de beskrevne mål (Østrig), eller detaljerede krav på kvalitetsniveau, fx vedrørende det faglige indhold, optag og ansættelsesprocesser, en inkluderende kultur, støttefunktioner mv. (Catalonien og Athena SWAN i Storbritannien).

I de tre landecases, hvor ligestilling er en del af det eksterne kvalitetssikringssystem, er vurderingsområdet stadig så nyt, at man endnu ikke har set, hvordan det viser sig i en positiv udvikling af den faktiske uddannelseskvalitet. Af interview med de eksterne kvalitetssikringsinstitutioner i Sverige, Catalonien og Østrig fremgår det, at de første erfaringer er, at det eksterne krav skaber øget opmærksomhed og større ansvar for temaet hos institutionsledelsen, men at man endnu ikke har set, fx at andelen af uddannelser med skæv kønsfordeling bliver mindre, at andelen af kvindelige professorer stiger, eller at de studerende møder et mere kønssensitivt pensum. Erfaringerne på baggrund af Athena SWAN-charteret er, at institutionernes indsatser for at få tildelt én af de eftertragtede awards fx har betydet, at karrieremulighederne for kvinder inden for forskning er forbedret.

De vigtigste pointer fra hver af de europæiske cases:

Sverige

- Ligestilling er et ud af seks vurderingsområder, der udgør en fælles referenceramme for alle typer af kvalitetssikringsaktiviteter.
- Ligestilling er et selvstændigt kriterium i institutionsgranskninger, der svarer til institutionsakkrediteringer i det danske system.
- Vurderinger af ligestillingsarbejdet kan blive udslagsgivende for den samlede afgørelse.
- Fokus er på systematisk arbejde med at tage ligestilling i betragtning i uddannelsernes tilrettelæggelse og gennemførelse samt i kvalitetssikringsarbejdet med dem.

Østrig

- Lovgivningen lægger op til, at ligestilling er ét af de samfundsmæssige formål, som uddannelsesinstitutionerne er forpligtet til at integrere i deres kvalitetssikringssystemer.
- Forskellige eksterne kvalitetssikringsinstitutioner udfører eksterne audits, og derfor er der forskellig rammesætning med hensyn til, hvordan ekspertpanelerne kan se på ligestilling.
- I praksis har der især været fokus på, om uddannelsesinstitutionerne har beskrevet mål, organisatoriske enheder eller medarbejderrettede tiltag.
- Ligestilling er kommet på dagsordenen for eksterne kvalitetssikring, men indgår endnu ikke som et fast punkt i alle eksterne audits.

Catalonien

- Universiteter har presset på for at få køn og ligestilling integreret i kvalitetssikringssystemet.
- Et ligestillingsperspektiv med detaljerede sigtelinjer er nu en del af uddannelsesakkreditering.
- Ligestillingsperspektivet vil blive indfaset gennem flere trin med henblik på at give uddannelsesinstitutionerne rum til at udvikle deres ligestillingsarbejde.

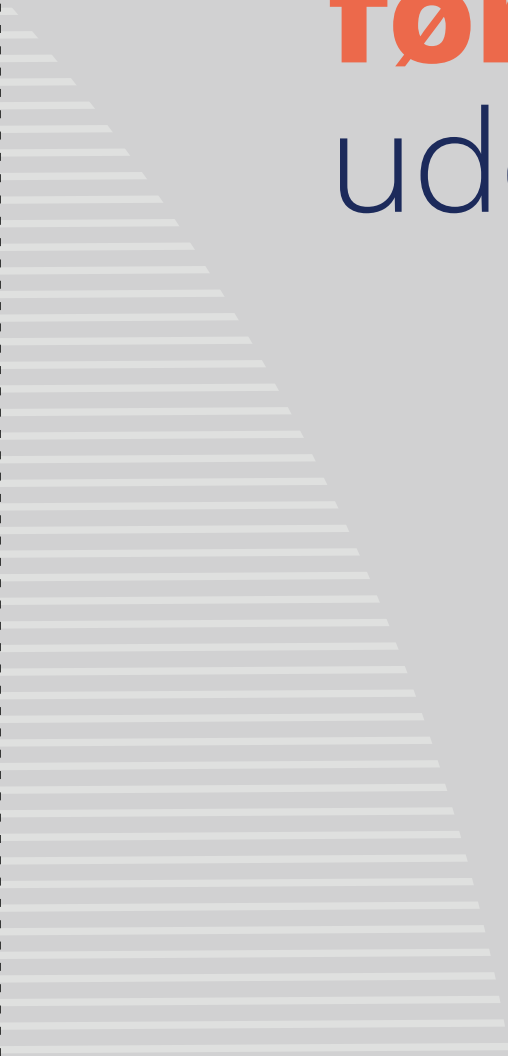
Storbritannien

- Athena SWAN-charteret var tidligt på banen med at bruge eksterne vurderinger som redskab til at fremme ligestilling.
- I dag er charteret internationalt anerkendt for at have haft succes med at understøtte grundlæggende forandring i retning af mere ligestilling på institutionerne.
- Tilgang og metode lægger vægt på vedvarende forbedringer baseret på data og har mange lighedspunkter med den kvalitetssikringstankegang, vi kender fra akkreditering.
- Hovedfokus er på at fremme ligestilling i forskningsmiljøer, men ligestillingsarbejdet kommer også de studerende til gode.

Del 1



Kvalitets- perspektiver og initiativer **før** uddannelse





FØR UDDANNELSE



Det kønsskæve studievalg og optag



Kvalitetsperspektiver

- Knap halvdelen (43 %) af alle videregående uddannelser i Danmark har en skæv kønsbalance.
- Det frie studievalg er ikke helt frit, når grupper af potentielt motiverede studerende fravælger bestemte studier på grund af kønsnormer og forskelligartede forventninger til forskellige køn.
- Køn kan have betydning for muligheden for at blive optaget på en videregående uddannelse. Kan spille rolle for optagelsen på baggrund af en adgangsgivende eksamen eller en optagelsesprøve.



Initiativer

- Målrettet og kønssensitiv markedsføring kan ændre på traditionelle, kønsbundne søgemønstre.
- Med en normkritisk tilgang kan pædagog- og lærerstuderende klædes på til at skabe forandring med hensyn til fremtidige generationers søgemønstre.

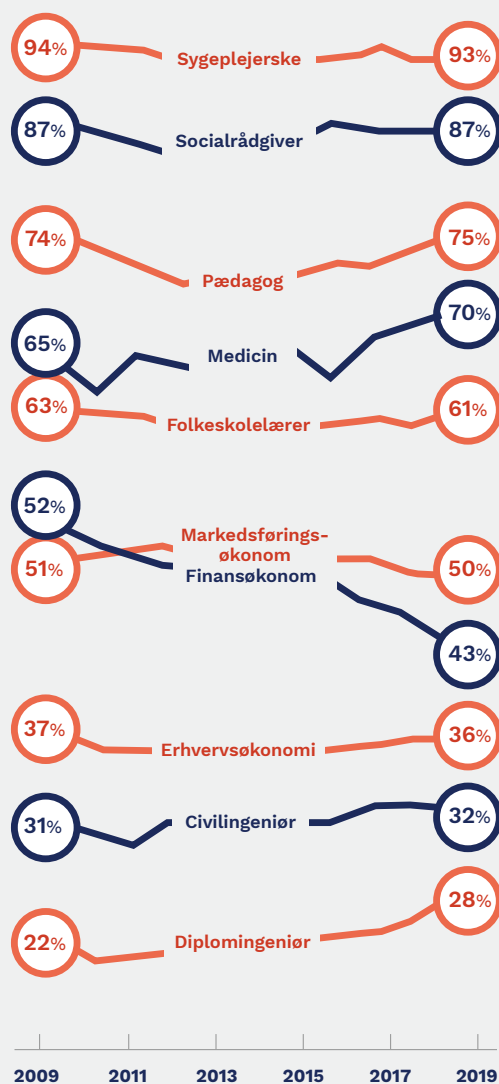
Det kønsskæve studievalg og optag

De seneste årtiers øgede optag betyder blandt andet, at en langt mere mangefacetteret gruppe nu søger og bliver optaget på de videregående uddannelser. På nogle punkter er optaget dog mindre facetteret. 43 % af alle videregående uddannelser havde i 2019 en skæv fordeling mellem de to køn, som optaget opgøres i (Politiken, 24. januar 2020). Der findes ikke en officiel definition af, hvornår en uddannelse har en skæv kønsfordeling, men vi har mødt flere eksempler på, at det defineres som, at minoritetskønnet udgør 25 % eller mindre af de studerende på en uddannelse.

Mange af de traditionelle, kønsrelaterede studievalg er stadig gældende. I 2019 var der udbud af datamatiker- og maskinmesteruddannelser, hvor der slet ikke blev optaget kvinder, mens kvinder udgjorde 93 % af optaget på sygeplejerskeuddannelsen. Samme år var andelen af kvinder på civilingeniøruddannelserne på 32 %. Det tal udgjorde 31 % i 2009, så hvis der her er tale om en udvikling, går den langsomt

På andre uddannelser er der gennem en lang årrække sket en ændring af kønsbalancen. Det gælder fx for medicin- og jurauddannelserne, hvor de mandlige studerende nu udgør minoritetskønnet. På medicinuddannelsen udgjorde kvinderne fx 70 % af de optagne i 2019. Forskning viser, at det typisk er velfærdsstærke lande som Danmark og de andre nordiske lande, der har størst kønsforskel i optaget. Det fortæller Mathias Wullum Nielsen, der forsker i køn og diversitet i det videnskabelige system på Københavns Universitet. Det skyldes, at de unge her er vokset op med en høj grad af individualisering og en udstrakt frihed til at vælge det liv, de ønsker. "Det er jo en positiv mulighed, men det betyder samtidig, at man som samfund skal være bevidst om de strukturer, de unge træffer deres valg inden for. Her har vi i Danmark meget fokus på forretningsdelen og tab af talent. I Norge og Sverige går man forskelligt til værks, men begge lande har en ambition om at forandre de strukturelle grundårsager til kønsuligheden. Så selvom de tre lande minder om hinanden, går vi forskelligt til løsningen på kønsskævheden i optag," fortæller Mathias Wullum Nielsen.

Andel kvinder optaget på de ti største videregående uddannelser



Grafen er udarbejdet på baggrund af Politikens illustration af optaget på en række uddannelser, 24.1.2020.

Kvalitetsperspektiver forbundet med det køns- skæve studievalg og optag

Normer og forventninger understøtter de skæve optag

Kønssnormer og forskellige forventninger til de forskellige køn kan understøtte det skæve optag. Det peger flere interviewpersoner på, ligesom det fremgår af den baggrundsinformation, som vi har orienteret os i. Der er flere konsekvenser af kønssnormer og forskellige forventninger til kønnene. Én konsekvens er, at på trods af intentioner om lige muligheder for alle unge i forhold til videregående uddannelser er deres valg af studie ikke et helt frit og ubundet valg. Der er flere piger end drenge, der klarer sig fagligt godt og går ud af gymnasiet med høje gennemsnit. Der er forventninger til de piger om, hvilke uddannelser de skal søge ind på. Det er universitetsfag som medicin, jura og psykologi, som i høj grad optager piger med høje gennemsnit. Pigerne bliver bekræftet i deres valg ved at se, at der er en overrepræsentation af studerende, som minder om dem selv, på de pågældende studier. Noget tilsvarende gør sig gældende for mandlige studerendes valg af tekniske uddannelser. Et studievalg, der er påvirket af den unges køn, bidrager således til selvforstærkende forventninger til kønnene.

En anden konsekvens er, at institutionerne ikke nødvendigvis har succes med at optage de mest egnede og motiverede studerende fra den tilgængelige population. Flere interviewpersoner har fortalt om, hvordan uddannelser med stor kønsskævhed slet ikke er på radaren hos de studerende, der tilhører kønsminoriteten. Det er et tab for institutionerne, der risikerer at stå med mindre motiverede og fagligt svagere studerende, end hvis begge køn havde søgt uddannelsen. Det kan have betydning for det faglige niveau og engagement i læringsrummet og for den generelle trivsel blandt de studerende.

Køn spiller en rolle i forhold til muligheden for optagelse

Selvom optagelsessystemet til de videregående uddannelser i Danmark bygger på intentionen om at give alle lige adgang, er vi i vores interview og baggrundsinformation stødt på flere holdninger om, at optagelsessystemet kan udfordre kønsligheden i optaget på kønsskæve uddannelser.

Anne Seirup Nicolaisen, der er projektleder i Koncern HR på Danmarks Tekniske Universitet, fortæller, at når man ser på potentielle kvindelige ansøgere, vil kun ca. 43 % af dem have den rette fagkombination til uddannelserne på Danmarks Tekniske Universitet. Det oplever universitetet som et første benspænd i forhold til at kunne opnå balance.

På videregående uddannelsesinstitutioner, hvor optagelsesprøver eller -samtaler udgør en vigtig del af optagelsesprocessen, kan der være god grund til at overveje, om strukturelle forhold i forbindelse med optagelsesprøverne gør det lettere for det ene køn at komme gennem nåleøjet og blive tilbudt en studieplads. Favoriserer man fx ubevidst det ene køn på kønsskæve uddannelser ved at gentage det vante mønster og således tilbyde studieplads til den slags studerende, man allerede har mange af? Det er vigtigt at have opmærksomhed på, fortæller Maria Dockweiler, der er specialkonsulent i HR-afdelingen på Syddansk Universitet, hvor optagelsesprøver og -samtaler bruges i stor stil i vurderingen af kvote 2-ansøgerne.

Manglende videregående uddannelse giver ringere livskvalitet

I overgangen mellem adgangsgivende eksamen, fx fra gymnasiet og til de videregående uddannelser, taber man en del af mændene. I visse regioner søger de ikke ind på de videregående uddannelser, og det kan få konsekvenser for deres livskvalitet og øge risikoen for at falde igennem på andre parametre som sundhed og livsindtjening. Det mener rektor Birthe Friis Mortensen fra UC SYD: "Her i regionen står vi med en stor gruppe af unge mænd, der ikke får en videregående uddannelse. De bliver til voksne mænd, der

ikke opnår den tilknytning til arbejdsmarkedet, som de kunne have haft med en videregående uddannelse i bagagen. De kommer ikke til at bidrage til arbejdsmarkedet, og det får også konsekvenser for, om de får en partner og stifter familie, og for deres sundhedstilstand gennem livet. Der er simpelthen en stor risiko for, at de falder igennem i samfundet. Her har vi som videregående uddannelsesinstitution i regionen et ansvar for at handle.”

Bæredygtige uddannelsesudbud i de mindre byer kræver flere mænd

Med mindre fødselsårsgange kan institutioner uden for de store byer have svært ved at opretholde bæredygtige mindre udbudssteder, hvis de ikke kan tiltrække studerende af alle køn. Der gælder fx på UC SYD, hvor 77 % af de studerende på professionsbacheloruddannelserne i 2019 var kvinder (Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus). Birthe Friis Mortensen fortæller: ”Hvis vi ikke som institution i stigende grad får fat i mændene, får vi problemer med at have studerende nok til at kunne holde fast i det samme udbud af uddannelser rundt om i regionen, som vi har nu. Med udsigt til færre unge i området er det ikke nok kun at få fat i kvinderne. Vi kan komme til at stå i en situation, der bider sig selv i halen. Jo færre udbud, jo længere skal de unge flytte sig for at få en videregående uddannelse, og jo færre vil søge om optagelse. Det gælder ikke mindst mændene. Det er min erfaring, at de flytter sig mindst.”

Skævt kønsoptag – kønsopdelt arbejdsmarked

Det kønsbunde studievalg fører til, at der også er dele af arbejdsmarkedet, der er kønsopdelte. Den problemstilling udfoldes senere i publikationen i kapitlet om kvalitetsperspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked med afsæt i kønsskævhed på de videregående uddannelser.

Initiativer

Kønsnuanceret markedsføring af kønsskæve uddannelser til kommende studerende

Vi har mødt flere eksempler på uddannelsesinstitutioner, der har igangsat konkrete initiativer for at tiltrække minoritetskønnet på uddannelser med et skævt kønsoptag. Det gælder særligt i forhold til at arbejde med, at det markedsføringsmateriale og den information, som er de potentielle studerendes første møde med studiet, er uden kønsstereotyper både på billedsiden og i teksterne.

På UC SYD har man gentænkt kommunikationsstrategien med henblik på at tiltrække flere mænd til de fire store velfærdsuddannelser – lærer, socialrådgiver, pædagog og sygeplejerske. ”Det er egentligt ganske små greb, men det lader til, at de har virket”, fortæller Birthe Friis Mortensen. Ved at lave nyt billedmateriale med mandlige studerende til markedsføringen af uddannelserne og ved konstant at synliggøre, at uddannelserne også er for mænd, tyder det på, at der er flere mænd, der har lyst til at blive lærer, socialrådgiver og pædagog i den sydlige region. Birthe Friis Mortensen fortæller fx, at der var 25 % flere mænd, der søgte ind på UC SYDs læreruddannelse i 2019 end i 2018. Sværere er det på sygeplejerske- og jordemoderuddannelserne, som traditionelt optager få eller ingen mænd.

Bevidsthed om kønsulighed ved optagelsesprøver

På Det Jyske Musikkonservatorium har flere af de rytmiske uddannelser en skæv kønsbalance med ca. 80 % mandlige og 20 % kvindelige studerende, fortæller vicerector Keld Hosbond. På de klassiske musikuddannelser ser man ikke samme problem, fordi piger i vækstlaget typisk spiller fløjte, violin og cello, mens få piger kaster sig over trommerne og elguitaren. ”På de rytmiske uddannelser har vi mange kvindelige studerende, der synger, mens mændene typisk spiller på instrumenterne,” siger Keld Hosbond og fortæller, at en del af arbejdet med at få flere kvindelige

studerende ligger hos musikskolerne og i musikundervisningen i grundskolen, som er konservatoriets vækstlag. Men at det ikke betyder, at konservatoriet kan læne sig tilbage. Feedback fra en kvindelig ansøger, der havde været til optagelsesprøve som trommeslager, fik fx konservatoriet til at overveje, om optagelsesprøven var indhyldet i nogle værdier, som kan betegnes som maskuline. Kvinden havde oplevet det som ubehageligt, at hun under optagelsesprøven fx blev presset på at spille hurtigere og hurtigere. Keld Hosbond fremhæver, at mænd vil have en fysisk fordel, hvis man skal sidde at hamre hårdt og hurtigt i trommerne i lang tid, og hvis det er det, der skal vises i optagelsesprøven, bliver mænd favoriseret i forhold til at blive optaget. Bevidstheden om den potentielle favorisering af det ene køn har udmøntet sig i konkrete initiativer. Fx er det nu fastlagt i en procedure, at der skal være mindst en person med et andet køn end den optagelsessøgende i den jury, der er nedsat til at bedømme ansøgerne. Keld Hosbond fortæller desuden, at det har været diskuteret, om man kunne anonymisere ansøgerens køn til optagelsesprøven. Lidt som man gør ved ansættelser i symfoniorkestre, hvor ansøgerne spiller bag en skærm i første runde af ansættelsesprocessen. Men det lader sig ikke lige gøre på konservatoriet, fordi man til optagelsesprøven også skal demonstrere sammenspil i en gruppe.

Fremtidens pædagoger og lærere spiller en rolle i forhold til tidlig dannelse af kønsnormer

Håndteringen af køn i grundskole, på ungdomsuddannelse, ja, i vuggestue og børnehave præger fundamentet for det unge og voksne menneskes kønsnormer og kønsstereotype forestillinger om uddannelse og arbejde. Flere interviewpersoner fortæller, at hvis man for alvor skal rykke ved den skæve kønsulighed på de videregående uddannelser, skal der allerede tidligt i livet arbejdes med børn og unge. Det kan være i forhold til de mønstre og sociale forventninger, der er knyttet til køn, og derigennem kan der arbejdes med at gøre alle fag legitime og interessante for alle køn.

De pædagoger og lærere, som et barn møder i vuggestuen, børnehaven, grundskolen og på en ungdomsuddannelse, kan alle på afgørende vis være med til at præge fundamentet for de normer, barnet udvikler som ung og voksen. Det gælder også i forhold til kønsnormer og kønsstereotype forestillinger knyttet til uddannelse og arbejde.

Dermed har de to typer af professioner et særligt potentiale til at blive forandringsagenter, der kan præge de kommende generationers kønsnormer og dermed være med til at gøre op med de kønsbundne uddannelsesvalg.

På VIA University Colleges udbud af pædagoguddannelsen i Horsens og Viborg er der et aktuelt forskningsprojekt om normkritik og normkreativitet i pædagogiske dagtilbud. Gennem videnopbygning på pædagoguddannelsen og udvikling sammen med fire udvalgte dagtilbud vil projektet bidrage til at klæde fremtidens pædagoger på til at reflektere over egne normers styring i deres professionelle virke. Det kan være helt ned i det lavpraktiske, hvor personalet typisk trækker drengegruppen med ud på fodboldbanen, uden at reflektere over, at de derved reproducerer kønsnormer og forventninger til drengene og pigerne, fortæller de to lektorer Marta Padovan-Özdemir og Stine Del Pin Hamilton. ”Der er ikke noget i vejen med at vælge at tage en gruppe børnehavedrenge med ud på fodboldbanen, men det er vigtigt, at det ikke sker, fordi det er sådan, man gør, og fordi man pr. automatik tænker, at det er drengene, der spiller fodbold. At spille fodbold kan være en god pædagogisk aktivitet. Man kan arbejde med motorik og med relationer. Med normkritikken arbejder vi med, at de studerende skal reflektere over, om det, man gør, reproducerer nogle uheldige ekskluderende eller normskabende handlinger,” forklarer Stine Del Pin Hamilton og fortsætter: ”Pointen er jo netop, at hvis man ude i daginstitutionerne og folkeskolerne tænker, at mandlige pædagoger og lærere er vigtige

for mangfoldigheden i den verden, børnene møder i deres institutionsliv, er det afgørende, at vi nu sætter ind med at få mere viden om, hvordan professionerne selv har en rolle i forhold til tidligt at arbejde med, at de kommende generationer ikke er styret af kønsnormer og forventninger til deres køn, når de skal vælge studie om 15-20 år.”

Lettere adgang for minoritetskøn i Norge

I Norge har man igangsat en national forsøgsordning med kønspoint, der skal booste en udvikling i retning af en mere jævn kønsfordeling på alle videregående uddannelser. Pointene er tillægspoint til ansøgerens adgangsgivende eksamen og udløses automatisk, når ansøgere med minoritetskøn søger om optagelse på en række udvalgte uddannelser på udvalgte uddannelsesinstitutioner. Som mand får man fx to kønspoint, hvis man søger veterinæruddannelsen ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet eller sygepleje ved Universitetet i Agder. Som kvinde får man fx to kønspoint, hvis man søger en lang række bacheloruddannelser i tekniske fag på alle institutioner i Norge, landbrugsstudier ved Høgskolen i Innlandet, bachelorstudier i maritime fag ved Universitetet i Sørøst-Norge og Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet (NTNU) i Ålesund samt en række IT-uddannelser og tekniske uddannelser på NTNU.

Ambitionen med kønspointene er at vende en fastlåst tradition ved at støtte pionerer, der ønsker at bryde de kønstraditionelle søgemønstre. På sigt skal en mere lige kønsfordeling på de udvalgte uddannelser bidrage til, at uddannelsen kommer ind i en positiv spiral og bliver selvforsynende i forhold til at tiltrække ansøgere uanset køn.

Kønspointene er omdiskuterede i Norge. Modstanderne taler imod, at nogle studerende bliver favoriseret på grund af køn, mens fortalene fremfører, at kønspoint ikke handler om at gøre optag lettere for nogle studerende, men om at nedbryde traditionelle uddan-

nellesvalg til gavn for hele samfundet på lang sigt. I det hele taget har man fra politisk side gennemført flere initiativer med henblik på at ændre på kønstraditionelle optagemønstre. Et andet eksempel er, at man har ændret titlerne på flere studier. Fx bruger man ikke længere begrebet ”sykesøster”, men det kønsneutrale ”sykepleier” om funktionen som sygeplejerske.



Kvalitets- perspektiver og initiativer **under** uddannelse

At studere på kønsskæve uddannelser

Kvalitetsperspektiver

- Kønsskæve uddannelser kan have udfordringer med studiemiljøet.
- På uddannelser med kønsskæv studenter- og undervisergruppe kan det være svært at etablere et mangfoldigt læringsrum, der giver forskellige perspektiver på fagligheden og dermed et højt fagligt læringsudbytte.
- Studerende med minoritetskøn har større frafald. Mulige årsager: De er udfordret med hensyn til oplevelsen af ikke at høre til på studiet og oplevelsen af, at det efterfølgende arbejdsmarked ikke er attraktivt.
- Praktikerfaringer kan underbygge stereotype forventninger til køn.

Initiativer

- Uddannelsesinstitutionen kan strategisk arbejde med at samle eller sprede de studerende med minoritetskøn – både i undervisningen på den enkelte uddannelse og/eller på tværs af forskellige uddannelser på institutionen.
- Uddannelsesinstitutionen og underviserne kan målrettet dæmpe op for kønsbundne fordomme og diskriminerende sprogbrug på uddannelsen.
- Rollemodeller kan hjælpe studerende med minoritetskøn til at føle sig hjemme på studiet og se perspektiver på det fremtidige arbejdsmarked.

At studere på kønsskæve uddannelser

I Danmark går rigtig mange studerende på en uddannelse, hvor minimum 75 % har samme køn (Politiken, 24. januar 2020). For uddannelsesinstitutionerne betyder det blandt andet, at de skal håndtere den skæve kønsfordeling i forhold til det rum, der opstår mellem underviseren og de studerende i undervisningssituationen og i forhold til det studiemiljø, som er vigtigt for de studerendes trivsel og tilhørsforhold til studiestedet.

Gennem vores interview og baggrundsinformation har vi erfaret, at uddannelser med kønsskævt optag i stigende grad er bevidste om konsekvenserne for de studerende og i flere tilfælde også har sat egentlige initiativer i gang. "Det er ikke som sådan synd for en studerende at gå på de af vores uddannelser, hvor der er få af samme køn. Men som uddannelsesinstitution er vi i de senere år blevet meget mere aktive i forhold til, hvad det er, vi ikke får af faglige perspektiver, og hvilket ensidigt studiemiljø der kan være konsekvensen," fortæller Keld Hosbond fra Jysk Musikkonservatorium. Men hvilke problemer er forbundet med en stor skævhed i repræsentationen af kønnene på enkelte uddannelser eller i hele uddannelsesgrupper, og hvordan har nogle uddannelsesinstitutioner valgt at arbejde med problematikkerne? Det gives der indblik i nedenfor.



Kvalitetsperspektiver forbundet med at studere på kønsskæve uddannelser

Frafald kan hænge sammen med skæv kønsbalance

På flere uddannelsesinstitutioner, der har uddannelser med en skæv kønsbalance, er det oplevelsen, at minoritetskønnet falder lettere fra end det dominerende køn. Ser man fx på førsteårsfrafaldet på sygeplejerskeuddannelsen i perioden 2010-18, faldt 14 % af de kvindelige studerende fra, mens 25 % af de mandlige studerende stoppede (Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus). I vores interview har vi oplevet, at der er en begyndende interesse for at dykke ned i, hvad det er for strukturer, der giver udfordringer med kønsrelateret frafald. Det kommer til udtryk, ved at vi har mødt flere institutioner, der har igangsat forskning og andre projekter, der skal undersøge betydningen af køn og trivsel.

En af de årsager, som vi har mødt flere gange, er, at studiemiljøet og kulturen på uddannelser med skæv kønsbalance har en betydning for de studerendes trivsel og deres mulige frafald. Der er stor forskel på, om den enkelte studerende vil opleve det som et problem at have minoritetskøn på sin uddannelse. Det afhænger blandt andet af den studerendes personlige ressourcer og af, hvor anerkendende og fordomsfrit et studiemiljø uddannelsesinstitutionen bygger op om de studerende. Men det er en reel mulighed, at man som studerende med minoritetskøn risikerer at føle sig udenfor. Mathias Wullum Nielsen, der er lektor på sociologi på Københavns Universitet, fortæller, at begrebet "belonging" refererer til følelsen af at høre til i et fællesskab og være accepteret i det fællesskab.

Det er altafgørende for, om den studerende oplever at være en del af fællesskabet eller modsat oplever at høre til i periferien af miljøet med alvorlige trivselsproblemer og i sidste ende frafald som konsekvens.

På nogle uddannelser kan der være et miljø, som kan virke direkte ekskluderende for studerende, der har et andet køn end hovedparten af de medstuderende. Det gælder ikke kun i forhold til de andre studerende, men også i forhold til underviserne, der alle på forskellig vis kan være påvirket af ubevidste, men uhensigtsmæssige handlinger. En af interviewpersonerne gengav som eksempel en situation, hvor en underviser havde første time med et hold nye studerende, hvor der var en meget stor overvægt af kvindelige studerende og blot tre mandlige. Underviseren spurgte de tre mænd om, hvem af dem der så var homoseksuelle. Spørgsmålet var muligvis velment i den forstand, at der skulle være plads til og åbenhed om alle seksualiteter på studiet, men de tre mandlige studerende havde oplevet at blive puttet i en kasse, hvor man typisk måtte være homoseksuel for at have søgt det pågældende studie. Den oplevede effekt var det modsatte af at høre til og være i et inkluderende studiemiljø.

Et andet forhold, der kan opstå, er, at det mindst repræsenterede køn kan ende med at blive set som særligt. Mathias Wullum Nielsen fortæller således om, at kvinder på mandsdominerede uddannelser og vice versa kan blive genstand for en "token-effekt", hvor de bliver bekræftet i at være særlige. Det kan være med til at fastholde uhensigtsmæssige kønsroller og opfordre kønnene til at agere ud fra de forventninger, der kan være til bestemte køn, hvis man gør for meget ud af, at man på grund af et køn er særligt velkommen eller bidrager særligt positivt.

Frafald på en uddannelse med skæv kønsbalance handler ikke kun om trivsel og studiemiljø. På Copenhagen Business School (CBS) er Sine Zambach i et postdoc-projekt i gang med at undersøge blandt andet kønsskævhedens betydning for forskellige ud-

dannelseskvalitetsfaktorer, herunder frafald. Afsættet for undersøgelsen er FN's verdensmål for bæredygtighed, som både adresserer uddannelser af høj kvalitet og ligestilling mellem kønnene. Projektet er kun i sin begyndelse, men Sine Zambach fortæller, at man kan se, at minoritetskønnet falder fra. Det gælder ikke mindst på de kvindedominerede uddannelser på CBS. Sine Zambach lægger ikke særlig vægt på studiemiljøet som afgørende for højere frafald blandt minoritetskønnet. "Vi kan se, at når minoritetskønnet er mænd, ser det ud til, at de falder fra i lidt højere grad, end når minoritetskønnet er kvinder. Min tese er, at vi skal overveje, om der ikke er faktorer, som at de typiske kvindefag i vores branche fx er HR. At arbejde med HR giver en mindre startløn, det er sværere at få et job som dimittend, og man uddanner sig i højere grad til det offentlige arbejdsmarked. Alt sammen faktorer, som giver mindre prestige end på flere af vores andre studier. Samtidig kan man se, at uddannelser med en høj andel af mænd typisk giver en ganske høj startløn, og at det er lettere at finde et job bagefter." Projektet er ikke afsluttet endnu, men er et eksempel på, at der på uddannelsesinstitutionerne er interesse for at dykke ned i problematikken.

Skæv kønsbalance kan give et for homogent fagligt læringsrum

Vi har oplevet flere interviewpersoner fremhæve, at en meget skæv kønsbalance kan resultere i, at undervisningsrummet bliver for homogent. I praksis kan manglende kønsdiversitet betyde, at der er for få perspektiver repræsenteret i undervisningssituationen til, at der kan opstå det krydsfelt mellem viden og andre perspektiver, som har betydning for at opnå den høje faglighed, som de studerende gerne skal have med sig fra uddannelsen. Omvendt kan kønsforskelle og anden diversitet blandt de studerende have en positiv effekt på det faglige læringsrum, hvis underviseren forstår at bruge diversiteten og de forskellige perspektiver på faglige udfordringer. Signe Stelling Risom er docent på sygeplejerskeuddannelsen på Københavns Professionshøjskole. Hun fortæller, at man ved at samle de mandlige studerende på

færre hold kan nå op på at have en kønsfordeling med tæt på 40 % mænd på de hold. "Man kan mærke en anden dynamik, når man træder ind på de hold. Det er en anden type af faglige perspektiver, der typisk bliver rejst og udfordret, når der er flere mænd." Signe Stelling Risom uddyber sine erfaringer med, at der også er mange af mændene, der ikke kommer direkte fra gymnasiet, som de kvindelige studerende gør. Ofte søger de mandlige studerende ind på studiet med en sundhedsfaglig assistentuddannelse i bagagen, og det gør, at de allerede har en god praksiserfaring, som de spiller den teoretiske viden op ad.

Den svenske publikation *Kvinnor och män i högskolan* fra 2016 peger på et andet perspektiv i forhold til fagligheden. Data fra uddannelser med skæv kønsfordeling viser, at minoritetskønnet vælger at engagere og fordybe sig i en smallere vifte af temaer end den gruppe, der tilhører majoritetskønnet. Det kommer tydeligst til udtryk i valg af temaer i forbindelse med bachelor- og specialeprojekter, men også i forhold til den aktive deltagelse i undervisningssituationen.

Fødekæden af fremtidige undervisere – en særlig udfordring

Flere interviewpersoner har peget på, at der på mange universitets- og professionsbacheloruddannelser er en tæt sammenhæng mellem, at de studerende også er dem, der efter forskeruddannelser, erfaringer fra erhvervslivet og/eller anden videre uddannelse bliver undervisere på uddannelsen. På uddannelser med en skæv kønsfordeling bider det sig selv i halen, at det kan være vanskeligt at rekruttere en mere kønslige gruppe af undervisere. Flere interviewpersoner har peget på, at det er et problem. Det gælder i forhold til at tiltrække studerende fra minoritetskønnet, som bliver bekræftet i, at en uddannelse er forbeholdt det andet køn, bare ved at se på sammensætningen af undervisere. Det gælder også i forhold til at have rollemodeller for den mindre gruppe af studerende med minoritetskønnet og bestyrke dem i, at de hører til på studiet.

Særlige forventninger til køn i praktikforløb

Flere af vores interviewpersoner, der har erfaring med videregående uddannelser, hvor praktik indgår som en integreret del af undervisningen, fortæller, at de oplever, at der er særlige forventninger til fx mandlige pædagoger, når de kommer ud i praktik. Lektor Stine Del Pin Hamilton fra VIA University Colleges udbud af pædagoguddannelsen i Viborg fortæller: "Når en vuggestue får en mandlig studerende ud i praktik, tænker mange ledere "yes, der kommer en mand, der kan tumle med de små drenge. De har tydelige forventninger til, hvad en mandlig pædagog er særligt god til, og det er den forventning og rolle, mange af vores mandlige studerende bliver mødt med i deres praktik." Når de mandlige studerende bliver mødt med kønsbundne forventninger, kommer de i kasser, som de ikke nødvendigvis kan genkende sig selv i. Nogle studerende oplever at blive frustrerede og at føle sig ved siden af sig selv i praktikken. Andre sætter den teoretiske, forskningsbaserede viden om normtænkningen til side og gentager i stedet den mere traditionelle forestilling om, hvad mænd er gode til. "De studerende kommer med et teoretisk fundament om det normkritiske, men ofte har normkritikken ikke nogen rolle ude i praktikken. Når det handler om kønsligestilling, er daginstitutionerne meget interesserede, men deres fokus er at få flere mænd til at blive pædagoger hos de små børn eller at få redskaber til håndtere fordomme og frygt for seksuelle overgreb, som kan klæbe til mænd i branchen. Ikke på teorien eller på, hvordan man kan arbejde med børns oplevelse af forventninger til køn. At arbejde med det normkritiske eller med anden kønsteori kommer måske ned på en 20.-plads i deres prioriteringer," fortæller Stine Del Pin Hamilton.

Initiativer

Samle eller sprede studerende af samme køn

En måde at håndtere en meget skæv kønsfordeling på er at samle de få af samme køn. UC SYD har en markant kønsulighed på flere af de velfærdsuddannelser, der udbydes på professionshøjskolens forskellige campusser. Rektor Birthe Friis Mortensen fortæller, at der fx på sygeplejerskeuddannelsen er en fordeling på 5 % mænd og 95 % kvinder (Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus). Derfor har professionshøjskolen fokus på, hvordan institutionen støtter de få mandlige studerende undervejs i studietiden. Tidligere var strategien at sprede dem ud på flest mulige hold for at undgå rene kvindehold. Den strategi er ændret i de seneste år. I stedet samler UC SYD nu mændene på samme hold, ligesom man arbejder med at skabe et fællesskab for de mandlige studerende på tværs af alle de uddannelsesudbud, der har få mænd. Birthe Friis Mortensen fortæller, at tilbagemeldingerne fra de mandlige studerende er, at det er godt for oplevelsen af studielivet, at de har et fællesskab med andre mandlige studerende.

Selvom strategien med at samle minoritetskønnet i en gruppe bliver oplevet positivt på UC SYD, kan den også have utilsigtede bivirkninger. Mathias Wullum Nielsen deler holdningen af, at oplevelsen af at have et fællesskab og høre til en i en gruppe har stor betydning for trivslen og dermed for den enkelte studerendes muligheder for at opnå et godt læringsudbytte. Alligevel kan den enkelte studerende dog blive særligt udfordret, hvis vedkommende så ikke oplever at have et fællesskab med den lille gruppe, man bliver parret med, bare fordi man deler køn. "Hvis man bliver mødt med en forventning om, at det er bordfodbold og øl, der som mandlig studerende giver én oplevelsen af at høre til på studiet, men det ikke er tilfældet, risikerer man at stå med studerende, der oplever, at de ikke hører til nogen steder," fortæller Mathias Wullum Nielsen.

Aktivt arbejde med fordomme og sprogbrug

I vores interview har vi mødt enighed om, at det ikke mindst i forhold til trivsel og en inkluderende kultur på uddannelser med skæv kønsbalance kan være nødvendigt at arbejde aktivt med fordomme og sprogbrug blandt både studerende og undervisere. Vi har fået indblik i en række af eksempler på fordomme og uheldigt sprogbrug, som både kvinder og mænd mødes med, når de tilhører den lille gruppe af det ene køn. Fx at kvindelige studerende får "rabat" til eksamen, fordi undervisere og censorer ikke vil lade de få kvinder på et studie dumpe. Det kan også være, at begge køn bliver mødt med fordomme om, at de er dårligere til visse opgavetyper på grund af deres køn.

Det store spørgsmål er, hvordan man arbejder med fordomme og sprogbrug. Her har vi mødt løsninger, som går ud på, at det bliver håndteret, når det bliver opdaget. At rektor eller andre ledelsesrepræsentanter håndterer problemerne gennem dialog, men at de også anerkender, at det svage led ved den model er, at det forudsætter, at problemerne kommer for en dag. Vi har også mødt, at man har mere generelle, forebyggende initiativer, såsom formulerede og offentlige politikker om sprogbrug på uddannelsesinstitutionen. Det er fx normen på svenske uddannelsesinstitutioner. På Malmö universitet har vi også set, at man har en digital postkasse, hvor studerende og ansatte på institutionen anonymt kan indberette uheldig sprogbrug og lignende.

På mange svenske institutioner er fordomme og sprogbrug i forhold til køn en obligatorisk del af pædagogikumuddannelser på universiteter og højskoler. Eller det er integreret i introduktionsdagene at arbejde med at øge de studerendes bevidsthed og viden om køn og den rolle, køn spiller på deres kommende videregående uddannelse – herunder studiemiljøet, forventningerne til undervisere og omgangen med de medstuderende.



Rollemodeller kan give tilhørsforhold og vise vejen

På uddannelser med en skæv kønsbalance er undervisergruppens kønssammensætning betydningsfuld. Det gælder fx i forhold til, at de studerende møder undervisere med samme eventuelle minoritetskøn, som dem selv, ligesom det har betydning at møde eksterne undervisere fra arbejdsmarkedet med et andet køn end det dominerende på uddannelsen. Det kan hjælpe den mandlige sygeplejerskestuderende eller den kvindelige maskinmesterstuderende til at føle sig hjemme i studiemiljøet og til at kunne se sig selv på det efterfølgende arbejdsmarked. I mange tilfælde er det dog praktisk vanskeligt, fordi der er så få mænd henholdsvis kvinder i faget.

En anden måde at arbejde med rollemodeller på er at tilbyde de studerende kendskab til mere etablerede grupper eller fællesskaber, der samler personer af samme køn inden for bestemte fagligheder. Et eksempel er interesseorganisationen Technology Denmark's IT-landshold, hvor udvalgte unge kvindelige IT-studerende fra hele landet mødes til case-competitions. Her skal de foran tilskuere løse en kodningsudfordring på tid. IT-landsholdet består af kvindelige studerende fra Danmarks Tekniske Universitet, Københavns Universitet, Aalborg Universitet, Roskilde Universitet, Syddansk Universitet og UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole. Det er de enkelte uddannelsesinstitutioner, der udvælger deltagere. Tanken bag IT-landsholdet er at give både kommende og eksisterende IT-studerende mulighed for at se og møde talentfulde kvinder, der klarer sig godt på samme studie, som de selv går på.

I den svenske eksterne kvalitetssikringsinstitution, Universitetskanslersämbetet, er uddannelsernes arbejde med repræsentation af begge køn blandt underviserne noget af det, de kan møde i deres granskninger af uddannelsesinstitutionernes kvalitetssikringsarbejde. Selvom det nærmest er en selvfølge fra uddannelsesinstitutionens side, at de svenske studerende skal møde undervisere af begge køn, er der dog

også uddannelser, hvor det ikke er muligt. I nogle små studiemiljøer, fx på nogle instrumentuddannelser på de svenske musikkonservatorier, findes der måske én person i hele Sverige, der kan undervise i et bestemt instrument. I sådanne tilfælde er det ikke praktisk muligt at sikre kønsrepræsentationen, men det er forventningen i forhold til uddannelsernes kvalitet, at institutionen har drøftet, hvad det betyder, og kompenserer for det på anden vis på uddannelsen.

Når de studerende banker på ledelsens dør og kræver forandring

På Det Jyske Musikkonservatorium er der en stor kønsskævhed på nogle af de rytmiske musikuddannelser. Det har uddannelsesinstitutionen været bevidst om i lang tid, men det er særligt de studerende, der har sat gang i nye initiativer. "Vi har talt meget om diversitet gennem årene, men det var primært etnisk diversitet. En dag var der en gruppe studerende, der bankede på døren til ledelsens kontor. De syntes, at institutionen holdte bagud i forhold til at håndtere den kønsskævhed, der omgav dem. Det åbnede for alvor vores øjne," fortæller Keld Hosbond fra konservatoriet. De studerendes ønske har blandt andet betydet, at musikkonservatoriet har engageret sig i et fælles nordisk initiativ, det treårige Genusprojekt, der ud fra et studenterperspektiv arbejder med det kønsskæve studiemiljø. Projektet bliver drevet frem af konservatoriestuderende fra Sverige, Norge og Danmark, hvor det fx er de studerende, der designer indholdet af de konferencer, som udgør fundamentet for videndeling og udviklingen af projektet. Keld Hosbond fortæller, at med inspiration fra de andre nordiske lande har konservatoriet oprettet et udvalg for mangfoldighed og ligestilling, som består af både studerende, undervisere, teknisk-administrativt personale og med tæt kontakt til ledelsen. Udvalget arbejder særligt med kønsperspektivet i dagligdagen på konservatoriet og har herunder diskussioner om pædagogik på uddannelser med skæv kønsfordeling. Oplevelsen er, at jo mere man taler om køn, jo mere breder det sig ud i organisationen og bliver en mere og mere naturlig del af mindsettet frem for at blive et

problem, der skal løses med quickfix. Som på mange andre videregående uddannelser er undervisningens fundament blevet studentercentret læring. Det skifte rummer ifølge Keld Hosbond et potentiale til for alvor at arbejde med den skæve kønsbalances betydning for studiemiljøet og læringen: "Når det ikke længere kun er den enkelte undervisers værdier, der er i centrum, men fokus er på, hvad det er for et miljø, vi har omkring den enkelte studerende, der skal flyttes, har vi et helt nyt fundament for at inddrage betydningen af kønsbalancen for den enkelte studerende."

Uddannelses- institutionernes generelle arbejde med køns- og lige- stillingsspørgsmål

Kvalitetsperspektiver

- For at bidrage til et kønsligestillet samfund og afspejle samtidige strømninger om køn er der ræson i at arbejde med køn og ligestilling i forhold til alle videregående uddannelser i Danmark – ikke kun dem, hvor der aktuelt er erkendte problemer.
- Manglende accept af ligestillingsproblemer og ubevidste bias kan være et benspænd for at initiere og udbrede løsninger på de videregående uddannelsesinstitutioner.
- De studerende stiller i stigende grad krav om, at deres uddannelsesinstitution forholder sig til køn og ligestilling og håndterer problemer forbundet med dette.

Initiativer

- Uddannelsesinstitutioner kan adressere initiativer i forhold til køn og ligestilling i et utal af sammenhænge. Det spænder fra fx kønssensitivt pensum, omgangsformer, der respekterer køn samt pædagogisk opkvalificering af undervisere til at håndtere forskellige køn i undervisningsrummet og til at sikre, at cases fra praksis reflekterer forskellige kønsperspektiver.
- Forskellige typer af uddannelsesevalueringer kan synliggøre ukendte problemer vedrørende køn og ligestilling ved at inddrage spørgsmål om temaet.
- Flere uddannelsesinstitutioner er begyndt at arbejde strategisk med problematikker vedrørende køn og ligestilling. De nedsætter organisatoriske enheder med særligt fokus på temaet og afsætter ressourcer til indsatsen.

Uddannelsesinstitutionernes generelle arbejde med køns- og ligestillingsspørgsmål

I Danmark har debatten om køn og ligestilling i uddannelsesverdenen hovedsageligt fokuseret på de steder, hvor data viser et åbenlyst problem – skæv kønsbalance i forskerkarrierer og i studentermassen på knap halvdelen af de videregående uddannelser (Politiken, 24. januar 2020). Men er der også grund til at arbejde med køn og ligestilling på de 57 % af uddannelserne med en mere ligelig kønsfordeling? Input fra interviewpersonerne peger på, at ja, på et helt generelt plan er der god grund til at arbejde med køn og ligestilling på alle uddannelser og uddannelsesinstitutioner. Publikationens eksempler på, at flere europæiske lande er begyndt at se institutionernes indsatser over for køn og ligestilling som et kvalitetsparameter, peger også i den retning.

Det handler i høj grad om at bidrage til at udvikle en uddannelsesinstitution i retning af at være i trit med tiden og fremtiden, peger flere interviewpersoner og landecases på. Flere i den yngre generation har stærke holdninger til køn og identitet, og det viser sig i en stigende interesse og nogle gange i et pres fra de studerende om at gøre noget i forhold til temaet i studiemiljøet. Det er også vores indtryk, at flere uddannelsesinstitutioner, både i Danmark og internationalt, orienterer sig mod FN's 17 verdensmål i forhold til at udvikle sig som bæredygtige institutioner. Blandt de 17 verdensmål hedder mål 4 "Kvalitetsuddannelse", og mål 5 hedder "Ligestilling mellem kønnene". Her bevæger man sig ind i den *third mission*, som uddannelsesinstitutionerne i stigende grad løfter samtidig med opgaven med uddannelse og forskning.

I interview og baggrundsinformation har vi mødt konkrete eksempler på danske institutioner, der har en bred interesse for køn og ligestilling. Men samtidig fortæller de forskere, vi har talt med, enstemmigt, at Danmark er ti år bagud i forhold til Sverige, når det kommer til at tale om køn og videregående uddannelser, og at der er rigtigt meget god inspiration at hente hos institutionerne i vores naboland. Nedenfor vil hovedparten af eksemplerne derfor være hentet fra Sverige, herunder fra rapporterne fra Akkrediteringsinstitutionens svenske søsterorganisation, Universitetskanslersämbetets, vurderinger af uddannelsesinstitutionernes kvalitetssikringsarbejde i forhold til ligestilling.

Kvalitetsperspektiver forbundet med institutionernes generelle arbejde med køns- og ligestillingsspørgsmål

Modstand spænder ben for at brede ligestillingsarbejdet ud

Flere interviewpersoner har indkredset arbejdet med køn og ligestilling til at handle om at bidrage til den helt grundlæggende retfærdighed og til lige muligheder uanset køn, som kønsligestilling handler om. I Sverige beskrives det ud fra en tankegang om demokratisk retfærdighed, hvor alle uanset køn skal have mulighed for at få indflydelse og magt og for at realisere potentialer. Derfor har det høj prioritet, at køn og ligestilling adresseres på alle planer og i alle forhold, der har med uddannelse og forskning at gøre.

Flere af interviewpersonerne oplever at tilhøre en mindre gruppe "græsgrødder", der har fokus på ligestilling, mens det for den store majoritet ikke er et prioriteret område, medmindre data viser et tydeligt problem. Lektor og forskningsleder Evanthis K. Schmidt fra Aarhus Universitet uddyber sit synspunkt:

"For mig er det kritisk for uddannelseskvaliteten nu og på sigt, at der er bred interesse og vilje i de faglige miljøer til at gå ind og kigge på, hvad manglen på ligestilling betyder for uddannelsernes kvalitet og relevans."

Vores interviewpersoner fra svenske uddannelsesinstitutioner oplever tilsvarende modstand mod ligestillingsinitiativerne på deres institutioner. Men de fortæller også, at den lange tradition for at have forventninger og krav til de offentlige institutioners ligestillingsarbejde betyder, at der sættes blus under en udvikling. Et eksempel er, at Anna Wahl, der er vice-rektor med særligt ansvar for netop jämställdhetsintegrering på Kungliga Tekniska Högskolan i Sverige, fortæller, at hun er professor i kønsforskning og oprindeligt var ansat på Handelshögskolan i Stockholm.

Her var hendes forskningsområde køn og organisation med fokus på lederskab og forandring. I 2005 hentede den daværende rektor for Kungliga Tekniska Högskolan imidlertid Anna Wahl og hendes forskningsgruppe på fem til sin institution. Rektor oplevede, at hele kønsspørgsmålet var fremmed i den tekniske verden, herunder på hans egen institution, og at der var brug for en stærk, forskningsbaseret indsats for at arbejde med køn og ligestilling. På högskolan fik Anna Wahl til opgave at arbejde med køn og ligestilling i organisatoriske processer såvel som at indarbejde forskningsbaseret viden om ligestilling i de tekniske uddannelser.

Ubevidste bias kan være en forhindring for den reelle ligestilling

På tværs af vores interview har vi igen og igen fået fremlagt, at ét af de største problemer med arbejdet med køn og ligestilling er, at der på alle niveauer på uddannelsesinstitutionerne er vaner, normer, forventninger og synspunkter, som betyder, at der er en tendens til at fravælge det, der opleves som anderledes, og søge det mere genkendelige. Vores interviewpersoner har omtalt de valg som styret af begrebet "ubevidste bias". Professor Sara Louise Muhr fra Copenhagen Business School forklarer i sin bog Ledelse af køn fra 2019, at ubevidste bias kommer til udtryk i de synspunkter og holdninger, vi ikke er opmærksomme på, at vi har. De udløses automatisk, og uden at vi er klar over det, i mødet med andre mennesker og i mange forskellige situationer og oplevelser. De ubevidste bias er således styrende for vores valg.

I Danmark er det særligt i forhold til ansættelsesprocesser på universiteterne, at vores interviewpersoner har peget på, at ubevidste bias udgør en markant udfordring i forhold til en bedre kønslig balance ved besættelse af stillinger i forskertoppen. Svenske interviewpersoner har også peget på, at ubevidste bias fx er styrende for underviserens sprog og ordvalg i undervisningssituationen og for valget af pensum og faglige vinkler, som de studerende præsenteres for, samt for, hvorvidt køn og ligestilling indgår i underviserens overvejelser herom. De er også betydende for, hvad det er for en pædagogik, underviseren sætter som ramme om kvindelige og mandlige studerendes læring.

Mathias Wullum Nielsen anerkender, at ubevidste bias spiller en betydelig rolle. Men han fortæller også, at når man taler om ubevidste bias, bliver det et individuelt anliggende, hvor det er den enkelte, der bærer ansvaret for ikke at have bias i mødet med køn. Det fjerner ansvaret fra institutionerne. ”Men institutionerne har ansvar for, at de strukturer, der er stillet op omkring kønsligestillingen, ikke giver mulighed for at have revner og sprækker. Fx at man ikke kan dispensere fra ansættelsesprocedurer, så et opslag ikke er henvendt til én bestemt ansøger,” fortæller Mathias Wullum Nielsen. Han slår fast, at bias spiller en rolle i sikringen af lige muligheder for alle køn på uddannelsesinstitutionerne, men at man skal passe på med at gøre begrebet til den eneste sten i skoen.

De studerende stiller krav til institutionernes initiativer om køn og ligestilling

Flere af vores interviewpersoner har pointeret, at de studerende har fået en markant større bevidsthed om køn og kønsidentitet, og at de begynder at stille krav til deres uddannelsesinstitution om, at der iværksættes konkrete initiativer i forhold til at håndtere diversitet og ligestilling blandt alle køn.

På Syddansk Universitet genkender specialkonsulent Maria Dockweiler, at den generation, der bliver optaget på universitetet, har en helt andet politisk bevidsthed om mangfoldighed og diversitet i forhold til køn. Den bevidsthed flytter med de studerende ind på Syddansk Universitet og bliver en del af det, der er afgørende for et godt studie- og læringsmiljø i dag. Maria Dockweiler fortæller, at de studerende på filosofistudiet fx har reageret på, at de læser få tekster af kvindelige filosoffer. De har rejst en drøftelse om, hvad der er god filosofi i en uddannelsessammenhæng, og hvordan det afspejler sig i pensum. De har herunder stillet spørgsmålet, om en filosofi kun har en plads på studiet, hvis den er flere hundrede år gammel og allerede en klassiker. Historisk er de kvindelige filosoffer blevet overset, og derfor er der risiko for at overse vigtige tekster af kvinder.

Initiativer

De studerendes møde med køn og ligestilling på deres uddannelse er resultatet af en bevidst indsats

I interview med personer fra uddannelsesinstitutioner og Universitetskanslersämbetet i Sverige har vi mødt flere eksempler på, hvordan det er en del af forventningerne til kvalitetsarbejdet i forhold til ligestilling, at alle studerende på alle uddannelser møder tiltag rettet mod køn og ligestilling undervejs i deres uddannelsesforløb. Det er en bred indsats, som rummer mange forskellige elementer på forskellige niveauer og på forskellige tidspunkter i løbet af studietiden. Det kan være i forhold til studiemiljø, men det kan også ske, ved at institutionen, herunder underviserne, overvejer køn og ligestilling i tilrettelæggelsen af uddannelsen eller i forhold til det faglige stof, som de studerende møder. På de to næste sider præsenterer vi en oversigt over udvalgte indsatser. Mange af indsatserne er unikke fra institution til institution, og man kan derfor ikke sige, at alle svenske institutioner gør alt. Vi har mødt eksempler på, at danske institutioner har lignende indsatser, dog ofte i mindre omfang end de svenske.

Eksempler fra Sverige på forskellige indsatser

- / Ved hver kursusstart introduceres de studerende for, hvordan **køn og ligestilling** indgår i kursets forskningsbaserings, såvel som for, hvordan forskellige relevante perspektiver på ligestilling vil blive inddraget i undervisningen.
- / Underviserne kan sikre, at teksterne, der indgår i pensum, så vidt muligt er **skrevet af flere køn**, eller at det faglige indhold afspejler flere køn. Også selvom det kan være vanskeligt af historiske årsager.
- / Underviserne sikrer, at pensum ikke indeholder **sexistiske billeder, tekster og sprog**, som der ikke er en faglig pointe med.
- / Cases fra praksis involverer flere køn og/eller perspektiver, der **udfordrer kønsstereotyper** inden for bestemte fagligheder og dele af arbejdsmarkedet.
- / De undervisere, samt aktive forskere fra alle niveauer i forskerkarrierer, som de studerende møder i et uddannelsesforløb, **repræsenterer flere køn**.
- / Eksterne undervisere repræsenterer flere køn med henblik på at **sikre flere perspektiver** og erfaringer fra arbejdsmarkedet og tilbyde forskellige rollemodeller.

- 
- / Ligestillingsperspektiver bliver tænkt ind i kursusplaner, således at uddannelsen samlet afspejler en **bevidsthed om kønsligestilling**.
 - / Uddannelsesinstitutionerne opkvalificerer og kompetenceudvikler interne og eksterne undervisere og uddannelsesledere ved at afvikle pædagogiske kurser om **ligestillingsrelaterede emner** og/eller inddrage emnerne i pædagogikumuddannelserne.
 - / Uddannelsesinstitutionerne **ansætter kønsforskere** med henblik på at sikre, at de kønsperspektiver, som de studerende møder i undervisningen, indgår i institutionernes arbejde med uddannelsernes forskningsbaserings.
 - / Uddannelsesinstitutionerne etablerer et it-system til **anonym indberetning** af kønsdiskrimination blandt studerende og mellem studerende og undervisere/administrativt personale på institutionsniveau.

Køn og ligestilling adresseret i evalueringer af uddannelser

På flere svenske högskolor og universiteter har vi set eksempler på, at spørgsmål om køn og ligestilling direkte adresseres i uddannelsesinstitutionernes interne evalueringer af uddannelsernes kvalitet. Det sker fx på Stockholms universitet, hvor alle bachelor- og kandidatuddannelser evalueres hvert tredje år. Evalueringsgruppen består af interne eksperter fra ledelseslagene på andre af universitetets fakulteter samt af to studenterrepræsentanter. Uddannelserne skal evalueres ud fra definerede kvalitetskriterier, og et af kriterierne handler om uddannelsens arbejde med ligestilling. I kriteriet bestemmes det, at arbejdet med at fremme ligestilling på uddannelsen skal beskrives. Det kan ske ved at henvise til fordelingen af undervisere på kurser og valg af kursuslitteratur. Det kan også ske ved at henvise til oversigter over undervisernes forudsætning for at inddrage ligestillingsperspektivet.

Hvis ekspertgruppen oplever, at der er udfordringer med en uddannelses kvalitet, kan det være en del af ekspertgruppens handlingsplan for den pågældende uddannelse, at uddannelsen skal inddrage yderligere ekstern evaluering eller rådgivning på et givent område, fx ligestillingsområdet.

Køn og ligestilling kan også adresseres i de studerendes kursusevalueringer. Equality and diversity manager Karol Vieker fra Handelshögskolan i Stockholm fortæller, at det kan gøres ved at spørge de studerende om, hvorvidt de oplever, at underviseren aktivt inkluderer forskellige mennesker og perspektiver, når det gælder fx kursusmaterialer, casestudier eller gæsteforelæsere. De studerende bliver også spurgt om, hvorvidt de oplever, at underviseren understøtter, at der er balanceret taletid mellem de forskellige typer af studerende i undervisningssituationen.

Spørgsmålene bliver dog ikke lige godt modtaget alle steder. Karol Vieker fortæller, at der på universitetet er blevet gennemført en evaluering af, hvordan

de studerende oplever at besvare spørgsmålene om ligestilling. En af konklusionerne er, at de mandlige studerende er mere kritiske over for spørgsmålene end de kvindelige, og at der er det, som hun betegner aggressiv modstand hos en lille del af de mandlige respondenter. Modstanden handler fx om, at man ikke kan se, hvorfor spørgsmålene skal indgå i kursusevalueringen, eller at de ikke er relevante at besvare på en finansuddannelse, og at kursusevalueringen i stedet udelukkende bør fokusere på læring i forhold til de finansfaglige spørgsmål. Enkelte studerende har meldt tilbage, at de ligefrem overvejede at finde en anden business-skole på grund af spørgsmålene.

Organiseringen af arbejdet med køn og ligestilling

Uddannelsesinstitutionernes arbejde og initiativer med hensyn til køn og ligestilling kan være organiseret i forskellige former og på forskellige niveauer. I vores interview og baggrundsinformation har vi set eksempler på, at organiseringen af arbejdet har en ad hoc-karakter båret af enkeltpersoner, der har en særlig interesse i spørgsmålet om køn og ligestilling. Vi har også set eksempler på institutioner, som har ansat en person, der har køn og ligestilling som primært arbejdsområde, og endelig har vi set eksempler på institutioner, hvor der er nedsat egentlige teams og ligestillingsråd, der har til opgave at have et vedvarende allroundfokus på institutionens ligestillingsarbejde. I Danmark er arbejdet typisk placeret i en kommunikationsafdeling eller en HR-afdeling og altså ikke tæt på selve uddannelserne. Det hænger sammen med, at de danske initiativer, vi er stødt på, mest er rettet mod markedsføring af kønsskæve uddannelser over for potentielle ansøgere eller mod indsatser, der skal understøtte institutionen som en inkluderende og divers arbejdsplads, herunder søsætte initiativer i forhold til rekruttering med henblik på at opnå en mere lige fordeling med hensyn til køn i forskerkarrierer. Der kan være mange andre måder at organisere arbejdet med køn og ligestilling på, som vi blot ikke er stødt på.

På videregående uddannelsesinstitutioner i Sverige er det mere reglen end undtagelsen, at den øverste ledelse har nedsat et ligestillingsråd eller et ligestillingsudvalg, som fungerer på institutionsniveau. Organerne består i nogle tilfælde kun af interne repræsentanter, men oftest også af eksterne repræsentanter med særlig viden om kønsforhold. De rådgiver ledelsen om kønsrelaterede spørgsmål, ligesom de kan gennemscroller eller lave stikprøver i fx studieordninger, kursusbeskrivelser og pensumlister med henblik på at rådgive om, hvor institutionen kan øge bevidstheden om køn og ligestilling. Typisk er der en afdeling eller et team af administrative medarbejdere, der har til opgave at udmønte ligestillingsorganets råd og forslag eller ledelsens strategiske retninger i konkrete processer, projekter eller initiativer. I Danmark har vi også mødt forskellige eksempler på, hvordan arbejdet med køn og ligestilling kan organiseres.

På Danmarks Tekniske Universitet er der etableret et sekretariat, der har til opgave at koordinere en bred diversitetsindsats, herunder indsatser over for køn og ligestilling. Alle indsatser er forankret hos universitetets prorektor. Hos Anne Seirup Nicolaisen, der er projektleder i sekretariatet, er oplevelsen, at det gør en verden til forskel, at indsatsen er forankret på direktionsniveau. Det betyder, at de, der arbejder med diversitet og inklusion, hele tiden har nem adgang til den øverste ledelse og beslutningerne der, men det betyder også, at "man hele tiden har en figur, som har stjerner på skuldrene at tage med ud i en organisation, så flere og flere bliver interesserede. Det giver lidt mere pondus, end hvis det er en projektleder fra HR," fortæller hun.

På Syddansk Universitet har det strategiske ligestillingsarbejde siden 2011 været forankret i et "Gender Advisory Board", hvis medlemmer er ledelsesrepræsentanter fra de forskellige fakulteter og fra fællesadministrationen. På de enkelte fakulteter og i fælles-

administrationen er der lokale ligestillingsudvalg, som giver indspark til advisoryboardets arbejde, herunder en årlig rapport til direktionen om ligestillingsarbejdet på Syddansk Universitet.

På et tværinstitutionelt plan har vi set et eksempel på, at de danske universiteter har organiseret sig i et fælles netværk, der hedder Gender Equality in Academia and Research in Denmark GEAR:DK. Netværket er et fagligt fællesskab for medarbejdere, der arbejder med at implementere handlingsplaner og politikker vedrørende kønsligestilling på universiteterne. I netværket er der fokus på videndeling blandt medlemmerne med henblik på at give ideer og inspiration til, hvordan der kan udvikles og implementeres nye initiativer i medlemmernes organisationer. Et andet formål er at komme med input til det politiske arbejde med ligestilling i Danske Universiteter.



Syddansk Universitet

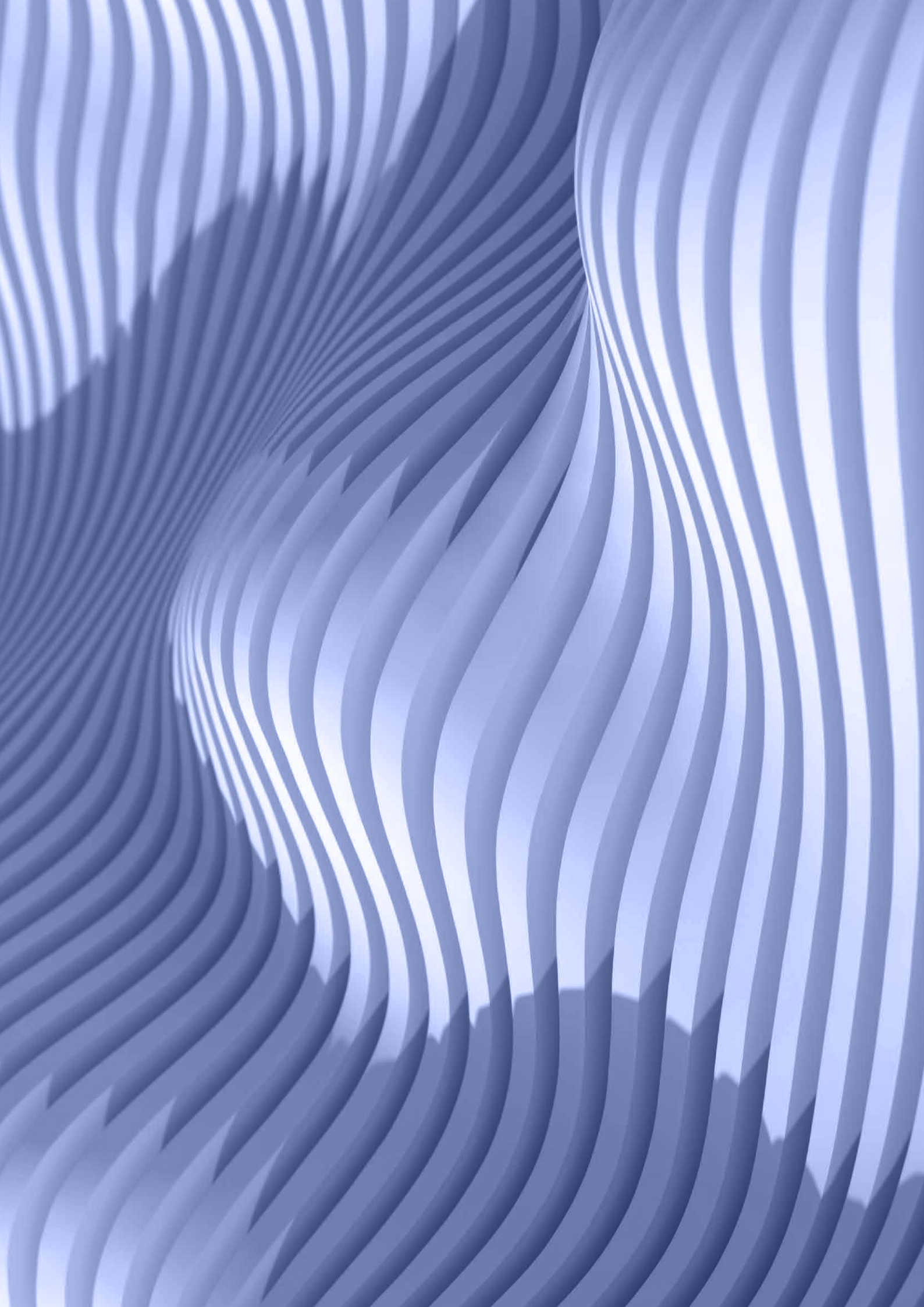
I 2017 nedsatte universitetets direktion et Gender Equality Team (GET), der har til opgave at arbejde systematisk med indsatser i forhold til køn og ligestilling i samarbejde med fakulteter og institutter. GET er task force for Syddansk Universitets centrale ligestillingsudvalg og er med til at sikre, at ligestillingsudvalget understøttes strategisk, og at dets ideer bliver omsat til initiativer og handling. GET er organisatorisk forankret i universitetets centrale HR-afdeling. Dekanen for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er både teamets projektansvarlige samt formand for det centrale ligestillingsudvalg. Maria Dockweiler fortæller, at der er to forhold, som er vigtige for at kunne arbejde med ligestilling. Det ene er at have let adgang til den øverste ledelse, hvis man hurtigt skal have taget noget op. Det andet er, at være organiseret i et team, der udelukkende arbejder med ligestilling, fremfor at opgaven er spredt på mange hænder, hvor den let kan drukne i andre opgaver. Hun fortæller: "Erfaring og forskning viser, at man skal have nogle at sparre med, når man arbejder inden for det her felt, som kræver et langt, sejt træk, hvis man skal have ændret på kulturer og strukturer vedrørende køn. Man kan nemt gå død i arbejdet, hvis man er alene om det."

Et overordnet mål på Syddansk Universitet er, at spørgsmålet om køn og ligestilling ikke kun skal handle om at tælle andelen af kvinder og mænd blandt de studerende, forskerne og det teknisk-administrative personale. Det skal også handle om processer i forhold til undervisnings tilrette-

læggelse, eksamener, optagelsessamtaler, hvilket pensum de studerende møder, og det pædagogiske arbejde. Eftersom der er forskelle fra fakultet til fakultet, er de lokale ligestillingsudvalgs udfordringer og arbejdsopgaver også forskellige. Det betyder, at Syddansk Universitet ikke har centralt definerede måltal for ligestillingsarbejdet, fortæller Maria Dockweiler. Derimod er de lokale ligestillingsudvalg en vigtig del af arbejdet på de enkelte fakulteter, netop fordi de sikrer løsninger, der tager højde for lokale forhold.

Maria Dockweiler fortæller, at selvom man har taget nogle store skridt i forhold til arbejdet med køn og ligestilling på Syddansk Universitet, er det ikke et arbejde, der kan deles op i afsluttede projekter. Det handler om et langt, sejt træk, ligesom man ser på de svenske institutioner. Det er ikke løst med et enkeltstående projekt, men ved hele tiden at arbejde med problematikken. Hendes ambition for fremtiden er, at ligestilling bliver en naturlig del af hverdagen på universitetet, hvor nogle ikke går helt i baglås og synes, at det er ligegyldigt eller et overstået kapitel. For at nå derhen er det nødvendigt at få afdramatiseret, hvad ligestilling på en uddannelsesinstitution er, fortæller Maria Dockweiler og uddyber, at det i den sammenhæng er vigtigt at få vist, at det er vedkommende for alle uanset køn, og at det ikke behøver at være meget store og omfattende forandringer, der gør en forskel. Små ændringer i mange processer kan på sigt føre til store ændringer, uden at det føles omfattende.

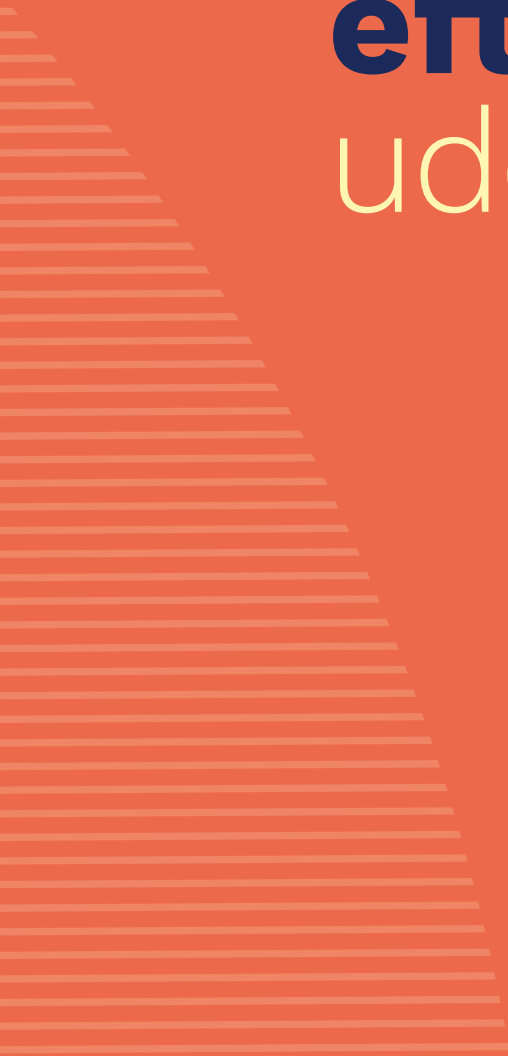








Kvalitets- perspektiver og initiativer **efter** uddannelse





EFTER UDDANNELSE



Det kønsopdelte
arbejdsmarked
med afsæt i
kønsskævhed
på videregående
uddannelser



Kvalitetsperspektiver

- Konsekvensen af det kønsskæve studievalg og optag er et arbejdsmarked, hvor flere fag har en stor kønsskævhed.
- At nogle fag kun har adgang til halvdelen af de potentielt motiverede medarbejdere på grund af deres køn, medfører en udfordring i forhold til at rekruttere tilstrækkelig arbejdskraft nu og i fremtiden.
- Flere samfundsinstitutioner og sektorer er domineret af ét køn både nu og i fremtiden. I mange tilfælde vil samfundsinstitutioner, der historisk har været domineret af mænd, potentielt blive domineret af kvinder i stedet for at have en lige kønsfordeling.
- Det kønsskæve arbejdsmarked betyder, at der kan mangle perspektiver i de løsninger og innovationer, der kommer fra sektorer med skæv kønsfordeling.

Det kønsopdelte arbejdsmarked med afsæt i kønsskævhed på de videregående uddannelser

Succeshistorien om kvindernes indtog på uddannelserne har udmøntet sig i en ny slagside. I 2005 var der fx 10 % flere kvinder end mænd, der gennemførte en lang videregående uddannelse. I 2017 og 2018 var det tal steget til 26 % (Politiken, 24. januar 2020). I 2018 udgav Dansk Erhverv en analyse, der viser, at fordelingen mellem kvindelige og mandlige studerende i optaget i 2018 var 46 % mænd mod 54 % kvinder i universitetssektoren og 41 % mænd mod 59 % kvinder i sektoren for erhvervsakademier og professionshøjskoler. Der er også en sektor, hvor kønsbalancen er en anden. Data fra Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus viser, at der i 2017 var blot 2 % kvinder og 98 % mænd blandt de optagede på en videregående maritim uddannelse.

Det kønsopdelte arbejdsmarked problematiseres ofte i debatten. Her har det kønsskæve optag på uddannelserne betydning for, at mange professioner og sektorer også har en skæv kønsfordeling. I forhold til arbejdsmarkedet efter en videregående uddannelse går kønsskævheden begge veje. Velfærdsprofessionerne savner mænd, og STEM-fagene kigger langt efter kvinderne. Særligt de manglende kvinder inden for de tekniske fag dominerer i den aktuelle debat om uddannelsernes betydning for et mere kønslige arbejdsmarked.

En række problematikker knyttet til det kønslige arbejdsmarked har deres afsæt på de videregående uddannelser. Der er mange holdninger om og forslag til, hvad der skal til for at få et mere kønslige arbejdsmarked. I de følgende afsnit fokuserer vi på, hvilke problematikker der hører sammen med det skæve optag på mange studier.



Kvalitetsperspektiver forbundet med det kønsopdelte arbejdsmarked med afsæt i kønsskævhed på de videregående uddannelser

En aktuel og fremtidig udfordring at få nok kvalificeret arbejdskraft i nogle sektorer

En markant del af de seneste års debat om køn og ligestilling på de videregående uddannelser rejser problematikken om, at et kønsopdelt arbejdsmarked reducerer arbejdsgivernes muligheder for at rekruttere talenter fra begge køn. Særligt Dansk Erhverv har været afsender af flere debatindlæg om, at det kønsopdelte arbejdsmarked kan ses som en dårlig udnyttelse af ressourcerne i forhold til, at talenter går tabt. Hertil kommer, at der nogle steder aktuelt er mangel på arbejdskraft, eller at prognoser siger, at der vil komme stor mangel på arbejdskraft, mens der andre steder er et overskud af arbejdskraft. Der kan med andre ord opstå et flaskehalsproblem i forhold til at dække behovet nogle steder. En yderligere krølle er, at de sektorer, hvor der mangler arbejdskraft, ofte også er dem, hvor der er stor kønsulighed på netop de uddannelser, der fører til ansættelse i sektorerne. ”Når vi har uddannelser, der kun appellerer til mænd eller kun appellerer til kvinder, har vi på forhånd fjernet halvdelen af de kvalificerede ansøgere, og det kræver ikke det store regnestykke at nå frem til, at det bidrager til mangel på arbejdskraft i nogle fag,” fortæller Mads Eriksen, der er uddannelses- og forskningspolitisk chef i Dansk Erhverv.

En stor del af løsningen kan ligge i optaget og de unges studievalg. Men det er et vanskeligt felt at regulere, mener Mads Eriksen: ”Ligestillingsproblemerne

i forhold til de unges studievalg kalder på løsninger, der går meget tæt på den enkelte og sætter spørgsmålstegn ved den gængse forestilling om det frie valg. Vi vil ikke ind og kompromittere den enkeltes ret til at træffe et frit valg – men hvis fx institutionernes informationsmateriale om uddannelser konsekvent henvender sig til det ene køn, er der så et frit valg i første omgang?”

Køn kan dominere samfundsinstitutioner i fremtiden

En anden udfordring, som vores interviewpersoner har peget på, er, at vi om få år kan stå i en situation, hvor det kan blive vanskeligt at finde andet end kvindelige læger, psykologer, sygeplejersker, lærere i folkeskolen og jurister. Det hænger sammen med, at markant flere kvinder end mænd bliver optaget på netop de uddannelser.

Fra svensk side har vi hørt det problematiseret, at man som borger mest er i kontakt med kvinder, når man fra vugge til grav er i kontakt med velfærdssystemet. Det kan betyde, at perspektiver kan gå tabt i mødet mellem borgeren og systemet, og at mænd i værste fald nemmere falder igennem.

Også i Dansk Erhverv peger Mads Eriksen på, at de manglende mænd på de videregående uddannelser skal med i ligningen, når vi taler om uddannelsernes relevans. Mads Eriksen tror ikke på, at det handler om, at ”vi bare skal have noget mere fodbold eller håndværk ind i folkeskolen”, og fortæller videre, at han tror, at problemet med mænd og videregående uddannelser stikker langt dybere. Mads Eriksen foreslår, at der skal forskes mere i didaktik og pædagogik med et særskilt fokus på køn og uddannelse – for at få mere viden om, hvordan drenge og piger tilgår viden. Helt fra de er små børn, til de som voksne afslutter deres videregående uddannelse, vil det eventuelt kunne bidrage til at finde nogle af de manglende brikker i forhold til, at færre mænd falder ud af uddannelsessystemet, og at både mænds og kvinders uddannelsesvalg er så bundet op på køn.

Færre perspektiver i arbejdsmarkedets løsninger og innovationer

Ligesom diversitet blandt de studerende giver flere perspektiver på det faglige stof i undervisningsrummet, giver diversitet flere perspektiver, når de videregående uddannelsers dimittender er trådt ud på arbejdsmarkedet og skal være med til at udvikle deres faglige felt og bidrage til at finde løsninger på fremtidens udfordringer. Vores interviewpersoner har ofte fremhævet køn som en af flere indikatorer for diversitet og peget på, at hvis kønsrepræsentationen er for ulige inden for visse sektorer, kan konsekvensen være, at visse problemer ikke bliver set og løst med nye innovationer.

Maja Horst, der er professor i ansvarlig teknologi og innovation på Danmarks Tekniske Universitet, fortæller blandt andet, at den store andel af mænd på de teknologiske uddannelser betyder, at forskning og innovation i forhold til teknologiske løsninger tit glimrer ved fraværet af et kvindeligt perspektiv. ”Hvorfor gik der mon så mange år, inden der blev udviklet apps til at hjælpe kvinder med deres menstruationscyklus?” spørger Maja Horst retorisk og fortæller, at listen er lang og ikke kun handler om teknologiske løsninger, men også om perspektiver inden for mange andre forskningsfelter. ”Det bliver interessant at se, om forskningen i sygdomme og behandling i fremtiden vil blive præget af, at medicinuddannelsen har oplevet et skifte i forholdet mellem mandlige og kvindelige studerende.”



EFTER UDDANNELSE

Skæv kønsbalance i forskertoppen på universiteterne

Kvalitetsperspektiver

- Der er en kraftig skævvridning med hensyn til antallet af mænd og kvinder på de øverste trin af forskerkarrieren.
- I Danmark betragtes skævvridningen ofte som et resultat af personlige valg frem for af kønsbestemte strukturer, der påvirker valget.
- Kønsskævheden kan resultere i manglende perspektiver, hvad angår både bredden og dybden af forskningen, og dermed for den forskningsbaserede undervisning, de studerende møder.
- Studerendes mangel på rollemodeller af begge køn fra topposter i forskningsverden kan betyde manglende oplevelse af at høre til i et fagligt miljø og kan skævvride de studerendes opfattelse af mænd og kvinders forsknings- og undervisningskompetencer.
- Kønssensitive ansættelsesprocedurer eller manglen på samme har betydning for, om universiteterne rekrutterer forskere af begge køn.

Initiativer

- Målrettede initiativer i forhold til transparente og åbne ansættelsesprocedurer, der skal sikre en bredere rekruttering, finder i stigende grad vej ind på de danske universiteter.
- Ydre styringsredskaber og krav, fx at køn og ligestilling skal dokumenteres i ansøgninger om ekstern forskningsfinansiering, kan understøtte en udvikling mod bedre kønsbalance, hvad angår forskerkarrierer.

Skæv kønsbalance i forskertoppen på universiteterne

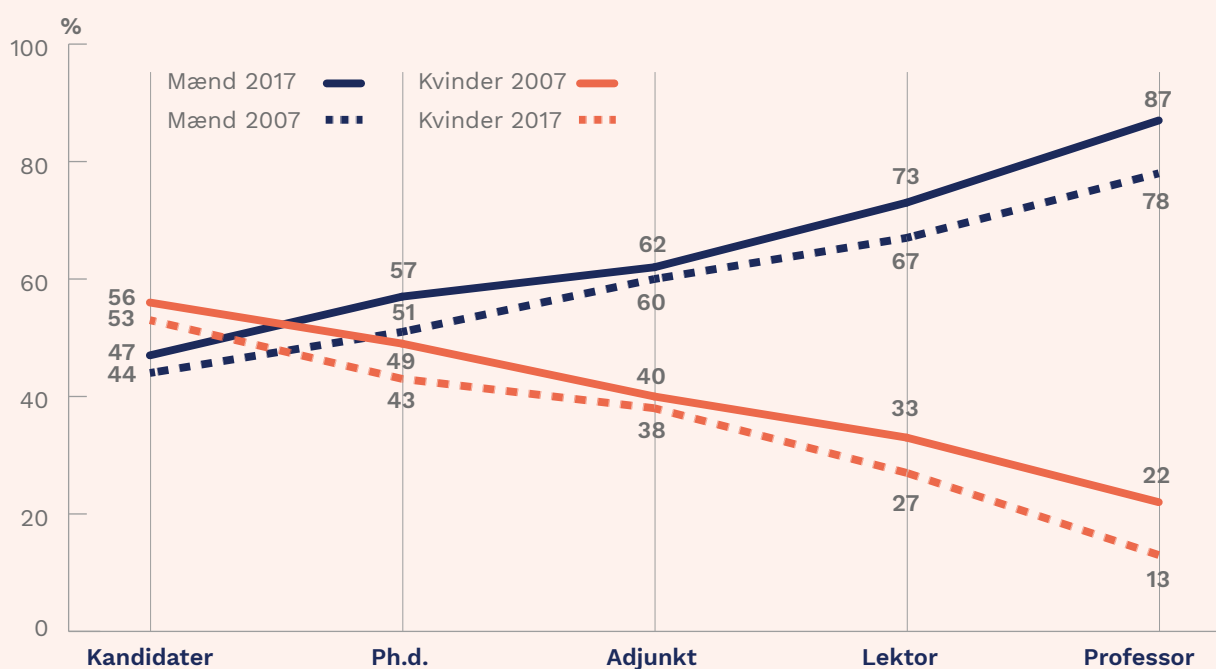
Tallene taler deres eget klare sprog. Selvom kvinder i dag udgør over halvdelen af de kandidatstuderende, falder andelen af kvinder jævnt, jo længere de når frem i et typisk akademisk karriereforløb.

Ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriets publikation Mænd og kvinder på de danske universiteter fra 2019 er Danmark det nordiske land med den mindste andel af kvinder på professorniveau, ligesom Danmark ligger under gennemsnittet for EU-28-landene, hvor 24 % af professoraterne i 2016 var besat af kvinder.

Blandt vores interviewpersoner møder vi enighed om, at køn er en faktor, der giver ulige muligheder for at gøre karriere i akademien. Evanthia K. Schmidt fra Aarhus Universitet fortæller:

”Vi kan jo hvert år se, at optagetallene viser, at fordelingen i optaget på universiteterne viser en overvægt af kvinder, men det ender med, at 75-80 % af professorerne er mænd. Konklusionen må være, at tabet af kvinderne undervejs er betinget af køn.”

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de danske universiteter samlet 2007 og 2017



Figuren er hentet fra publikationen Mænd og kvinder på de danske universiteter, 2019.

Kilde: Danmarks statistik elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Men hvorfor spiller køn en rolle? Det spørgsmål har vi mødt forskellige nuancerede svar på. Professor Maja Horst fra Danmarks Tekniske Universitet har engageret sig i debatten om den skæve kønsbalance og har erfaringer fra sin egen karrierevej på forskellige universiteter. Hun fortæller, at kønsbalancen i Danmark bliver gjort til et individuelt anliggende, som skal løses af den enkelte – at kvinder fx ikke synes, de kan få en forskerkarriere til at gå op med ønsket om børn – mens det fx i Sverige ses som et strukturelt problem, hvor der er barrierer i samfundet, der fundamentalt skal ændres, før man kan opnå kønsligestilling. Mathias Wullum Nielsen, der forsker i køn og diversitet i det akademiske system på Københavns Universitet uddyber synspunktet om, at kønsulighed i Danmark ses som et individuelt problem. ”I Danmark er et typisk synspunkt, at mulighederne jo er der, og at alle kan træffe deres egne valg,” forklarer han, men udfordrer det synspunkt ved at slå fast, at vi alle træffer valg på baggrund af nogle betingelser. ”Det er ikke frie valg som i helt uden kontekst. Folk, der fx vælger at skrive ph.d., har allerede truffet et karrierevalg om, at de gerne vil forskningen. Når de så senere ”vælger” at søge uden for murene, er det ikke et fuldstændigt frit valg. Det sker på baggrund af de betingelser, de opdager, følger med valget, og nogle af dem er dårligere for kvindelige forskere end for mandlige forskere.”

Nedenfor er samlet et udvalg af problemstillinger knyttet til den betydning, som kønsulighed i forskerkarrierer kan have for kvaliteten af de videregående uddannelser. For god ordens skyld skal det nævnes, at afsnittet fokuserer på ansættelser på universiteterne og ikke på forskeransættelser på professionshøjskoler og erhvervsakademier.

Kvalitetsperspektiver forbundet med skæv køns- balance i forskertoppen på universiteterne

Fravær af perspektiver i forskningen og af rollemodeller for de studerende

Når det kommer til spørgsmålet om, hvorfor den skæve balance mellem kvinder og mænd i toppen af forskerkarrieren udgør en udfordring for uddannelseskvaliteten, har vi mødt to hovedsvar.

Det ene svar handler om vidensopbygningen i det forskningsmiljø, som er knyttet til uddannelserne. Her har vores interviewpersoner peget på, at et inkluderende forskningsmiljø med bred repræsentation, herunder kønsulighed, har betydning for forskningskvaliteten og forskningsbredden. Det gælder, i kraft af at flere perspektiver vil blive inddraget i forskningen, ligesom flere perspektiver vil blive genstand for forskning. Dermed har kønsligestillingen betydning for perspektiverne og bredden i den forskningsbaserede viden, som de studerende møder på deres uddannelse. Evanthia K. Schmidt fortæller desuden, at når det typisk er mænd, der klarer sig godt og når til tops i forskerstillingerne på de danske universiteter, så er det også de samme mænd, der kommer til at lede forskningsafdelinger eller opnå topposter. ”I sidste ende betyder det, at de strukturer, der er omkring de studerendes uddannelse, risikerer at være domineret af nogle bestemte perspektiver, der ikke understøtter et alsidigt og inkluderende miljø for alle studerende,” siger Evanthia K. Schmidt.

Det er vigtigt at understrege, at vores interviewpersoner har påpeget, at alle har forskellige perspektiver, uanset, hvem de er, og at køn er ét ud af flere perspektiver. Man kan derfor ikke konkludere, at mangfoldigheden med hensyn til perspektiver er i hus, hvis bare der er en lige kønsfordeling blandt forskere på universiteterne.

Det andet svar er, at det er vigtigt med en bred kønsrepræsentation helt i toppen af forskerkarrieren, for at de studerende møder dygtige og succesfulde forskere af begge køn. På uddannelser med en skæv kønsbalance blandt de studerende handler det om, at studerende med minoritetskøn får en stærkere følelse af at høre til på studiet ved at opleve forskere på lektor- eller professorniveau af samme køn som dem selv. Men mødet har ikke kun værdi for studerende, der skal kunne se sig selv i det faglige miljø. På Syddansk Universitet oplever Maria Dockweiler fx, at det er vigtigt for alle studerende at møde både mandlige og kvindelige professorer. Hun fortæller: "Hvis der er både kvinder og mænd blandt lektorer og professorer, vil de studerende opleve en lige stor faglig respekt for underviserne, der ikke er bestemt af vedkommendes køn, men af vedkommendes faglige meritter." Maria Dockweilers betragtning understøttes af Evanthia K. Schmidt, der henviser til internationale studier samt forskning fra Aarhus Universitet, som har undersøgt, hvordan de studerende opfatter deres undervisning og deres underviser. Evanthia K. Schmidt fortæller: "Undersøgelserne viser, at en meget stor majoritet af de studerende mener, at de kvindelige undervisere er dårligere til at undervise end de mandlige. Men det siger jo sig selv, at det ikke kan passe, at alle kvinder er dårligere undervisere. Det hænger tværtimod sammen med, at de studerende, uanset køn, har en forforståelse af, at en dygtig forsker og underviser på universitetet er en mand. Derfor er det meget vigtigt med rollemodeller og større synlighed af kvindelige professorer i miljøerne".

Traditionelle ansættelsesprocedurer giver traditionelle ansættelser

Tæt forbundet med den skæve balance mellem mænd og kvinder i forskertoppen er den rolle, eller den ofte fraværende rolle, som kønsligestilling ifølge vores interviewpersoner spiller i forhold til ansættelsesprocedurer. Mathias Wullum Nielsen fortæller fx, at på trods af gode formelle strukturer for ansættelser til forskerstillinger viser hans forskning, at der alligevel

tit er revner og sprækker i fx ansættelsesproceduren. Det kan være i form af, at der kan dispenseres ved ansættelser, så stillinger slås op med én bestemt ansøger for øje. I de tilfælde bliver det netværket, som ofte favoriserer mænd, der er afgørende i en ansættelse. Resultatet er, at opslag og ansættelsesproces derfor bliver meget snæver og ligefrem ekskluderende i forhold til at få et bredere ansøgerfelt.

Initiativer

Kønsbalanceret rekruttering som indsatsområde på universiteterne

Flere danske universiteter arbejder målrettet med at ændre deres ansættelsesprocedurer for derigennem at opnå en mere kønsbalanceret og divers forskerstab. På Syddansk Universitet har det centrale ligestillingsudvalg med det tilhørende Gender Equality Team et særligt fokus på bedre kønsbalance i karrierevejene inden for forskning. Her spiller ansættelsesprocesserne og den måde, de er skruet sammen på, en central rolle, fortæller Maria Dockweiler. Mindre autopilot i rekrutteringen og mere bevidsthed om, hvordan jobopslag formuleres, er nogle af fokuspunkterne. Det handler også om, hvordan stillingsopslag bredes ud til en bredere kreds af forskellige potentielle ansøgere, frem for at fx opslag af professorater reelt målrettes den interne, typisk mandlige lektor, der efter en årrække på institutionen vurderes at være moden til professoratet. Der er også indført en officiel retningslinje om, at man skal have mindst tre kvalificerede ansøgere, førend man kan sige, at en ansættelsesproces har haft tilstrækkelig stor konkurrence, ligesom der skal være både kvinder og mænd repræsenteret i bedømmelsesudvalget.

På Syddansk Universitet slår Maria Dockweiler også fast, at fokus ikke udelukkende er på at få flere kvinder ind. Der skal også gøres en indsats for at tiltrække ansøgninger fra mandlige, potentielle kandidater, der normalt ikke ville have søgt en given stilling. Det handler nemlig ikke bare om køn, men om at skabe en inkluderende ansøgningsproces og en større bredde i medarbejderstaben.

”Jeg håber på, at mit teams arbejde helt konkret resulterer i en større bredde i ansættelserne. Her på universitetet står vi over for en naturlig udskiftning, fordi flere forskere i faste stillinger går på pension. Noget af det særlige ved universiteterne er jo, at når først man har fået en fast forskerstilling, hænger man gerne ved i hvert fald i 20 år. Det gør, at der er

mindre udskiftning. Derfor er de ansættelser, vi står over for rigtigt vigtige i forhold til mangfoldigheden, ikke mindst kønsbalancen, fremover,” slutter Maria Dockweiler af.

Danmarks Tekniske Universitet har en lang historik med massiv overvægt af mænd i forsker- og undervisergruppen. De seneste år har universitetet igangsat en større indsats for at opnå en bredere sammensætning – unge, ældre, nationaliteter, kvinder og mænd med forskellige baggrunde. Der er nedsat en tværgående gruppe, som arbejder med at omsætte strategier og politikker om inklusion og diversitet til handling. Gruppen er forankret i Koncern HR, og Anne Seirup Nicolaisen fortæller: ”Vi ser ind i en fremtid, hvor det her med diversitet, herunder kønsbalancer, har mere og mere opmærksomhed på universitetet.”

På Danmarks Tekniske Universitet er der mange ambitioner for, hvad diversitets- og inklusionsgruppen skal arbejde med, men Anne Seirup Nicolaisen fortæller, at teamet også her er startet med at arbejde med rekruttering af medarbejdere. Det skyldes, at det er et tema, hvor der allerede findes data for balancerne mellem de ansatte, ligesom der allerede har været forskellige initiativer og drøftelser om rekrutteringsprocesserne. Samtidig er der mange personer involveret i rekrutteringsforløbene på det tekniske universitet, og teamets arbejde med at øge bevidstheden om kønsbalance kan derfor nå ud til mange medarbejdere via arbejdet med ansættelsesprocesserne. Konkret er der blandt andet taget initiativ til et projekt, der skal ændre vores opmærksomhed på ubevidste bias i rekrutteringssituationen. Tidligere har man på Danmarks Tekniske Universitet bearbejdet sprogbrug og ordlyd i stillingsopslag for at opnå bredere ansøgerfelt.

Ekstern forskningsfinansiering understøtter fokus på en mere jævn kønsbalance

Flere af vores interviewpersoner peger på, at de eksterne krav om eller fokus på køn og ligestilling i forhold til den eksterne forskningsfinansiering kan være en katalysator for universiteternes interne fokus

på kønssammensætningen i forskerteams og dermed være med til at udjævne ubalancen mellem mænd og kvinder i forskertoppen. Evanthia K. Schmidt fortæller således, at Danmarks Frie Forskningsfond har udarbejdet en politik om kønsmæssig balance, der går ud på, ”at i alle ansøgninger om bevilling til forskningsprojekter skal ansøger redegøre for kønssammensætningen i den forskergruppe, der etableres. Det skal sikre ansøgers fokus på at bidrage til lige muligheder for kvinder og mænd inden for forskning. Selve kønssammensætningen indgår dog ikke som et vurderingskriterie i ansøgningen.” Tilsvarende fortæller Maria Dockweiler, at det betyder noget for en mere lige kønsbalance, at fx EU’s Horizon 2020-projekter har stillet krav om, at en ansøgning om forskningsstøtte skal redegøre for kønsligestilling fra forskellige faglige vinkler, og at kønsbalancen blandt de medvirkende i projektet er én af de rankingfaktorer, som får betydning, hvis der skal vælges mellem flere projekter. Det kan fx være i form af at redegøre for balancen mellem mænd og kvinder på alle niveauer i forskningsteamet og ledelsesgruppen, som skal henholdsvis gennemføre og lede forskningsprojektet, der søges om midler til. Ansøgningen skal også i stigende grad inddrage kønsdimensionen i selve forskningens design og metoder og eksempelvis analysere og inddrage mulige forskelle mellem mænd og kvinder, drenge og piger i forhold til det faglige tema, der skal forskes i.

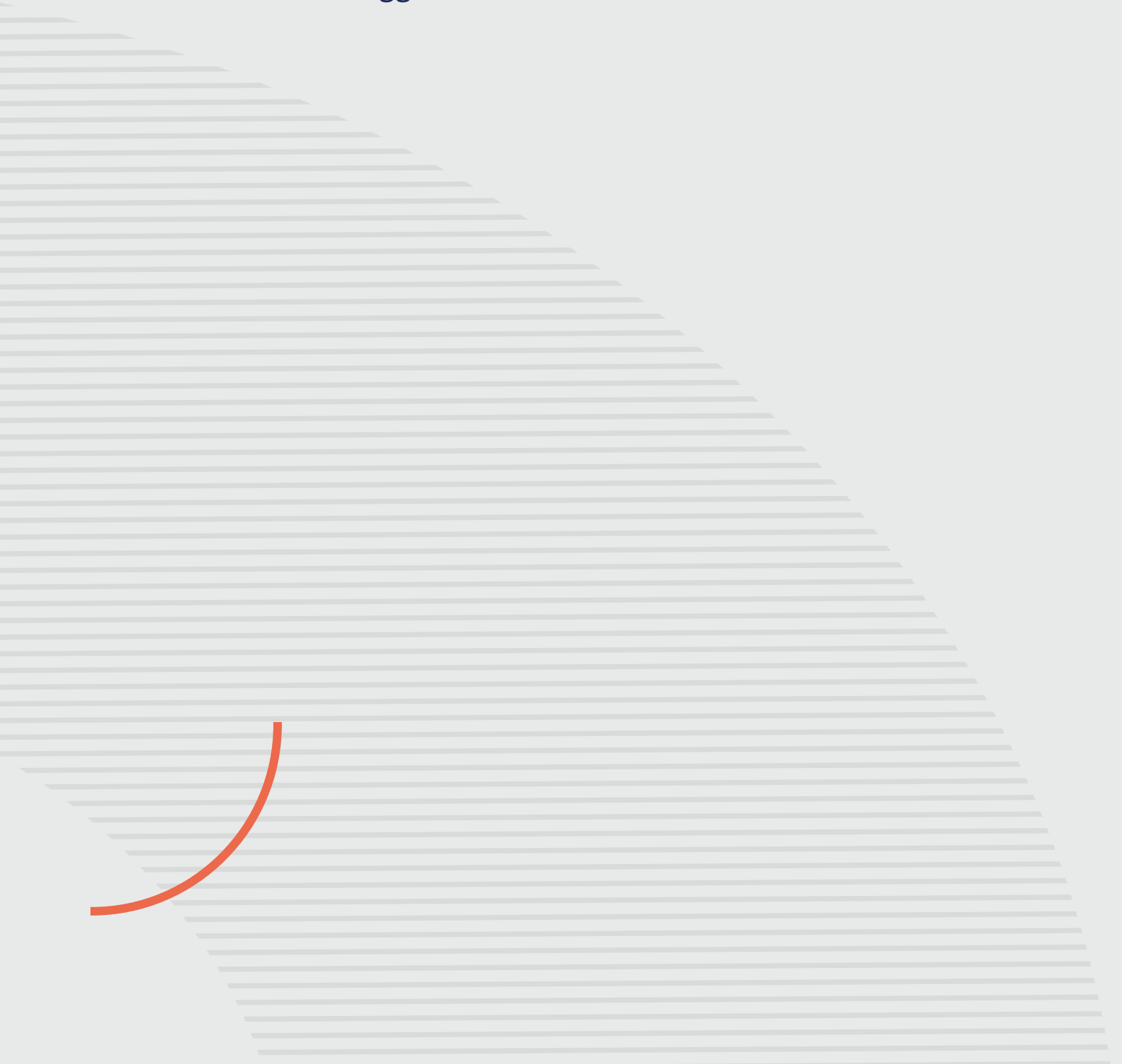
Ydre krav kan sætte skub i udviklingen

Der hersker bred enighed blandt vores interviewpersoner om, at forskellige former for ydre krav eller pres kan være rigtigt gode katalysatorer til at skubbe på for at få en mere lige kønsbalance i de øverste lag af forskerkarrieren. Enstemmigt har særligt vores interviewpersoner fra universitetssektoren fortalt, at de seneste ti års data viser, at balancen ikke rykker sig af sig selv. Hvis man gerne vil have flere kvindelige professorer, skal der en indsats til. Samtidig har interviewpersonerne givet udtryk for en nervøsitet for, at flere ydre krav betyder mere og tungere bureaukrati for institutionerne.

I Sverige kan man ifølge Universitetskanslersämbetets hjemmeside se, at forskellige bevidste indsatser både fra uddannelsesinstitutionerne og fra samfundet som helhed har betydet, at det blandt andet er lykkedes at øge andelen af kvindelige professorer fra 19 % i 2008 til 29 % i 2018. I Universitetskanslersämbetet bemærker man også positivt, at andelen af kvindelige lektorer på de videregående uddannelsesinstitutioner er steget fra 35 % til 43 % i samme periode. Det betragtes som positivt i forhold til, at der er et kønsligestillet rekrutteringsgrundlag i forhold til fremtidens professorer. Men samtidig vurderer flere af vores interviewpersoner, at Sverige er mindst ti år foran Danmark, når det kommer til tilgangen til ligestilling på uddannelsesinstitutionerne, og at man ikke kan overføre de svenske erfaringer 1:1 til danske forhold. De svenske institutioner er fx anderledes reguleret i forhold til ligestillingsspørgsmålet, end vi er i Danmark, ligesom kønsligestilling er et meget synligt krav i forbindelse med den eksterne kvalitetssikring i Sverige. I Danmark er man et andet sted, og flere interviewpersoner har peget på, at man skal fare med lempe, når man sætter initiativer i gang. Maria Dockweiler fortæller fx, at selvom der er stor ledelsesopbakning til initiativer i forbindelse med ansættelsesprocesserne, så er der andre steder i organisationen ikke den samme anerkendelse af det arbejde, teamet udfører. Maria Dockweiler uddyber, at for nogle beror modstanden på, at der kommer noget nyt administrativt udefra, som dikterer noget vedrørende en velkendt arbejdsproces. Hun konkluderer, at modstanden ofte ikke vedrører emnet ligestilling, men at det er endnu en administrativ ting, der skal gøres i en travl hverdag, og at udefrakommende krav derfor ikke må blive for dogmatiske.



Bilag

- Interviewpersoner og indsamling af viden
 - Baggrundsinformation
- 

Interviewpersoner og indsamling af viden

Publikationens præsenterer viden, der er baseret på læsning af forskellig baggrundsinformation og på en række interview med en bred vifte af danske og internationale personer med viden om køn, ligestilling og ekstern kvalitetssikring. Baggrundsinformationen består fortrinsvis af artikler og debatindlæg om temaet, europæiske kvalitetssikringsinstitutioners websites og publikationer samt forskellige danske og internationale rapporter og oversigter om ligestilling i den videregående uddannelsesverden. Der refereres til konkrete kilder i de tilfælde, hvor de direkte indgår som kilde til den viden, der videreformidles. I langt de fleste tilfælde bygger publikationens tekster på en sammenskrivning af flere forskellige input.

Interviewpersonerne er dels udpeget ved at have markeret sig om temaet i den offentlige debat og dels ved at have responderet på den efterlysning af gode cases, vinkler, initiativer og lignende, som vi formidlede via Twitter og et nyhedsbrev fra Danmarks Akkrediteringsinstitution. Derudover har vi interviewet ressourcepersoner fra europæiske kvalitets-sikringsinstitutioner med henblik på at få afdækket deres erfaringer med at udvikle et system for ekstern kvalitetssikring af køn og ligestilling samt deres første erfaringer med systemet i praksis. Endelig har vi talt med ledere med særligt ansvar for ligestillingsarbejdet på svenske uddannelsesinstitutioner. Deres input er særligt vigtige i forhold til at give indblik i, hvordan arbejdet med ligestilling foregår i en kontekst, hvor ligestilling har været sat højt på dagsordenen i flere årtier.

Interviewpersonerne repræsenterer erfaringer og viden om temaet, og deres bidrag skal ikke ses som cases om ligestillingsarbejdet på de uddannelsesinstitutioner, hvor de arbejder.

Interviewpersonerne i alfabetisk rækkefølge:

Ellinor Alvesson, evalueringskonsulent, UKÄ, Sverige

Frances Blüml, AC Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria, Østrig

Carin Dänzel, evalueringskonsulent, UKÄ, Sverige

Maria Dockweiler, specialkonsulent i Gender Equality Team, Syddansk Universitet

Mikael Enelund, uddannelsesleder, Chalmers tekniska högskola, Sverige.

Mads Eriksen, uddannelses- og forskningspolitisk chef, Dansk Erhverv

Martí Casadesús Fa, direktør, AQU Catalunya, Catalonien, Spanien

Birthe Friis Mortensen, rektor, UC SYD

Sanne Haase, forskningsleder, VIA University College

Gitte Sommer Harrits, prorektor, VIA University College

Stine Del Pin Hamilton, lektor, VIA University College

Maja Horst, professor, Danmarks Tekniske Universitet

Keld Hosbond, vicerektor, Det Jyske Musikkonservatorium

Sarah Dickinson Hyams, vicedirektør, International Equality Charters i Advance HE, Storbritannien

Manon Irmer, AC Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria, Østrig

Niklas Karlsson, evalueringskonsulent, UKÄ, Sverige

Harriet Leischko, AC Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria, Østrig

Cristina Liljeroth, equality strategist, Malmö universitet, Sverige

Baggrunds- information

Michael Meznik, AC Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria, Østrig

Anne Seirup Nicholaisen, projektleder i HR, Danmarks Tekniske Universitet

Mathias Wullum Nielsen, lektor, Københavns Universitet

Marta Padovan-Özdemir, lektor og programforskningsleder, VIA University College

Johanna Andersson Raeder, evalueringskonsulent, UKÄ, Sverige

Signe Stelling Risom, docent, Københavns Professionshøjskole

Anna Rudebeck, evalueringskonsulent, UKÄ, Sverige

Anna Sandell, kvalitetskoordinator, Malmö universitet, Sverige

Evanthia K. Schmidt, lektor og forskningsleder, Aarhus Universitet

Sine Zambach, postdoc, Copenhagen Business School

Tània Verge, lektor, Universitat Pompeu Fabra, Spanien.

Karol Vieker, equality and diversity manager, Handelshögskolan i Stockholm, Sverige

Anna Wahl, vicerektor, Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm, Sverige

Emma Wimmerstedt, evalueringskonsulent, UKÄ, Sverige.

Del 1

”Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd”, Miljø- og Fødevareministeriet, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1147>

”Eliteuddannelser er lig kvindeuddannelser”, Dansk Erhverv 2018

”Gender Mainstreaming”, UN Women, <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

”Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities”, European Commission 1996

”Kvinnor och män i högskolan”, Universitetskanslersämbetet 2016

”Ledelse af køn”, Muhr, Sara Louise 2019

”Lovgivning om ligestilling”, Beskæftigelsesministeriet, <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/>

”Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2018”, Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2019

”Nordiske lande rykker på ligestillingens dødvande”, KVINFO 2017

”Responsible Research and Innovation (RRI)”, RRI Tools, <https://www.rri-tools.eu/about-rri#>

”Strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige”, Ministeriet for Ligestilling og Kirke 2013

”Studieliv”, tillæg til Politiken 24. januar 2020

Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus

”What is gender mainstreaming”, European Institute for Gender (EIGE), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>.

Del 2

Sverige:

”Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid”, skrivelse 2016/2017:10, Socialdepartementet 2017

”Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitets-
säkringsarbete”, Universitetskanslersämbetet 2018

”Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitets-
säkringsarbete avseende forskning”, Universitetskans-
lersämbetet 2019

Catalonien

”Engendering quality assurance processes: A matter
of (e)quality, Quality in Higher Education”, Benito, Eva
og Verge, Tània 2020

”General framework for incorporating the gender per-
spective in higher education teaching”, AQU Catalunya
2018

”Guide to the accreditation of recognised bachelor’s
and master’s degree programmes”, AQU Catalunya
2019

”Law 17/2015 on the effective equality of women and
men”, Plenary Assembly of the Parliament of Cata-
lonia, [https://www.parlament.cat/document/intra-
de/243971](https://www.parlament.cat/document/intra-
de/243971)

Østrig:

”Act on Quality Assurance in Higher Education – HS-
QSG”, Bundesgesetz (Federal Act), [https://www.ris.bka.
gv.at/Dokumente/ErV/ERV_2011_1_74/ERV_2011_1_74.
html](https://www.ris.bka.
gv.at/Dokumente/ErV/ERV_2011_1_74/ERV_2011_1_74.
html)

”Austrian National Development Plan for Public Uni-
versities 2019-2024”, Federal Ministry of Education,
Science and Research 2018

”Mapping new territories – HEIs’ societal objectives
in external quality assurance”, Blüml, Frances; Irmer,
Manon; Kastelliz, Dietlinde og Meznik, Michael 2018

”University of Applied Sciences Studies Act”, Bundes-
gesetz (Federal Act), [https://www.ris.bka.gv.at/Doku-
mente/ErV/ERV_1993_340/ERV_1993_340.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Doku-
mente/ErV/ERV_1993_340/ERV_1993_340.pdf)

”Universities Act 2002 - UG”, Bundesgesetz (Fede-
ral Act), [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/ErV/
ERV_2002_1_120/ERV_2002_1_120.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/ErV/
ERV_2002_1_120/ERV_2002_1_120.pdf)

Storbritannien:

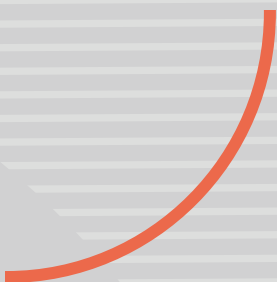
”An Impact Evaluation of the Athena SWAN Charter”,
Ortus Economic Research og Loughborough University
2019

”Athena SWAN members”, Advance HE, [https://www.
ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/athe-
na-swan-members/](https://www.
ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/athe-
na-swan-members/)

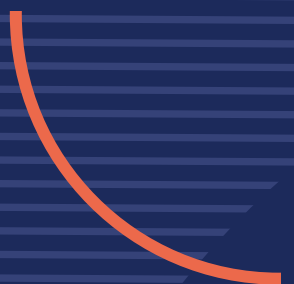
”Athena SWAN 2018 statistics”, Advance HE,
[https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athe-
na-swan/2018-statistics/](https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athe-
na-swan/2018-statistics/)

”The Future of Athena SWAN”, The Athena SWAN
Charter Independent Review Steering Group 2020

← Del 1



Del 2 →





Fire europæiske landecases

Denne del af publikationen byder på fire cases fra lande og regioner, hvor det, at en ekstern institution og ekspertgruppe kommer og afdækker den enkelte uddannelsesinstitutions arbejde med at sikre kvaliteten, også bruges til at løfte arbejdet med køns- og ligestillingsrelaterede tematikker og problemstillinger. Her fokuseres på europæiske erfaringer med at adressere køn og ligestilling inden for rammerne af eksterne kvalitetssikringssystemer og evalueringer i henholdsvis Sverige, Catalonien, Østrig og Storbritannien. De fire lande/regioner præsenterer vidt forskellige indfaldsvinkler og konkrete tilgange i forhold til at indarbejde køn og ligestilling i de nationale rammer for kvalitetssikring.

Del 2 Indhold:

Sverige Ligestilling spiller en hovedrolle i ekstern kvalitetssikring	68
Catalonien Universiteterne har presset på for at udpinde ligestillingsperspektiv i ekstern kvalitetssikring	74
Østrig Et system med ligestilling som muligt punkt på dagsordenen	80
Storbritannien Athena SWAN-chartret – en internationalt anerkendt standard for arbejdet med ligestilling i forskningsmiljøer	84

Del 1

Del 1 (vend publikationen) giver et indblik i de meget forskelligartede problemstillinger og løsningsinitiativer, som knytter sig til køn og ligestilling på en bred vifte af videregående uddannelsesinstitutioner i Danmark. Denne del af publikationen er struktureret i fem undertemaer, der samlet giver et overblik over, hvordan spørgsmålet om køn og ligestilling har betydning for uddannelsernes kvalitet og relevans før, under og efter en studerendes uddannelsesforløb.

Sverige

Ligestilling spiller en
hovedrolle i ekstern
kvalitetssikring



Ligestilling har fået en central plads i det svenske kvalitetssikringssystem. Arbejder de svenske institutioner ikke tilfredsstillende med ligestillingsområdet, kan de ikke opnå en samlet positiv vurdering i de institutionsgranskninger, der svarer til institutionsakkrediteringer i det danske system. Seks vurderingsområder udgør en fælles ramme for alle kvalitetssikringsaktiviteter i systemet, og et af vurderingsområderne handler alene om ligestilling. Hovedfokus er på, om uddannelsesinstitutionerne har et systematisk arbejde med at tage ligestilling i betragtning i deres uddannelser og i det interne kvalitetssikringsarbejde. Ligestillingsperspektivet er også tænkt ind i uddannelsen af de ekspertpaneler, som foretager vurderingen af den enkelte institution i den eksterne kvalitetssikring.

Hvem står for ekstern kvalitetssikring?

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) er den statslige myndighed, der har ansvar for ekstern kvalitetssikring i forhold til alle videregående uddannelsesinstitutioner i Sverige.

Hvorfor tage ligestilling op i kvalitetssikring?

Da UKÄ i 2016 skulle udvikle et helt nyt nationalt kvalitetssikringssystem var det en bunden opgave at finde en plads til kønsligestilling som et gennemgående perspektiv. I Sverige har ligestilling (på svensk: jämställdhet) længe været place-

ret højt på den politiske dagsorden. Overskriften for den aktuelle ligestillingspolitik er, at kvinder og mænd skal have samme magt til at forme samfundet og deres egne liv (Socialdepartementet 2017). Dette brede sigte forfølges gennem strategien ”jämställdhetsintegrering”, der er den svenske udmøntning af den internationale strategi om ”gender mainstreaming”, som blandt andet EU og FN anbefaler. Den svenske regering var i 1994 en af de første aktører til at tage denne strategi i brug og har siden gennemført en række store politiske programmer med jämställdhetsintegrering. Grundtanken er at gøre ligestilling til et gennemgående perspektiv i opgaveløsningen inden for alle politikområder og i forbindelse med alle indsatser for derved at synliggøre og tage hånd om ellers oversete ulighedsskabende konsekvenser for kvinder og mænd.

Gennem de seneste år er der med bredt politisk flertal blevet igangsat to jämställdhetsintegreringsprogrammer, der begge har været en vigtig del af bagtæppet for udviklingen af det nationale eksterne kvalitetssikringssystem.

I 2013 kom programmet Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM), der forpligter den enkelte myndighed til at integrere ligestilling som perspektiv i alle opgaver lige fra interne lønpolitikker til borgerbetjening. JiM er

blevet udvidet ad flere omgange, og i dag er 59 myndigheder med. UKÄ kom med i 2015, og et vigtigt spor i organisationens JiM-arbejde blev at overveje, hvordan kønsligestilling kunne blive integreret i alle typer granskninger i det nye kvalitetssikringssystem og dermed i kerneopgaven med ekstern kvalitetssikring.

”Vi startede med at lave en liste over alle de problemer med ligestilling, der er i sektoren. Fx at viden om køn og ligestilling savnes i mange uddannelser, og det leder til, at mange studerende dimitterer uden at have beredskabet til at forstå og håndtere konsekvenserne af manglende ligestilling. Det blev en ganske lang liste med problemer! Ud fra denne liste formulerede vi en række effektmål, som også skulle relatere til de nationale ligestillingspolitiske mål. Et effektmål var fx, at unges studievalg skal være mindre kønsbundne,” fortæller Ellinor Alvesson, som er evalueringskonsulent i UKÄ.

I 2016 blev der med programmet Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) sat særsomt fokus på ligestilling inden for videregående uddannelse. Siden har alle uddannelsesinstitutioner skullet arbejde strategisk med, hvordan de vil integrere ligestilling, som perspektiv i hele deres virksomhed. Uddannelsesinstitutionerne skulle først identificere egne ligestillingsproblemer

Det handler om, at alle på uddannelsesinstitutionen skal trække i samme retning og forstå, hvordan man går til opgaven med ligestillingsintegrering.

Carin Dänsel, evalueringskonsulent i UKÄ

og derpå udarbejde en treårig plan med mål og aktiviteter inden for fokusområder som fx karriereveje inden for forskning og kønsbundne studievalg.

Ligestilling som overordnet vurderingsområde

I 2017 trådte det nye nationale kvalitetssikringssystem i kraft. Her har ligestilling fået en central plads som et af seks overordnede vurderingsområder, der tilsammen udgør en fælles referenceramme på tværs af de forskellige eksterne kvalitetssikringsaktiviteter.

UKÄ understreger i de forskellige vejledninger, at kønsligestilling ikke alene handler om at opnå en jævn kønsfordeling, men også om at have fokus på holdninger, normer, værdier og idealer, der påvirker vilkårene for kvinder og mænd. Hovedfokus er desuden på, om institutionerne har et systematisk arbejde med at tage ligestilling op og integrere det som perspektiv i uddannelserne. Det betyder også, at uddannelsesinstitutionerne har et manøvrerum til selv at definere, hvordan de nærmere forstår

kønsligestilling, og hvordan det er koblet med uddannelseskvalitet i deres lokale kontekst.

I det følgende vil vi fokusere på institutionsgranskninger (lärosätesgranskningar), der er den svenske udgave af de institutionsakkrediteringer, som vi kender fra det danske system. Genstanden er hele uddannelsesinstitutionens kvalitetssikringsarbejde, ligesom afgørelsen, som processen munder ud i, påvirker hele uddannelsesinstitutionen.

Hvad der skal vurderes i institutionsgranskninger – nu og på længere sigt

I UKÄs vejledning om institutionsgranskninger er vurderingsområdet udmøntet i følgende vurderingspunkt:

”Institutionen sikrer, gennem rutiner og processer, et systematisk arbejde med at tage ligestilling i betragtning i forhold til uddannelsernes indhold, udformning og gennemførelse.”

På sigt vil genstandsfeltet for

institutionsgranskninger blive udvidet til at omfatte kvalitetssikring af forskning, herunder hvordan ligestilling indgår. UKÄ har nemlig fået til opgave fremover at se på uddannelsesinstitutionernes kvalitetssikringsarbejde vedrørende forskning. Aktuelt er der igangsat et pilotforløb med dette granskningsspor for sig selv. I pilotvejledningen lyder vurderingspunktet om ligestilling:

”Institutionen fremmer ligestilling i forudsætningerne for forskningen og i den faktiske gennemførelse.”

Anna Rudebeck, som er evalueringskonsulent i UKÄ, uddyber: ”I granskninger af kvalitetssikring af forskning er der et noget andet perspektiv på ligestilling. Der er fokus på forudsætninger og gennemførelse, ikke på forskningens indhold. Det kan fx være, om der er ligestillingsintegrering i kompetenceudvikling, eller om der er arbejdsvilkår, der gør det muligt at kombinere familie og forskningsarbejde.”

Ligestilling som en del af evalueringsmetoden

I forhold til institutionsgranskningerne er det ekspertpaneler (bestående af ledere og forskere fra de videregående uddannelsesinstitutioner samt repræsentanter for studerende og aftagere), som skriver en rapport med vurderinger ud fra besøg på uddannelsesinstitutionen og skriftlig dokumentati-

on. Rapporterne danner baggrund for den endelige afgørelse, der træffes af UKÄ's generaldirektør. UKÄ arbejder på forskellige måder med at klæde ekspertpanelerne på til at arbejde kvalificeret med ligestillingsperspektivet. Ved sammensætning af paneler tilstræbes en ligelig kønsfordeling mellem eksperterne, og det er desuden et krav, at mindst en ekspert har erfaring med ligestillingsarbejde. Som en del af paneluddannelsen bliver panelmedlemmerne indført i normkritisk og ligestillingsbevidst interviewteknik. Sigtet er, at panelmedlemmerne på møderne under besøget er opmærksomme på, om fx fordelingen af taletid er præget af kønsstereotype normer, og at de har interviewtekniske værktøjer som svarrunder eller opdeling i mindre grupper, hvis det er nødvendigt at ændre mødets dynamik.

Vægt på systematisk kvalitets-sikring – der fungerer i praksis

UKÄ har med 14 institutionsgranskninger af både mindre højskolor og store universiteter gennemført omkring en tredjedel af de institutionsgranskninger, der er planlagt til og med 2022.

På tværs af rapporterne for de otte institutionsgranskninger, hvor arbejdet med ligestilling i uddannelserne er vurderet som tilfredsstillende, ser man, at ekspertpanelerne har lagt vægt på, at:

- Institutionen har processer, som systematisk sikrer, at et ligestil-

lingsperspektiv bliver integreret i uddannelsernes indhold og udformning. Forventningen er, at samtlige uddannelser har gjort sig overvejelser om, hvordan ligestilling bør integreres, og har fulgt op på det. Beskrevne procedurer vedrørende fx kursustilrettelæggelse eller udformning af nye uddannelser er relevante. Panelet skal dog vurdere, om processerne fungerer i praksis. Derfor vurderer panelet også eksempler på kursusbeskrivelser, pensumlister og læringsmål mv. for at få indtryk af, om faktiske forhold lader til at afspejle de beskrevne processer.

- I arbejdet med at evaluere og følge op på den løbende gennemførelse af uddannelserne er der fokus på, om forhold, der er relateret til ligestilling, er taget med i betragtning. Det kan fx ske gennem undersøgelser af studiemiljø og studentertilfredshed, gennem kursusevaluering samt i kvalitetsrapporter og opfølgninger for den enkelte uddannelse eller gennem dimittendundersøgelser. Mange forskellige forhold relateret til ligestilling kan tages op – fra hvorvidt læringsformerne er inkluderende til håndtering af oplevelser med krænkende adfærd.

På spørgsmålet om, hvad der bliver lagt vægt på i forhold til vurderingen af ligestillingsarbejdet, svarer Anna Rudebeck: "Vi har ikke faste minimumsstandarder eller

forventninger om bestemte tiltag som fx et ligestillingsråd. Vi lægger vægt på, om der findes rutiner og processer, og om de foregår systematisk. Det handler jo egentlig om, hvorvidt panelet kan se for sig, hvordan systemet fungerer, og om det synes, at det er troværdigt, at systemet virker i praksis. Panelerne skal ikke blande sig for meget i, hvilke mål man sætter på institutionen, men mere vurdere, om de ved, hvad det er, institutionen vil, og om den har styr på det, den gør."

Derudover er der i størstedelen af rapporterne lagt vægt på, om der findes en fælles forståelse, eller på svensk "medvetenhet", om, hvad ligestilling drejer sig om, og hvorfor det er vigtigt set i sammenhæng med uddannelsesinstitutionens uddannelser. Ofte indebærer det, at der på strategisk niveau er sat ord og begreber på ligestilling samt på sammenhængen med uddannelseskvalitet. Ligeledes lægger panelerne typisk meget vægt på, om denne fælles forståelse lader til at være forankret i organisationen.

Carin Dänsel, som er evalueringskonsulent i UKÄ, uddyber: "Det handler om, at alle på uddannelsesinstitutionen skal trække i samme retning og forstå, hvordan man går til opgaven med ligestillingsintegrering. Vi ser nogle gange, at de på dele af institutionen arbejder godt og systematisk med ligestilling, mens de på andre dele

af institutionen slet ikke har forstået, hvad ligestillingsintegrering af uddannelserne handler om.”

Vurderinger af ligestillingsarbejdet kan blive udslagsgivende

I 6 ud af 14 institutionsgranskninger har panelet fundet, at uddannelsesinstitutionen ikke i tilfredsstillende grad opfylder vurderingspunktet om ligestilling. Et gennemgående kritikpunkt er her, at der nok er formuleret strategiske mål for integrering af ligestilling i uddannelserne, men at der ikke i praksis foregår et systematisk arbejde hermed.

Resultaterne fra institutionsgranskningerne viser, at panelets vurdering af arbejdet med ligestilling kan blive udslagsgivende for den samlede vurdering. I institutionsgranskningerne af de to store tekniske universiteter, Kungliga Tekniska Högskolan og Chalmers tekniska högskola, som blev offentliggjort i marts 2020, er ligestilling det eneste af de seks vurderingsområder, panelet har vurderet som ikke tilfredsstillende. En forudsætning for at give afgørelsen ”godkendt kvalitetssikringsarbejde” er, at alle vurderingsområder vurderes som tilfredsstillende opfyldt. Kritikken af arbejdet i forhold til ligestilling er dermed blevet udslagsgivende. Begge uddannelsesinstitutioner har fået afgørelsen ”godkendt kvalitetssikringsarbejde med forbehold”. Denne afgørelse er den midterste af

de tre mulige afgørelser, og minder således om ”betinget positiv institutionsakkreditering” i det danske system. Den indebærer, at der vil blive gennemført en opfølgende granskning inden for det eller de vurderingsområder, der ikke var tilfredsstillende opfyldt.

Carin Dänsel fortæller om baggrunden for vurderingen af ligestillingsarbejdet på Chalmers tekniska högskola: ”De var kommet ret langt, når det gjaldt at tage ligestilling i betragtning i gennemførelse af uddannelserne. De havde mange gode principper, fx om roterende projektlederrolle i de studerendes grupper for at sikre en inkluderende arbejdsform. Så det var mere i forhold til det systematiske arbejde med udformning og indhold, at panelet så, at der var mangler.”

Afsluttende perspektiver fra svenske uddannelsesinstitutioner

Hvordan oplever uddannelsesinstitutionerne at blive eksternt vurderet med hensyn til deres kvalitetssikring af ligestilling og ligestillingsarbejdet i praksis? Interview med ligestillings- og kvalitetssikringsansvarlige på fire svenske uddannelsesinstitutioner har givet et lille udpluk af mulige svar på det spørgsmål.

En oplevelse, der går igen, er, at de eksterne vurderinger styrker ledelsesforankringen og giver et løft i

arbejdet rettet mod at ligestillingsintegrere uddannelserne. Equality and diversity manager Karol Vieker fra Handelshögskolan i Stockholm fortæller, at hun oplevede panelets positive vurderinger som et skulderklap, samtidig med at panelets kritikpunkter ramte plet og kunne bruges som afsæt for det videre arbejde. Uddannelsesleder Mikael Enelund fra Chalmers tekniska högskola supplerer dette perspektiv ved at pointere, at det kan være en udfordring at fastholde momentum og fokus fra ledelsens side, efter at afgørelsen er faldet. Og at det blandt andet derfor er vigtigt, at ligestillingsarbejdet er forankret bredt blandt medarbejdere og undervisere på alle niveauer. Vicerektor ved Kungliga Tekniska Högskolan Anna Wahl fortæller, at timing spiller ind i forhold til, hvor meget læring der kommer ud af en institutionsgranskning. Hos dem er man på baggrund af flere tiltag og pilotprojekter nu begyndt på arbejdet med at udarbejde en strategi for ligestillingsintegrering samt implementere den på samtlige uddannelser. Derfor var panelets feedback om, at der ikke er tilstrækkeligt systematiske processer for ligestillingsintegrering i alle dele af organisationen, ikke særligt overraskende.

En anden gennemgående oplevelse er, at det nationale kvalitetssikringssystem giver den enkelte uddannelsesinstitution rum til at finde sin egen tilgang til ligestil-

lingsintegrering af uddannelserne, som passer til uddannelsesinstitutionens kvalitetsforståelse, uddannelsesudbud og kontekst i øvrigt. Kvalitetskoordinator Anna Sandell fra Malmö universitet forklarer, at fokus jo i høj grad er på, om der er gode takter i det systematiske arbejde med ligestillingsintegrering, mens sådan noget som de strategiske mål for ligestilling er uden for den skive, som panelerne skal vurdere. Dog kan det opleves som begrænsende, at panelet har særskilt fokus på ligestilling. Et perspektiv, der gik igen, var således, at det er vigtigt, at der i eksterne vurderinger er en åbenhed over for, at ligestilling typisk indgår som et emne i et bredere diversitetsarbejde.



Resultaterne fra institutionsgranskningerne viser, at panelets vurdering af arbejdet med ligestilling kan blive udslagsgivende for den samlede vurdering.



Catalonien

Universiteterne har
presset på for udpindet
ligestillingsperspektiv i
ekstern kvalitetssikring



I den spanske region Catalonien har universiteterne presset på for at få ligestilling bedre integreret i uddannelse og ekstern kvalitetssikring. Gennem en proces med inddragelse og videndeling er ligestillingsperspektivet nu blevet integreret som emne i forbindelse med uddannelsesakkreditering. Vejledningen indeholder et bredt udvalg af detaljerede bud på, hvordan ligestillingsperspektivet kan integreres i uddannelsernes indhold og rammer. I Catalonien bliver ligestillingsperspektivet indfaset således, at det ikke vejer så tungt i de første akkrediteringer, som det vil komme til senere hen.

Hvem står for ekstern kvalitetssikring?

Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya) er en ud af ti regionale eksterne kvalitetssikringsinstitutioner i Spanien og har ansvaret for ekstern kvalitetssikring i forhold til universiteterne i Catalonien.

Politisk baggrund: Hvorfor tage ligestilling op i forbindelse med kvalitetssikring?

Spanien har længe haft en lov om ligestilling, der også har smittet af på lovgrundlaget for de videregående uddannelser. Når landets ti regionale kvalitetssikringsinstitutioner, herunder den catalonske, har udført deres opgave med at gennemføre vurderinger af de videregående uddannelsers kvalitet og relevans, har ligestilling derimod ikke indgået.

Det blev der lavet om på i 2015, hvor regionsparlamentet i Catalonien vedtog en lov, der kræver, at ligestilling tænkes ind i den måde, universiteterne og den catalonske kvalitetssikringsinstitution, AQU Catalunya, går til uddannelseskvalitet og kvalitetssikring på.

I loven fastslås det således, at fakulteter og universiteter blandt andet skal:

- Arbejde med “mainstreaming of the gender perspective” og “studies on the contribution of women throughout history in all areas of knowledge, academic activity and research”
- Have obligatoriske fag med fokus på køn og ligestilling på samtlige bachelor- og kandidatuddannelser
- Arbejde for kønsbalancerede uddannelser inden for alle fagdiscipliner
- Redegøre for og vurderes på integreringen af ligestillingsperspektivet i uddannelsen i forbindelse med uddannelsesakkreditering.

At det lige er Catalonien, der som den første spanske region tænker ligestilling ind i kvalitetssikringssystemet, er ikke tilfældigt, vurderer Martí Casadesús Fa, direktør for AQU Catalunya. Om loven og dens baggrund fortæller han: “Det er 2015-loven, som er det klare vendepunkt. Der var et pres fra universiteterne om at gøre mere i

forhold til ligestilling ude på uddannelserne. Det hænger sammen med, at Catalonien er en internationaliseret region med mange forskere og udvekslingsstuderende udefra, hvor man går meget op i europæiske værdier – ikke mindst i ligestilling, der længe har været højt på agendaen.”

Politolog og ligestillingsforsker Tània Verge fra Universitat Pompeu Fabra har i sin forskning beskrevet, hvordan Catalonien i spansk sammenhæng flere gange har gået forrest på ligestillingsområdet ved at introducere politiske tiltag, der så senere er blevet adopteret på nationalt niveau. 2015-loven og integreringen af ligestilling i universitetsundervisning og kvalitetssikring kan vise sig at være endnu et eksempel med spredningspotentiale (Benito, Eva og Verge, Tània 2020). Og det ser hun store perspektiver i:

”På mange uddannelser er situationen den, at ulighed og uretfærdigheder baseret på køn og kønsnormer er usynlige, fordi ligestillingsperspektivet ikke er med i billedet. Det betyder også, at dimittenderne ikke bliver uddannet til at kunne se og imødekomme den diversitet af behov og uligheder, der er i samfundet. Her kan eksterne evalueringer være et virkningsfuldt redskab til at accelerere den læringsproces, som det selvfølgelig er at integrere et ligestillingsperspektiv i uddannelserne,” siger Tània Verge.

Med i alle dele af kvalitetssikringssystemet

Ligestilling skal indarbejdes som perspektiv i alle dele af det catalonske kvalitetssikringssystem – herunder i vurderinger af forslag om nye uddannelser og processer for løbende monitorering og tilpasning af uddannelserne. Martí Casadesús Fa oplyser desuden, at når institutionsakkreditering bliver introduceret om fem år, vil ligestilling også indgå som et emne.

Uddannelsesakkreditering er det element, der fylder mest i det nuværende system, hvor samtlige bacheloruddannelser skal akkrediteres mindst en gang hvert sjette år, og samtlige kandidatuddannelser mindst en gang hvert fjerde år. De første uddannelsesakkrediteringer, hvor ligestillingsperspektivet indgår, vil blive gennemført i 2021.

Et bredt udvalg af sigtelinjer for ligestillingsarbejdet

Sektoren har haft et klart ønske om, at AQU Catalunya skulle formulere sigtelinjerne for ligestillingsarbejdet på en så konkret og detaljeret måde som muligt. Det afspejler sig i den gældende vejledning om uddannelsesakkreditering af universitetsuddannelser, som relativt detaljeret beskriver, hvad ligestillingsarbejdet kan indeholde. Ligestillingsperspektivet er beskrevet i sit eget appendiks og indeholder i alt 55 punkter med sigtelinjer ordnet efter de seks kriterier, som uddannelsesakkrediteringen omfatter.

Sigtelinjerne indeholder fokus på alt fra data om kønsfordeling i optag og i undervisergruppen, om ”gender mainstreaming” af indhold og evaluering af undervisningen, om der udarbejdes opgørelser af kønsforskelle i blandt andet fastholdelse, gennemførelses-tid, beskæftigelsesprocenter og studentertilfredshed, og helt ned i indretningen af det fysiske miljø. Se den fulde liste over sigtelinjerne sidst i landecasen.

Vejledningen tilbyder således svar på det grundlæggende spørgsmål om, hvordan man kan komme fra ligestilling som værdi på det øverste abstraktionstrin og ned til den praksis, hvor forandringen skal ske og komme de studerende til gode. Mens enkelte sigtelinjer er formuleret som egentlige forventninger, altså som noget, uddannelserne bør gøre, er de fleste sigtelinjer formuleret som forslag til, hvad uddannelserne kan gøre. Martí Casadesús Fa forklarer, at tanken er at eksemplificere, hvad godt ligestillingsarbejde kan indeholde, og understreger, at det ikke er tanken, at alle uddannelser skal imødekomme alle forventninger og forslag. Det er mere tænkt som et tag-selv-bord end som en tjekliste.

Implementering skal ske et skridt ad gangen

Når de første akkrediteringer, hvor ligestillingsperspektivet indgår, bliver gennemført i 2021, vil vurderingerne af ligestillingsarbejdet ikke veje så tungt som i senere ak-

krediteringer. Det skyldes, at AQU Catalunya har valgt, at implementeringen af ligestillingsperspektivet skal ske skridt for skridt.

Martí Casadesús Fa forklarer: ”Vi har vurderet, at vi bedst skubber på en udvikling, hvis vi starter med at have en periode, hvor kritik af ligestillingsarbejdet ikke kan blive udslagsgivende for, om en uddannelse får en akkreditering eller ej. Det handler om at give dem rum til udvikling.”

Der opereres med fire vurderingsresultater. De tre fører til tre forskellige niveauer af akkreditering: a) På vej mod fremragende kvalitet, b) Opfylder kravene eller c) Opfylder kravene, men der er betingelser for godkendelsen. Det sidste resultat fører til afslag på akkreditering og lyder d) Opfylder ikke kravene.

Forskellige ligestillingsaspekter vedrører samtlige seks akkrediteringskriterier. Vurderingsteknisk skal det dog vurderes under kriterium 1 med overskriften ”Kvaliteten af uddannelsen” under den standard, der handler om, at uddannelsen skal overholde relevant lovgivning på en måde, som har positiv indvirkning på uddannelsens resultater.

Konkret indebærer den trinvis implementering af ligestillingsperspektivet, at kritik af ligestillingsarbejdet til at starte med ikke vil kunne medføre, at kriterium

1 bliver vurderet som ”Ikke-opfyldt”. Det betyder videre, at kritik af ligestillingsarbejdet ikke kan blive udslagsgivende for, om der gives godkendelse eller afslag på akkreditering. Derimod kan kritiske vurderinger blive udslagsgivende for, hvilket niveau af akkreditering der opnås jf punkt a-c. Martí Casadesús Fa understreger, at der i afgørelsen godt kan formuleres kvalitativ kritik af ligestillingsarbejdet og endog stilles krav om væsentlige forandringer.

På spørgsmålet om forventningerne til, hvor langt universiteterne er med ligestillingsarbejdet i forbindelse med de første akkrediteringer, svarer han: ”Vi forventer, at de første skridt vil være meget grundlæggende, såsom at opkvalificere underviserne til overhovedet at kunne forstå, hvordan ligestilling bliver relevant i deres fag. Vi forventer også, at man på hver uddannelse har nået at oprette et-tre fag, hvor ligestillingsperspektivet er med.”



Vi har vurderet, at vi bedst skubber på en udvikling, hvis vi starter med at have en periode, hvor kritik af ligestillingsarbejdet ikke kan blive udslagsgivende.



Martí Casadesús, direktør for AQU Catalunya

Sigtelinjer for ligestillingsarbejdet i Catalonien

Kriterier	Sigtelinjer for ligestillingsarbejdet på uddannelserne
1. Kvaliteten af uddannelsen	• Optag: – Opgørelse af andelen af indskrevne mandlige og kvindelige studerende og kønsforskelle i de studerendes profiler: deltids-/fuldtidsstudie, første prioritet eller ikke, karaktergennemsnit etc. – Tiltag med henblik på at øge optagelsen af det underrepræsenterede køn. • Uddannelsesindhold: – Antal og typer af kurser, der indeholder et ligestillingsperspektiv eller er kønsspecifikke (introduktionskursus, obligatoriske kurser og valgfag). – De studerende trænes i at udføre "gender-sensitive research" med særligt fokus på afsluttende bachelorprojekter og specialer. – Undervisningsmaterialer er "gender-sensitive" (kønsbalance i pensum-lister, billed- og tekstmateriale er inkluderende og "non-sexist"). • Oplysende tiltag rettet mod: – At synliggøre kvinders bidrag til disciplinen (fx gennem seminarer, forelæsninger, priser). – At problematisere kønnede strukturer på det arbejdsmarked/inden for den profession, uddannelsen retter sig mod (lønforskelle, ubevidste bias etc.).
2. Offentlig information om uddannelsen	• Offentligt tilgængelige data om uddannelsen opdelt på køn. • Website og marketingmateriale for uddannelsen går imod kønsstereotyper og bruger inkluderende billeder og tekst. • Kursusbeskrivelser ekspliciterer, hvilke læringsmål og kompetencer vedrørende ligestilling og køn de studerende kan opnå. • Uddannelsesinstitutionens ligestillingspolitik er offentliggjort.
3. Intern kvalitetssikring af uddannelsen	• Der er mekanismer, der sikrer og giver vejledning i integrering af et ligestillingsperspektiv i kursusplaner og undervisningsmaterialer. • "Gender mainstreaming" bliver anvendt i design, monitorering og løbende tilpasning af fakultetets uddannelser. • Kvalitetssikringsmedarbejdere har modtaget træning i "gender mainstreaming". • Et ligestillingsperspektiv er indarbejdet i den interne kvalitetssikring (fx via mål om ligestilling, indikatorer og kvalitetsmål i kvalitetsrapporter og undersøgelser).

Kriterier	Sigtelinjer for ligestillingsarbejdet på uddannelserne
4. Egnethed af holdet af undervisere for uddannelsen	• Opgørelse af kønsforskelle for underviserholdet (blandt andet i forhold til alder, fastansat eller midlertidig ansættelse, forskningsmeritter, undervisningsbyrde mv.). • Ubevidste bias bliver taget i betragtning, når underviseres præstationer bliver vurderet (i undervisningsevalueringer, i forbindelse med rekruttering, ved forfremmelser etc.). • Andel af undervisere, der har modtaget i træning i "gender mainstreaming".
5. Effektiviteten af støttefunktioner	• Tiltag rettet mod at integrere ligestillingsperspektivet i karrierevejledning og studiestartsprogrammer. • Tiltag rettet mod at have ikke-diskrimination-klausuler i praktikaftaler med arbejdspladser. • Opgørelse af kønsopdelte data for studerendes og underviseres internationale mobilitet. • Administrativt personale har modtaget træning i "gender mainstreaming". • Der er gjort litteratur tilgængelig inden for disciplinen, der indeholder et ligestillingsperspektiv. • "Non-sexist"-skiltning i det fysiske miljø (toiletskilte, omklædningsrum mv.)
6. Kvaliteten af uddannelsens resultater	• Opgørelse af kønsforskelle i: fastholdelse, dimission, gennemførelsestid, beskæftigelsesprocenter, studerendes tilfredshed, herunder tilfredsheden med den måde, ligestillingsperspektivet er integreret på i uddannelsen.

(Udarbejdet på baggrund af AQU Catalunya's rapport fra 2018 samt vejledning fra 2019).

Østrig

Et system med ligestilling
som muligt punkt på dags-
ordenen



I Østrig har køn og ligestilling fået sin egen rolle i forhold til den eksterne kvalitetssikring. Når videregående uddannelsesinstitutioner i Østrig får gransket deres interne kvalitetssikringssystemer via eksterne audits, sker det efter en lov, som tydeligt sidestiller "samfundsmæssige formål" med "uddannelse" og "forskning" som emner, der skal indgå i institutionernes kvalitetssikringsarbejde. Her hører ligestilling under paraplybeskrivelsen samfundsmæssige forhold. Men selvom den lovgivningsmæssige ramme er ganske tydelig, varierer det i praksis, om, og hvordan, ligestilling bliver vurderet i de eksterne audits. Det skyldes blandt andet, at de eksterne audits udføres af forskellige nationale og internationale kvalitetssikringsinstitutioner – hver med deres egen udmøntning af lovgivningskravene i de vejledninger, der danner afsæt for deres afdækning af uddannelsesinstitutionernes kvalitets-sikringsarbejde. Resultatet er, at ligestilling indgår på forskellig vis i forskellige vejledninger, og dermed opstår der også forskellige praksisser for at inddrage emnet.

Fælles er, at de adresserer samfundsmæssige formål, og herunder ligestilling, fra et relativt overordnet niveau. Hvad angår ligestilling, er fokus således typisk på om uddannelsesinstitutionerne har beskrevet mål fremfor på kvalitetssikringsarbejdet i praksis. Der-

udover er fokus først og fremmest på arbejdet med kønsfordelingen i medarbejderstaben.

Ligestilling er altså kommet på dagsordenen for ekstern kvalitetssikring i Østrig, men indtil videre ikke som et fast synligt punkt i alle audits.

Hvem står for ekstern kvalitetssikring?

Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) er den nationale eksterne kvalitetssikringsinstitution. Uddannelsesinstitutionerne i Østrig kan vælge, om de vil auditeres af AQ Austria eller af en anden ENQA-godkendt ekstern kvalitetssikringsinstitution. I perioden 2012-18 er AQ Austria blandt de kvalitetssikringsorganisationer, der har gennemført flest eksterne audits. I alt ti kvalitetssikringsinstitutioner har gennemført audits i Østrig siden 2012.

Den lovgivningsmæssige baggrund for ligestilling i ekstern kvalitetssikring

Den østrigske regering vedtog i 2012 en lov om ekstern kvalitetssikring, der dækker offentlige universiteter samt universities of applied science. Loven oplister seks vurderingsområder, som institutionerne skal måles op imod, når de hvert syvende år får auditeret deres kvalitetssikringssystem. I et af disse vurderingsområder bliver

der stillet krav om, at såkaldte samfundsmæssige formål (societal objectives) skal integreres i uddannelsesinstitutionernes kvalitetssikringssystemer. Hvad de samfundsmæssige formål er, fremgår af de sektorspecifikke love, der tegner de overordnede linjer og formål op, som de forskellige typer af videregående uddannelsesinstitutioner skal styre efter i deres virksomhed. AQ Austrias afdeling for Audit & Consulting oplyser, at ligestilling længe har været nævnt i de sektorspecifikke love som et af de samfundsmæssige formål, uddannelsesinstitutionerne skal stræbe efter. Universitetsloven og loven for universities of applied science indeholder fx begge en målsætning om "gender equality and the advancement of women".

Tilsvarende er ligestilling også adresseret i de udviklingsplaner med særlige mål, som de offentlige universiteter skal styre efter i en fem-årig periode. I 2019 – 24 er det et mål for de offentlige universiteter at opnå kønsbalance blandt alle aktører på det enkelte universitet. Det skal ske gennem en række tiltag. De fleste handler om kønsfordeling, såsom mål om at øge antallet af kvindelige professorer og kønsbalance i sammensætningen af råd, nævn og udvalg. Udviklingsplanerne tjener blandt andet det formål at udstikke de overordnede sigtelinjer for udarbejdelsen af resultatkontrakter

mellem det enkelte universitet og uddannelsesministeriet. De aktuelle resultatkontrakter for 2019-21 rummer dermed også mål vedrørende ligestilling.

Mens de politiske mål og lovgivningsmæssige rammer tydeligt adresserer ligestilling, er det mindre tydeligt i lovgrundlaget, hvordan ligestilling nærmere skal tages op i ekstern kvalitetssikring. For hvad vil det egentligt sige at integrere ligestilling som et samfundsmæssigt formål i kvalitetssikringssystemet på en uddannelsesinstitution?

Forskellige valg vedrørende ligestilling i eksterne audits

Det er de forskellige eksterne kvalitetssikringsinstitutioner, der har ansvaret for at omsætte det samlede lovgivningsgrundlag vedrørende ligestilling til vejledninger og vurderingspunkter, som uddannelsesinstitutioner og ekspertpaneler kan navigere efter, når uddannelsesinstitutionernes kvalitetssikringssystem granskes i form af eksterne audits.

Det gør de på forskelligartet vis. Eksempelvis arbejder AQ Austria ud fra fem meget generelle standarder, mens en anden kvalitetssikringsinstitution arbejder ud fra 44 meget detaljerede standarder. I 2018 udarbejdede AQ Austria en analyse af, hvordan kvalitetssikringsinstitutionerne har valgt at operationalisere de samfundsmæssige formål, som åbner op

for at ligestilling kan komme på dagsordenen i audits (Blüml m.fl. 2018). En af analysens konklusioner var, at integreringen af samfundsmæssige formål får mindre plads i vejledningerne end vurderingsområderne forskning og uddannelse. Til trods for at de i lovgivningen er sidestillet. Ofte er samfundsmæssige formål nævnt som et enkelt punkt under et eller flere af de øvrige vurderingsområder.

Hvordan bliver der i praksis set på ligestilling i eksterne audits?

AQ Austrias analyse kortlagde ud fra 36 audit-rapporter, hvordan ekspertpanelerne faktisk har taget ligestilling op. Analysen viser, at ekspertpanelerne har haft tre forskellige vurderingstilgange. De ser på:

- Om uddannelsesinstitutionen har beskrevet mål vedrørende ligestilling, enten i strategiske dokumenter eller i beskrivelser af opgaveområder, som kvalitetssikringssystemet dækker
- Om der har været organisatoriske enheder, arbejdsgrupper, råd eller lignende, der har haft til opgave at arbejde med ligestilling
- Om ligestilling er blevet taget op som emne i personaleledelse gennem tiltag vedrørende fx "gender-sensitive recruiting", "gender-pay-gap analysis" eller "female representation in the higher education institutions' governing bodies"

Fra AQ Austrias afdeling for Audit & Consulting lyder det, at dét der, set fra et kvalitetssikringsperspektiv, springer i øjnene ved panelernes måde at vurdere ligestilling på er, at fokus i høj grad ligger på, om uddannelsesinstitutionerne har beskrevet mål vedrørende ligestilling samt på tiltag for at fremme lige muligheder. Der er med andre ord ikke fokus på kvalitetssikringsarbejdet i praksis, herunder på definition af indikatorer for de overordnede mål, evaluering af målopfyldelse eller opfølgning på kvalitetsinformation. Dertil kommer, at der hovedsageligt er fokus på ligestilling som et emne, der vedrører human ressource management i forhold til medarbejderstaben. Køn og ligestilling i forhold til uddannelse og studerende får meget lidt opmærksomhed.

Ved interviews med AQ Austrias afdeling for Audit & Consulting pointeres det desuden, at i de tilfælde hvor ligestilling ikke er direkte adresseret i auditvejledningen, bliver det ikke nødvendigvis taget op i auditrapporten. Her afhænger det typisk af, om et af panelmedlemmerne har en bevidsthed omkring og interesserer sig for ligestilling. Ofte er det mere velkendte emner, såsom uddannelse og forskning, som har panelmedlemmernes interesse.

Ifølge interviewpersonerne fra AQ Austria viser de østrigske erfaringer fra første runde af eksterne audits i perioden 2012-18, hvor afgørende

det er, at overordnede lovgivningsmæssige krav bliver omsat og operationaliseret til vurderingspunkter og vejledning, som tydeligt guider panelerne i retning af, hvad de skal vurdere og hvordan. I hvert fald hvis ekstern kvalitetssikring for alvor skal understøtte en udvikling i ligestillingen ude på uddannelsesinstitutionerne. Ellers forsvinder de samfundsmæssige forhold bag de to store klassiske emner uddannelse og forskning.



Mens de politiske mål og lovgivningsmæssige rammer tydeligt adresserer ligestilling, er det mindre tydeligt i lovgrundlaget, hvordan ligestilling nærmere skal tages op i ekstern kvalitetssikring.



Storbritannien

Athena SWAN-charteret –
en internationalt anerkendt
standard for arbejdet med
ligestilling i forskningsmiljøer



Flere interviewpersoner i både ind- og udland har peget på det britisk-funderede Athena SWAN-charter som en inspirationskilde til, hvordan der kan rykkes på ligestillingen i forskningsmiljøer og på videregående uddannelsesinstitutioner. Det sker gennem eksterne vurderinger på baggrund af en række kriterier. Charteret har opnået bemærkelsesværdig opbakning i de akademiske miljøer og er nationalt og internationalt anerkendt for gennem sin tilgang, sin metode og sine resultater at understøtte grundlæggende forandringer i retning af mere ligestillede forskningsmiljøer og inkluderende kultur, der også kommer de studerende til gode. Charteret drives af en almenyttig organisation og altså ikke af en ekstern kvalitetssikringsorganisation. Systemet og metoden har dog flere sammenfald med det, vi kender fra ekstern kvalitetssikring af uddannelsesområdet i Danmark, og kan give god indsigt i, hvordan ligestillingsperspektivet kan håndteres processuelt og metodisk i ekstern evaluering.

Hvem står for charteret?

Advance HE er en britisk almenyttig organisation, der gennem rådgivning, videndeling og award-ordninger arbejder for vedvarende udvikling af ledelse og undervisning inden for videregående uddannelse. Advance HE driver Athena SWAN-charteret, hvor videregående uddannelsesinstitutioner, enkelte afdelinger og forskningsinstitutioner kan ansøge om at få deres arbejde med ligestilling

i forskningsmiljøer anerkendt med en award.

Charterets formål og udvikling

Athena SWAN-charteret har til formål at fremme og anerkende indsatser for at forbedre karrieremulighederne for forskere og øvrige ansatte, der tilhører kønsminoriteter. Charteret er baseret på ti principper, som awardholderne forpligter sig til at arbejde ud fra i deres politikker og praksisser. Principperne lægger op til et bredt anlagt ligestillingsarbejde, hvor ledelsesforankring og grundlæggende strukturelle forandringer er nøgleord.

Da charteret blev etableret tilbage i 2005, på initiativ af Scientific Women's Academic Network (SWAN), var fokus på karrieremuligheder for kvinder i STEMM (Science, Technology, Engineering, Maths and Medicine). Sidenhen er charteret løbende blevet revideret med henblik på at følge med udviklingen af ligestillingsbegrebet både i uddannelsessektoren og i det omgivende samfund. I 2015 blev fokus udvidet til at omfatte andre fagområder, forkortet "AHSSBL" (Arts, Humanities, Social Sciences, Business and Law). Aktuelt er charteret ved at blive revideret på baggrund af anbefalinger fra et uafhængigt reviewpanel (The Athena SWAN Charter Independent Review Steering Group 2020). Det nye charter skal blandt andet muliggøre, at ansøgere frem for den traditionelle skelnen mellem mænd og kvinder kan se "gender as a spectrum",

ligesom det skal anerkendes, når ansøgere ser køn og ligestilling i sammenhæng med et bredere diversitetsarbejde.

Charteret er desuden blevet udbygget med internationale udgaver, der er lanceret i Irland, USA, Australien og Canada. Vicedirektør for International Equality Charters i Advance HE, Sarah Dickinson Hyams, forklarer, at de internationale udgaver er blevet udviklet i et samarbejde mellem Advance HE og de udenlandske uddannelsesinstitutioner eller myndigheder, der har henvendt sig. Kerneelementerne i tilgangen og processen er som i den britiske udgave, men der er taget hensyn til forskellige kontekster, som sikrer, at relevante nationale og lokale forhold er tænkt ind.

Ikke kun charteret selv, men også medlemsskaren, har udviklet sig markant over årene. Fra de oprindelige 10 medlemmer i 2005 til over 160 medlemmer i dag. Godt to tredjedele af alle britiske videregående uddannelsesinstitutioner har engageret sig i charteret, og dertil kommer et stigende antal medlemmer fra andre engelsktalende lande.

Awardikonerne, der følger med de forskellige awardstatusser, bruges til at tiltrække nye medarbejdere, idet de er et signal om et attraktivt arbejds- og studiemiljø. I forhold til forskningsfinansiering kan awardstatussen ofte være en motiverende faktor og en fordel – ikke mindst efter at Storbritanniens største fond inden

for sundhedsområdet, National Institution for Health Research, kræver Athena SWAN sølv award som en forudsætning for at ansøge til konkurrencebaseret finansiering af biomedicinske forskningscentre. Lektor ved Aarhus Universitet Evanthia K. Schmidt, som forsker i europæisk forsknings- og ligestillingspolitik, fortæller om charterets udvikling at det startede som et eksternt initiativ, men staten og de videregående uddannelsesinstitutioner har adopteret det. Så charteret har fået stor gennemslagskraft også i andre lande som Irland, Australien, Canada og USA. ”Du kan se det med det samme, hvis du går ind på fx Oxford Universitets sundhedsvidenskabelige institutters websites. De viser deres sølv awardstatus frem og bruger den aktivt i at tiltrække studerende og forskere og generelt i markedsføringen af deres institution i forhold til offentlige og private finansieringsorganer og andre interessenter.”

Hvad ses der på i charteret?

Under charteret er der to award-ordninger, der begge har hovedvægt på fremme af karriereudvikling for kvinder/andre kønsminoriteter i forskningsmiljøer:

- Institutional level Athena SWAN Charter-awards er rettet mod universiteter og university colleges samt britiske forskningsinstitutioner.
- Departemental level Athena SWAN Charter-awards er rettet mod enkelte afdelinger (institutter, fakulteter eller andre

organisatoriske enheder). En forudsætning for at ansøge om denne type awards er, at den institution, som afdelingen tilhører, har en award.

Tilgangen i begge award-ordninger bygger på en grundlæggende forventning om, at godt ligestillingsarbejde er baseret på data, analyse, opfølgning på målopfyldelse og handlinger, alt sammen rettet mod vedvarende forbedring. Denne forventning minder en hel del om den kvalitetssikringstankegang, vi blandt andet kender fra institutionsakkreditering i Danmark.

Forventningen slår tydeligt igennem i kravene til, hvad ansøgningerne skal indeholde.

Ansøgende institutioner og afdelinger mødes således af detaljerede krav om data samt kvalitative beskrivelser af politikker og processer. På den baggrund skal de reflektere over udfordringer og muligheder i deres ligestillingsarbejde.

Det er blandt andet denne tilgang, der har gjort charteret til en international inspirationskilde, vurderer Evanthia K. Schmidt: ”Athena SWAN-charteret var den første omfattende indsats på det her område, og så har det fokus på data, evidens og på opfølgning. Det er jo det, der virker og giver resultater og anerkendelse. I dag er charteret et fælles referencepunkt for alle, der arbejder med ledelse og inklusion på videregående uddannelsesinstitutioner.”

Hoveddelen af ansøgningen skal handle om fire områder: 1) centrale karrieremæssige overgange, 2) støtte til den enkeltes løbende karriereudvikling, 3) fleksibel arbejdstilrettelæggelse og 4) organisation og kultur.

Sarah Dickinson Hyams forklarer, at selvom forskningsmiljøerne får størst opmærksomhed, er de studerende også med i billedet som målgruppe i forbindelse med departemental level Athena SWAN-awards. Fx skal afdelinger beskrive og reflektere over, hvordan de via vejledning hjælper de studerende med at træffe informerede beslutninger om deres karriere, herunder oplyser om mulighederne for at gå forskningsvejen.

Hvordan er metoden i charteret?

Kernen i metoden bag Athena SWAN-charteret er peer review-princippet. Hver ansøgning bedømmes af et panel bestående af eksperter med erfaring fra uddannelses- og forskningsinstitutioner i at arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion. Mindst tre panelmedlemmer skal være aktive forskere.

Der er tre mulige udfald:

- Der tildeles award. Der findes bronze-, sølv- og guld-awards inden for begge award-ordninger på henholdsvis institutions- og afdelingsniveau.
- Der er behov for mindre ændringer, og en revideret ansøgning kan indsendes til samme panel inden for en aftalt tidsramme.

- Der er behov for store ændringer, og en award tildeles ikke.

Awardstrukturen skal motivere awardholderne til et vedvarende forbedringsarbejde. Institutioner, der melder sig ind i Athena SWAN-charteret, forventes at ansøge om en bronze-award på institutionsniveau inden for tre år. Først når den er opnået, kan institutionerne ansøge om awards på afdelingsniveau, eller om sølv-awards på institutionsniveau. En award gælder i fem år.

Der er markant forskel på, hvor højt barren er sat for henholdsvis bronze- og sølv-awards i begge awardordninger. For at opnå en bronze-award skal ansøgeren have en analyse af ligestillingsudfordringer, en organisation og en handlingsplan, der tilsammen udgør et overbevisende grundlag for at overvinde ubevidste bias og udvikle en inkluderende kultur. For at opnå en sølv-award skal ansøgeren ikke kun have rammerne på plads, men også kunne pege på en historie med positiv forandring i forhold til at fremme ligestilling. For at opnå en guld-award skal ansøgeren være et foregangseksempel på opnåelse af kønsligestilling og arbejde for at fremme god praksis i det bredere samfund.

Også i praksis sættes barren højt. Af Advance HE's medlemsstatistik fremgår det, at godt 160 uddannelsesinstitutioner har en bronze-award, og kun 20 har en sølv-award. Ingen uddannelsesinstitutioner har en guld-award. På

afdelingsniveau er der uddelt i alt 756 awards heraf 205 sølv-awards og 12 guld-awards. Det høje vurderingssnit afspejles også af, at kun lige godt halvdelen af alle de ansøgninger om en bronze-award, som er blevet vurderet siden 2015, har resulteret i en award.

Hvilken forskel har charteret gjort for uddannelsesinstitutionerne?

Flere evalueringer har undersøgt, hvad awardholdere faktisk har fået ud af at arbejde med chartrets principper. Her går det igen, at awardholdernes oplevelse er, at medlemskabet af charteret har gjort en tydelig og vigtig forskel hos dem i hverdagen.

Senest har konsulenthuset Ortus Economic Research og Loughborough University gennemført en bredt anlagt effektevaluering af charteret, der blev offentliggjort i foråret 2019. Her er nogle af hovedkonklusionerne, at:

- Awardstrukturen, tilgangen og metoden motiverer til at arbejde med ligestilling over et langt stræk. Det understøtter, at medlemmerne får skabt "cultural and behavioural change" i forskningsmiljøerne til forskel fra blot

at igangsætte enkeltstående aktiviteter.

- Inden for fagområder med få kvinder oplever awardholderne, at arbejdet med charteret har forbedret karriemulighederne for kvinder, ligesom der er flere kvinder blandt de fastansatte på afdelinger med awardstatus end på afdelinger uden.
- Awardholdernes arbejde i regi af charteret har smittet positivt af på deres bredere arbejde med diversitet og inklusion.

For Evanthia K. Schmidt er der ingen tvivl om, at charteret har været en drivkraft for en bredere positiv forandring på de deltagende uddannelsesinstitutioner: "Fokus er gået fra kun at handle om kvinder i forskning til at handle om køn og ligestilling set i sammenhæng med seksuel orientering, etnicitet, handicap og inklusion generelt. Når man ser på det arbejde, institutionerne laver, handler det i bund og grund om at opbygge en inkluderende kultur og have initiativer til at imødekomme diversitet. Det er jo noget, der ikke kun kommer de studerende og uddannelsesmiljøerne, men hele samfundet, til gode."

I dag er charteret et fælles referencepunkt for alle, der arbejder med ledelse og inklusion på videregående uddannelsesinstitutioner.

Evanthia K. Schmidt, forsker i europæisk forsknings- og ligestillingspolitik, lektor, Aarhus Universitet



Del 2:

Hvor kønt ser det ud?

Cases fra Sverige, Catalonien,
Østrig og Storbritannien

