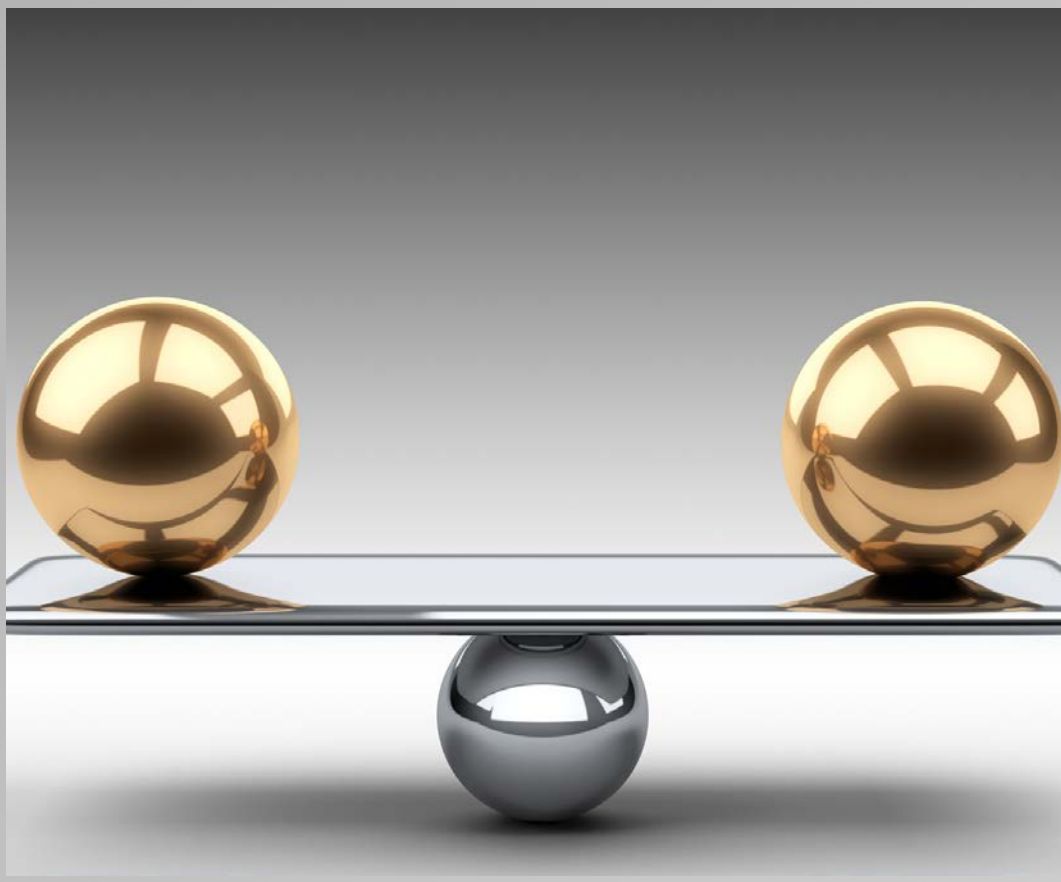
Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2017



Uddannelses- og Forskningsministeriet
—
Styrelsen for Forskning og Uddannelse

Udgivet af

Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Bredgade 40
1260 København K
Tel.: 3544 6200
E-mail: sfu@ufm.dk
www.ufm.dk

Foto

Colorbox

December 2017

Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

ISBN (elektronisk publikation): 978-87-93468-58-0

Indhold

Forord **5**

Resume **7**

1. Indledning **19**
1.1 Hvorfor kan Danmark have gavn af flere kvinder i dansk forskning? 19
1.1.1 Alle talenter i spil gennem større mangfoldighed og bedre ressourceudnyttelse 19
1.1.2 Forskning med flere perspektiver giver mere og bredere viden 20
1.1.3 Forskningen bør afspejle samfundet 21
1.1.4 Kvindelige forskere som rollemodeller 21
1.1.5 Offentlige institutioner forventer bredere rekrutteringsgrundlag og bedre arbejdsmiljø af deres ligestillingspolitikker 22
1.2 Hvorfor forlader kvinder i højere grad forskningen end mænd? 22
1.2.1 Ubevist kønsbias og kønsstereotyper 23
1.2.2 Vurderingen af forskningstalent 24
1.2.3 Adgang til netværk, mentorer og faglige sparring 24
1.2.4 Barsel og familieforhold 25
1.2.5 Trivsel på arbejdspladsen 25
1.3 Indholdet i talentbarometeret 26

2. Mænd og kvinder på højere læreanstalter i Danmark og internationalt **27**
2.1 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter 27
2.2 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på stillingskategorier 27
2.3 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder 29
2.4 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb – EU og Norden 31

3. Udviklingen i andelen af mænd og kvinder på de danske universiteter **35**
3.1 Udviklingen samlet set 35
3.2 Udviklingen på videnskabelige hovedområder 35
3.3 Udviklingen på de enkelte universiteter 36

4. Mænd og kvinder blandt ansatte og nyansatte på de danske universiteter **39**
4.1 Ansatte og nyansatte på de enkelte universiteter 39
4.2 Ansatte og nyansatte på de videnskabelige hovedområder 40
4.3 Ansatte og nyansatte på stillingskategorier og universiteter 40

5. Mænd og kvinders vej gennem en typisk akademisk forskerkarriere **43**
5.1 Mænd og kvinders karriereforløb samlet set 43
5.2 Mænd og kvinders karriereforløb på de enkelte universiteter 44
5.3 Mænd og kvinders karriereforløb på de videnskabelige hovedområder 47

6. Karriereudvikling på de danske universiteter **50**
6.1 Karriereindekset på de danske universiteter samlet 51
6.2 Karriereindekset på de 8 universiteter enkeltvis 52
6.3 Karriereindekset på videnskabelige hovedområder 53

7. Mænd og kvinder som ansøgere og bevillingsmodtagere i offentlige forskningsfonde **55**
7.1 Mænd og kvinder som bevillingsmodtagere i Grundforskningsfonden, Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden 56
7.2 Mænd og kvinders succesrater ved ansøgninger til Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden 57
7.3 Forskellen mellem mænd og kvinders succesrater 58

8. Universiteternes fokus på ligestilling i personalepolitikken **60**
8.1 Universiteternes placering i ligestillingsindekset på personaleområdet 60
8.2 Universiteternes besvarelser vedr. politikker på personaleområdet 61
8.3 Universiteternes forventninger til arbejdet med ligestilling på personaleområdet 62

9. Bilag 1: Mænd og kvinder i typiske akademiske karriereforløb **64**
9.1 Typiske karriereforløb indenfor humaniora på de enkelte universiteter 64
9.2 Typiske karriereforløb indenfor samfundsvidenskab på de enkelte universiteter 67
9.3 Typiske karriereforløb indenfor natur- og teknisk videnskab på de enkelte universiteter 70
9.4 Typiske karriereforløb indenfor sundhedsvidenskab på de enkelte universiteter 73

10. Bilag 2: Antal ansatte og nyansatte **75**
10.1 Antallet af mænd og kvinder fordelt på de danske universiteter, stillingskategorier og videnskabelige hovedområder 76
10.2 Antallet af nyansatte mænd og kvinder fordelt på de danske universiteter, stillingskategorier og videnskabelige hovedområder i perioden 2013-15 77

Forord

Forskning og klogskab skaber fundamentet for vores fremtid. For vores velstand. Og for at vi kan imødegå de udfordringer og muligheder, den teknologiske udvikling bringer med sig. Det går godt for dansk forskning. Vores forskning har høj international kvalitet, og vi har forskningsmiljøer i international topklasse. Hvis vi skal holde fast i vores internationale førerposition, kræver det høje visioner og ambitioner. Og det kræver, at de klogeste og dygtigste kommer til.

I Danmark tager flere kvinder end mænd en lang videregående uddannelse, og næsten lige så mange kvinder som mænd opnår en ph.d.-grad. Derfor giver det stof til eftertanke, at andelen af kvindelige forskere kun udgør cirka en tredjedel af den samlede forskerstab på de danske universiteter, og at kun 20 procent af professorerne i Danmark er kvinder. Her er spørgsmålet, om ikke der går talent til spilde? Er det de dygtigste af de dygtigste, som når toppen inden for dansk forskning?

Hvis vi skal drive Danmark fremad, har vi brug for alle talenter. Universiteterne gør allerede i dag en stor indsats på området og har taget mange nye initiativer.

Som et nyt redskab til at understøtte universiteternes indsats med at fremme de dygtigste, har Uddannelses- og Forskningsministeriet i dialog med Danske Universiteter udviklet et nationalt talentbarometer. Med barometeret får vi for første gang et samlet overblik over kønsfordelingen blandt de ansatte forskere på de danske universiteter, kvinder og mænds muligheder for at gøre karriere i forskningssystemet, kvindelige og mandlige forskeres muligheder for at hjemtage eksterne forskningsmidler samt universiteternes personalepolitiske indsats på området.

Jeg håber, at universiteterne vil bruge barometeret som inspiration til at lære af hinandens indsatser og erfaringer på området, så vi fremmer talentmassen i den danske forskerstab.

Søren Pind
Uddannelses- og forskningsminister

Resume

I dag tager langt flere kvinder end mænd en lang videregående uddannelse, og næsten lige mange mænd og kvinder opnår en ph.d.-grad. Det til trods, er andelen af kvinder blandt forskere på de danske universiteter langt mindre end andelen af mænd. Og jo længere frem i et typisk forskerkarriereforløb man kigger, jo lavere er andelen af kvinder. Ca. hver femte professor på de danske universiteter er i dag en kvinde.

Andelen af kvinder blandt forskerne på de danske universiteter har været jævnt stigende gennem de seneste mange år, men udviklingen sker langsomt.

Samlet set er andelen af kvinder blandt forskere på adjunkt-, lektor og professorniveauet steget fra 27 procent i 2007 til 32 procent i 2015. Når man kigger på de enkelte stillingskategorier, viser data i dette barometer, at andelen af kvindelige professorer og lektorer fortsat er stigende, mens andelen af kvinder blandt adjunkterne siden 2011 har svinget omkring de ca. 40 procent.

Det er grundlæggende universiteternes ansvar, at der er gode og lige vilkår for ansættelse og forfremmelse af både mandlige og kvindelige forskere, og det er vigtigt, at denne problemstilling adresseres i de enkelte universiteters personalepolitik.[1]

Som et redskab til at understøtte indsatsen har Uddannelses- og Forskningsministeriet i dialog med Danske Universiteter udviklet det danske talentbarometer. Ved hjælp af eksisterende viden og data samt en række enkle indikatorer sætter talentbarometeret fokus på at afdække status for andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter.

Barometeret belyser, hvorfor dansk forskning kan have gavn af en mere ligelig kønsfordeling blandt forskerne, og hvilke årsager der er til, at færre kvinder end mænd forsætter i en forskerkarriere (kapitel 1), udviklingen i andelen af kvindelige forskere (kapitel 2-4), kvinders vej gennem et typiske forskerkarriereforløb (kapitel 5-6), kvindelige forskere som ansøgere og bevillingsmodtager i danske offentlige forskningsfonde (kapitel 7) og de danske universiteters arbejde med ligestilling i deres personalepolitik (kapitel 8).

Hovedkonklusionerne fra barometeret præsenteres nedenfor.

[1] Fælleserklæring mellem uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter 10. oktober 2016

HOVEDRESULTATER

- Andelen af kvindelige forskere (inklusiv ph.d.-studerende m.fl.) på de højere læreanstalter var 42 procent i Danmark i 2014. Andelen er dermed lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande (hvor det svinger mellem 44 procent i Sverige til 51 procent i Island), men højere end EU-gennemsnittet på 41 procent. Det er kvinders andel af "ph.d.-studerende m.fl." i Danmark, der trækker Danmark op over EU-gennemsnittet. I de øvrige stillingskategorier (adjunkter, lektorer og professorer) er andelen af kvinder lavere i Danmark end i både EU og de øvrige nordiske lande. Det gælder særligt på lektorniveauet.

- I 2015 udgjorde kvinder 32 procent af det videnskabelige personale på adjunkt-, lektor- og professorniveau (dvs. uden ph.d.-studerende m.fl.) på de 8 danske universiteter. I 2015 udgjorde kvinder 39,4 procent af det videnskabelige personale på adjunktniveauet, 32,6 procent på lektorniveauet og 19,8 procent på professorniveauet.

- Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale (dvs. på professor-, lektor- og adjunktniveau) på universiteterne er fortsat stigende i Danmark samlet set. Stigningen i andelen af kvinder sker primært på professor- og lektorniveauet, mens andelen af kvinder på adjunktniveauet siden 2011 har svinget omkring 40 procent.

- Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale (dvs. på professor-, lektor- og adjunktniveau) udgør i 2015 43 procent indenfor humaniora, 39 procent indenfor sundhedsvidenskab, 37 procent indenfor samfundsvidenskab, og 25 procent indenfor natur- og teknisk videnskab.

- Andelen af kvinder har været stigende indenfor alle videnskabelige hovedområder – dog mest indenfor humaniora og sundhedsvidenskab. Stigningen er næsten på samme niveau indenfor samfundsvidenskab, mens stigningen indenfor natur- og teknisk videnskab har været mere begrænset.

- I 2015 udgjorde kvinder 56 procent af de færdige kandidatstuderende og 49 procent af de tildelte ph.d.-grader gik til kvinder. Selvom kvinder dermed udgør mere end halvdelen af rekrutteringsgrundlaget i form af universitetskandidater falder kvinder oftere end mænd fra i det traditionelle forskerkarriereforløb.

- Andelen af kvindelige professorer i forhold til den samlede andel af kvinder blandt adjunkter, lektorer og professorer indikerer, at kvinder oftest avancerer fra adjunkt til professor indenfor humaniora og er mindst tilbøjelige til det indenfor natur- og teknisk videnskab.

- Indenfor alle fagområder får kvinder langt overvejende færre bevillinger og har lavere succesrate end mænd, når de søger midler hos offentlige forskningsfonde.

- Danske universiteter arbejder i nogen eller i høj grad med ligestilling som en del af deres personalepolitik.

1. Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter er lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande

1. Andelen af kvindelige forskere på de danske højere læreanstalter er steget jævnt i Danmark gennem de senere år, men Danmark halter alligevel fortsat efter en række af de europæiske og nordiske lande, når det gælder andelen af kvindelige forskere.

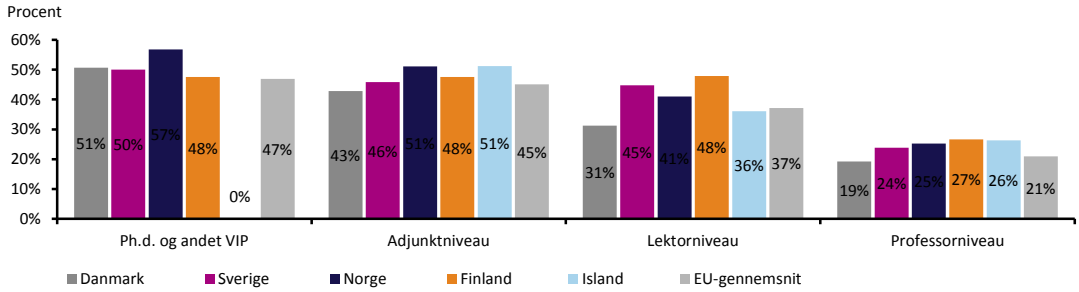
Andelen af kvinder blandt forskerne på de højere læreanstalter udgør mellem 30 og 50 procent i langt hovedparten af de europæiske lande. Det gælder også i Danmark, hvor andelen af kvindelige forskere i 2014 var 42,3 procent (inklusiv ph.d.-studerende, forskningsassistenter og andet videnskabeligt personale). Det er en smule over EU-gennemsnittet på 41,4 procent. Andelen af kvindelige forskere er dog fortsat lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande.

Det er andelen af kvinder indenfor stillingskategorien ph.d. og andet videnskabeligt personale, der samlet trækker andelen af kvindelige forskere i Danmark op over EU-gennemsnittet (se figur 1). Indenfor de øvrige stillingskategorier (adjunkt-, lektor- og professorniveauet) er andelen af kvinder lavere i Danmark end både de øvrige nordiske lande og EU-gennemsnittet.

I forhold til EU er især andelen af kvinder på lektorniveauet lavere i Danmark end EU-gennemsnittet. I forhold til de øvrige nordiske lande er andelen af kvindelige forskere væsentligt lavere i Danmark indenfor alle stillingskategorierne. Men igen er forskellen størst på lektorniveauet.

Figur 1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter i procent, fordelt på stillingskategorier, 2013



Anm.: Der er ikke indberettet data fra Island på kategorien ph.d. og andet VIP
Kilde: She Figures 2015, EU-kommissionen, 2016 annex 6,1

Hvis man ser nærmere på fordelingen af mandlige og kvindelige forskere på de videnskabelige hovedområder viser det sig, at andelen af kvinder blandt forskerne i Danmark indenfor det naturvidenskabelige og tekniskvidenskabelige hovedområde nogenlunde er på niveau med de øvrige nordiske lande. Indenfor humaniora, sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab er andelen af kvindelige forskere lavere end i de øvrige nordiske lande, selvom det er indenfor disse områder, at andelen af kvindelige forskere er størst i Danmark. Indenfor jordbrugs- og veterinærvidenskab har Danmark en meget høj andel af kvindelige forskere. Det gælder både i en europæisk sammenligning og i sammenligning med de øvrige nordiske lande.

Når man ser på kønsfordelingen i det typiske akademisk karriereforløb (fra kandidat- og ph.d.-grad til professor) tegner der sig i EU et generelt billede af, at andelen af kvinder er højere end mænd på kandidatniveauet. Derefter falder andelen af kvinder til lige lidt under halvdelen frem til opnåelsen af ph.d.-graden og derefter igen yderligere jævnt frem mod professorniveauet, hvor ca. hver femte forsker er en kvinde.

Danmark følger nogenlunde det europæiske karrieremønster. I de øvrige nordiske lande tegner der sig derimod et billede af mere ens karriereforløb for mandlige og kvindelige forskere, end det er tilfældet i Danmark og det øvrige EU. Det gælder særligt i Finland og i Sverige, hvor andelen af kvinder er højere end mænd, når det gælder kandidatniveauet (ligesom i Danmark og det øvrige EU), men hvor kønsfordelingen i forløbet fra ph.d.-studerende til og med lektorniveauet derimod udvikler sig meget ligeligt. Andelen af mænd og kvinder på både adjunkt- og lektorniveauet svinger dermed omkring de 50 procent i både Finland og Sverige.

For alle de nordiske lande gælder dog, at kvinder udgør en betydeligt lavere andel af forskerne på professorniveauet end mænd gør. Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveauet varierer fra 19 procent i Danmark (i 2013) til 27 procent i Finland (se figur 1).

2. Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på universiteterne er fortsat stigende i Danmark samlet set, men mest på professor- og lektorniveauet

2. Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter er steget jævnt de senere år. Kvinder udgjorde 27 procent af det videnskabelige personale i 2007 og 32 procent i 2015 (bemærk, at ansatte under ph.d.-uddannelse, forskningsassistenter og tilsvarende ikke medregnes som videnskabeligt personale, som det ellers var tilfældet i den internationale sammenligning).[2]

Stigningen i andelen af kvinder er især sket på professor- og lektorniveauet. Hvor andelen af kvindelige professorer og lektorer i 2007 var henholdsvis 13 og 27 procent, var andelen af kvindelige professorer og lektorer i 2015 steget til henholdsvis 20 og 33 procent. Andelen af kvinder på adjunktniveauet har været svagt stigende frem mod 2011, men derefter er væksten fladet ud og andelen har svinget omkring ca. 40 procent. I 2007 var andelen af kvindelige adjunkter således 38 procent stigende til ca. 40-41 procent i 2011-14 og 39 procent i 2015.

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget på alle 8 danske universiteter enkeltvis. Også her er der tale om forholdsvis jævne udviklinger over tid og de 3 universiteter - Roskilde Universitet, Copenhagen Business School og Københavns Universitet, der i 2007 havde flest kvinder blandt det videnskabelige personale er også de 3 universiteter, der har flest i 2015 (dog har Københavns Universitet overhalet Copenhagen Business School undervejs). Alligevel er der sket bemærkelsesværdige udviklinger på især IT-universitetet, hvor stigningen i andelen af kvinder har været meget stor (men også meget varieret i perioden), og på Aalborg Universitet og

[2] Forskellen i opgørelserne af det videnskabelige personale skyldes, at der trækkes på forskellige datasæt. Tallene i den internationale sammenligning trækkes fra henholdsvis Eurostat og She Figures/Danmarks Statistik og dækker forskere på ph.d.-, adjunkt-, lektor-, og professorniveau på alle højere læreanstalter i Danmark (universiteter, universitetshospitaler, kunstneriske uddannelsesinstitutioner mv.). Tallene for andelen af kvinder på de danske universiteter trækkes derimod fra universiteternes årlige indberetning til Uddannelses- og Forskningsministeriet og dækker kun videnskabelige personale på henholdsvis adjunkt-, lektor-, og professorniveau samt kun den del af sektoren for højere læreanstalter som universiteterne udgør.

på Syddansk Universitet, hvor andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale også er steget mere end på de øvrige universiteter.

Når man alene ser på andelen af kvinder blandt nyansatte VIP'er (videnskabeligt personale) de seneste tre år (2013-15) er andelen af kvinder 37 procent og dermed højere end andelen af kvinder blandt hele det videnskabelige personale (32 procent). Når man ser på universiteterne enkeltvis, er det også billedet på de fleste af dem. Det gælder dog ikke på IT-universitetet og Aalborg Universitet, hvor kvindeandelen blandt nyansatte i perioden 2013-15 er mindre end kvindeandelen blandt den samlede gruppe af ansatte VIP'ere.

Alt andet lige betyder udviklingen, at andelen af kvindelige VIP'ere samlet set, fortsat må antages at stige de kommende år. Udviklingen afhænger dog også af kønsfordelingen blandt de afgående VIP'ere, og der kan dermed ikke konkluderes noget entydigt om udviklingen på baggrund af disse tal.

Billedet nuanceres yderligere, hvis man ser på andelen af mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier. Tabel 1 sammenholder derfor andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2013-15 fordelt på stillingskategorier. (De nominelle tal kan findes i bilag 2 – tabel 1 og 2).

Tabellen viser, at andelen af kvinder blandt nyansatte på professorniveauet overstiger andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale på professorniveau på 7 af de danske universiteter. (Der er ikke indsat en vurdering af udviklingen på IT-universitetet på grund af for få observationer blandt nyansættelserne).

Andelen af kvinder blandt nyansatte lektorer i perioden 2013-15 overstiger også samlet andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale på lektorniveauet. Når man ser på de enkelte universiteter er det også billedet på fem af universiteterne. Det gælder Roskilde, Københavns, Aarhus, Syddansk og Danmarks Tekniske Universitet. På IT-Universitetet er andelen af kvinder blandt nyansatte lektorer lavere end blandt de allerede ansatte, mens andelen for de to grupper er så godt som ens på Copenhagen Business School og Aalborg Universitet.

På adjunktniveauet er andelen af kvinder lavere blandt nyansatte adjunkter end blandt den samlede gruppe af adjunkter på fem af universiteterne, mens andelene er næsten ens på to. Det er kun på Københavns Universitet, at andelen af kvinder blandt adjunkter er højere blandt nyansatte end den samlede gruppe af adjunkter.

Tabel 1

Andel kvinder blandt ansatte og nyansatte i perioden 2013-15 på professor-, lektor- og adjunktniveau, opdelt på universiteter, procent

		Andel kvindelige ansatte i 2015	Andel kvinder blandt nyansatte 2013-2015
	Professorniveau		
1	Roskilde Universitet	25,0%	34,6%
2	Københavns Universitet	22,0%	28,9%
3	Syddansk Universitet	21,1%	34,2%
4	Aarhus Universitet	19,6%	23,7%
5	Aalborg Universitet	19,4%	22,8%
6	Copenhagen Business School	18,6%	26,1%
7	Danmarks Tekniske Universitet	10,5%	16,0%
8	IT-Universitetet	0,0%	*
	Professorniveauet alle universiteter	19,8%	26,4%
	Lektorniveau		
1	Roskilde Universitet	41,2%	52,2%
2	IT-Universitetet	39,5%	28,6%
3	Copenhagen Business School	37,2%	37,3%
4	Københavns Universitet	36,4%	43,1%
5	Aarhus Universitet	35,0%	42,5%
6	Syddansk Universitet	32,7%	37,8%
7	Aalborg Universitet	29,0%	29,0%
8	Danmarks Tekniske Universitet	22,1%	27,9%
	Lektorniveauet alle universiteter	32,6%	37,9%
	Adjunktniveau		
1	Copenhagen Business School	51,9%	51,7%
2	Syddansk Universitet	46,3%	41,2%
3	Roskilde Universitet	45,9%	42,0%
4	Københavns Universitet	43,4%	45,4%
5	Aarhus Universitet	39,5%	39,9%
6	Aalborg Universitet	35,8%	29,1%
7	IT-Universitetet	30,3%	26,9%
8	Danmarks Tekniske Universitet	28,7%	27,5%
	Adjunktniveauet alle universiteter	39,4%	39,5%

Anm.: Den grønne markering viser, at andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2013-15 er højere end andelen af kvinder blandt alle ansatte i stillingskategorien i 2015, grå indikerer at andelen er den samme (plus/minus 1 procentpoints forskel), og orange indikerer, at andelen er mindre. IT-universitetet indgår ikke i oversigten over andelen af kvindelige professorer blandt nyansatte i perioden 2013-15 på grund af for få observationer.

Kilde: Universiteternes årlige indberetning til Uddannelses- og Forskningsministeriet

3. Andelen af kvinder stiger inden for alle videnskabelige hovedområde – dog mest indenfor humaniora og sundhedsvidenskab

3. Når man ser andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale fordelt på videnskabelige hovedområder er der sket en stigning de senere år inden for alle de videnskabelige hovedområder. Stigningen har dog været størst inden for humaniora og sundhedsvidenskab, der også er de to områder, hvor andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i forvejen er højest. Stigningen er næsten på samme niveau indenfor samfundsvidenskab, mens stigningen indenfor natur- og teknisk videnskab har været mere begrænset.

Også når man kigger på de videnskabelige hovedområder, overstiger andelen af kvinder blandt de nyansatte, andelen af kvinder blandt alle VIP'ere. Forskellen er dog størst indenfor humaniora og sundhedsvidenskab. Alt andet lige må udviklingen dermed forventes at understøtte tendensen til, at humaniora og sundhedsvidenskab vil være de to videnskabelige hovedområder, hvor kvinder også fremover vil udgøre den største andel blandt det samlede videnskabelige personale.

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale (dvs. på professor-, lektor- og adjunktniveau) udgør i 2015 43 procent indenfor humaniora, 39 procent indenfor sundhedsvidenskab, 37 procent indenfor samfundsvidenskab, og 25 procent indenfor natur- og teknisk videnskab.

4. Kvinder udgør mere end halvdelen af rekrutteringsgrundlaget i form af universitetskandidater, men falder oftere end mænd fra undervejs i det traditionelle forskerkarriereforløb

4. Selvom kvinder i dag i udgør mere end halvdelen af de færdiguddannede universitetskandidater i Danmark, og så godt som lige mange mænd og kvinder fuldfører en ph.d.-uddannelse, så er der langt færre kvinder end mænd blandt universitetsansatte forskere i Danmark. Og jo længere frem i det typiske akademiske karriereforløb (fra universitetskandidat til professor) man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

Dette mønster gør sig også generelt gældende, når man ser på de 8 danske universiteter enkeltvis. På Danmarks Tekniske Universitet og på IT-universitetet er andelen af mænd dog højere end andelen af kvinder i hele forløbet fra færdige kandidater til professorer. Det samme er næsten tilfældet på Aalborg Universitet, hvor andelen af kvinder blandt færdige kandidater kun lige overstiger andelen af mænd. De øvrige universiteter er alle præget af det generelle samlede nationale mønster. Det varierer dog en smule fra universitet til universitet, hvornår i karriereforløbet kvinderne udgør mindre end 50 procent. Det sker dog tidligt i forløbet – enten på ph.d.- eller adjunktniveauet.

Hvis man i stedet kigger på karriereforløbene indenfor de enkelte videnskabelige hovedområder, følger mønsteret igen det generelle billede – jo længere frem i det traditionelle karriereforløb man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.[3] Generelt er karriereudviklingen for mænd og kvinder mest ens indenfor humaniora, når man ser på karriereforløbet fra adjunktniveauet og frem. Det er også på humaniora, at andelen af kvindelige professorer er højest i forhold til de øvrige videnskabelige hovedområder. Inden for sundhedsvidenskab forbliver andelen af kvinder højere

[3] Jordbrug- og veterinærvidenskab, naturvidenskab og teknisk videnskab er i denne opgørelse samlet til en kategori: "natur- og teknisk videnskab". Det betyder, at et universitet, der eksempelvis kun har aktiviteter indenfor det naturvidenskabelige hovedområde og ikke indenfor det teknisk videnskabelige hovedområde, bliver nævnt under samlekategorien "Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde.

end andelen af mænd længst frem i karriereforløbet (til og med adjunktniveauet), mens andelen af kvinder indenfor natur- og teknisk videnskab på intet tidspunkt i forløbet fra færdig kandidat til professor overstiger andelen af mænd. Det er også indenfor natur- og teknisk videnskab, at andelen af kvindelige professorer er lavest.

5. Kvinder avancerer oftest fra adjunkt til professor indenfor humaniora og mindst indenfor natur- og teknisk videnskab

5. Det ovennævnte billede bekræftes også, når man beregner værdien af andelen af kvinder i alle videnskabelige stillinger (adjunkt-, lektor-, og professorniveau i alt) divideret med andelen af kvinder på professorniveauet alene (herefter kaldet "karriereindekset")[4].

Karriereindekset giver et indtryk af, om der er en ubalance mellem andelen af kvinder på professorniveauet i forhold til den samlede andel af kvinder blandt det videnskabelige personale samt størrelsen af ubalancen. Indekset giver dermed en indikation af sandsynlighed for kvinder og mænds avancement på karrierestigen.

Jo højere værdien på karriereindekset er, jo lavere en andel udgør kvinder på professorniveauet i forhold til deres samlede andel af det videnskabelige personale. En værdi over 1 indikerer dermed at kvinder avancerer i lavere omfang end mænd. En værdi på 1 indikerer, at mænd og kvinder avancerer i samme omfang i forhold til deres respektive udgangspunkt. En værdi under 1 indikerer, at kvinder oftere avancerer end mænd.

Det skal bemærkes, at karriereindekset tegner et øjebliksbillede. Det betyder, at der i perioder, hvor andelen af kvinder på de første trin i det typiske karriereforløb er stigende alt andet lige vil være en tendens til en stigende værdi i karriereindekset, da der i sagens natur er en vis tidsforskydning i forhold til karriereprogression.

Karriereindekset viser, at mænd på alle 8 danske universiteter udgør en større andel af professorerne end af den samlede forskerbestand. Værdien på karriereindekset er dog faldet jævnt over årene – fra 2,13 i 2007 til 1,64 i 2015, for de danske universiteter samlet set. Udviklingen indikerer, at en større andel af alle kvindelige forskere avancerer til professorniveauet nu end tidligere.

Karriereindekset er i 2015 lavest på Roskilde Universitet og Aalborg Universitet (med værdier på henholdsvis 1,51 og 1,54) og højest på Danmarks Tekniske Universitet og Copenhagen Business School (med værdier på henholdsvis 2,23 og 1,89). (Det skal dog bemærkes, at der ikke kan udregnes en værdi for IT-universitetet, da der ingen kvindelige professorer var i 2015).

Hvis man i stedet udregner karriereindekset på videnskabelige hovedområder (se figur 2) ses en klar tendens til, at værdien er lavest indenfor humaniora.[5] Alle universiteterne har lave værdier

---

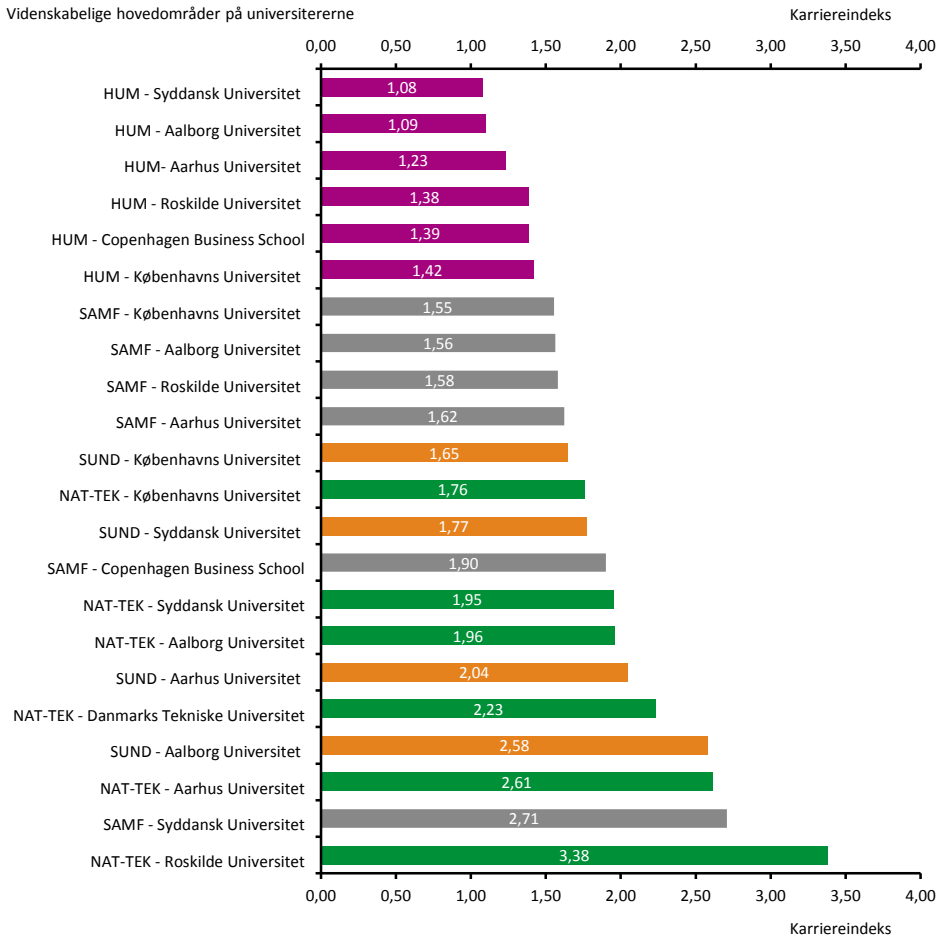
[4] Beregningen af "karriereindekset" er inspireret af det såkaldte "Glass Ceiling Index" (GCI) udviklet til brug for EU-kommissions statstik over kønsfordelingen blandt forskere i EU. Statistikken udgives hvert 3. år under navnet "She Figures" senest i 2016. GCI er udviklet som et værktøj til på en simpel måde at forsøge at kvantificere omfanget af det såkaldte "glasloft" - dvs. den mulige eksistens af en række usynlige barrierer, der forhindrer eller begrænser kvinders muligheder for karriereprogression på arbejdsmarkedet – i dette tilfælde muligheden for en forskerkarriere (She Figures 2015, EU-kommissionen 2016).

[5] Det videnskabelige personale opdeles i barometeret indenfor fire videnskabelige hovedområder: Humaniora, Samfundsfag, Sundhed og Natur- og teknisk videnskab. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde in-

på indekset indenfor humaniora. Humaniora på henholdsvis Syddansk Universitet og Aalborg Universitet ligger i indekset meget tæt på 1 med værdier på henholdsvis 1,08 og 1,09, hvilken indikerer, at mænd og kvinder næsten lige ofte avancerer til professorniveauet set i forhold til deres respektive andel af den samlede gruppe af videnskabeligt personale.

Figur 2

Karriereindekset for de danske universiteter, fordelt på videnskabelige hovedområder, 2015



Anm.: IT-Universitetet indgår ikke i figuren, da de ingen kvindelige professorer havde i 2015 og indeksværdien dermed ikke kan udregnes.Det sundhedsvidenskabelige område på Roskilde Universitet er ikke medtaget på grund af for få obeservationer.
Kilde: Egne beregninger på data om forskerbestanden på de danske universiteter, Uddannelses- og Forskningsmininsteriet

Inden for samfundsvidenskab er værdierne generelt på et mellemhøjt niveau på et sted mellem 1,5 og 1,6. Det gælder dog ikke samfundsfag på Copenhagen Business School og Syddansk Universitet, der med værdier på henholdsvis 1,90 og 2,71 begge – og især Syddansk Universitet, har en høj værdi i forhold til samfundsvidenskab på de øvrige universiteter.

kluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

Samlet er værdierne på det sundheds-, og natur- og teknisk videnskabelige hovedområde højest. Det gælder for alle universiteterne. Værdierne for Københavns Universitet ligger dog for både det sundhedsvidenskabelige og det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde lavest i forhold til de øvrige universiteter på disse områder. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde på Roskilde Universitet har med en værdi på 3,38 den højest værdi i beregningen på tværs af alle områder.

6. Kvinder får generelt færre bevillinger og har lavere succesrate end mænd, når de søger bevillinger hos offentlige forskningsfonde

6. Det er en væsentlig forudsætning for en forskers arbejde at kunne hjemtage finansiering til sin forskning. Kvindelige forskeres andel af hovedbevillingsmodtagere fra henholdsvis Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Frie Forskningsfond[6] og Innovationsfonden svinger meget – både mellem de forskellige fonde og fra år til år. I Grundforskningsfonden var der en kvindelig hovedbevillingsmodtager bag 18 pct. af de igangværende bevillinger i 2015, mens kvinderne i 2015 udgjorde knap en tredjedel af de samlede bevillingsmodtagere i Danmarks Frie Forskningsfond. Under Innovationsfonden blev knap 40 procent af ErhvervsPhD-stipendierne i 2015 tildelt en kvindelig ansøger, mens det samme kun var tilfældet for knap 18 procent af Innovationsfondens bevillinger til Iværksætterpiloter.

Generelt udgør de kvindelige bevillingsmodtagere den største andel af det samlede antal bevillingsmodtager i ”DFF – Kultur og Kommunikation” samt ”DFF - Samfund og Erhverv”. Generelt udgør de kvindelige bevillingsmodtagere den mindste andel af det samlede antal bevillingsmodtager i Innovationsfondens virkemiddel for Iværksætterpiloter og i Grundforskningsfonden.

Det er vanskeligt at afgøre, om kvindernes andel af antallet af hovedbevillingsmodtagere er under eller over, hvad man kan forvente. I forhold til Danmarks Frie Forskningsfond udgør kvinder ca. en tredjedel af det videnskabelige personale (fra adjunkt- til professorniveauet), hvor ansøgningerne til Danmarks Frie Forskningsfond typisk kommer fra. Det svarer nogenlunde til den gennemsnitlige andel af bevillingsmodtagere hos DFF. Virkemidlerne i Danmarks Grundforskningsfond er derimod primært målrettet professorniveauet, hvor andelen af kvinder er ca. 20 procent. Dette svarer også nogenlunde til andelen af kvinder blandt Grundforskningsfondens hovedbevillingshavere. Hos Innovationsfonden er andelen af kvinder, der indgår i et ErhvervsPhD-forløb nogenlunde svarende til andelen af kvinder blandt almindelige ph.d.-studerende, mens andelen af kvindelige bevillingsmodtagere for iværksætterpiloter ligger langt under andelen af kvindelige universitetskandidater, som udgør målgruppen for programmet.

Hvis man i stedet kigger på succesraterne for mænd og kvinder, når de indsender ansøgninger til offentlige forskningsfonde viser det sig, at mandlige ansøgere generelt har en større succesrate end kvindelige ansøgere, når de ansøger om bevillinger i henholdsvis Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden (det er desværre ikke muligt at lave tilsvarende beregninger for Grundforskningsfonden).

I 2015 var det således 15,3 procent af de mandelige ansøgere til Danmarks Frie Forskningsfond samlet der fik tilsagn om bevilling, mens det samme var tilfældet for 13,6 procent af de kvindelige ansøgere. På Innovationsfondens opslag om ErhvervsPhD og Iværksætterpilot fik henholdsvis

[6] Det Frie Forskningsråd skiftede med virkning fra 1. juli 2017 navn til Danmarks Frie Forskningsfond

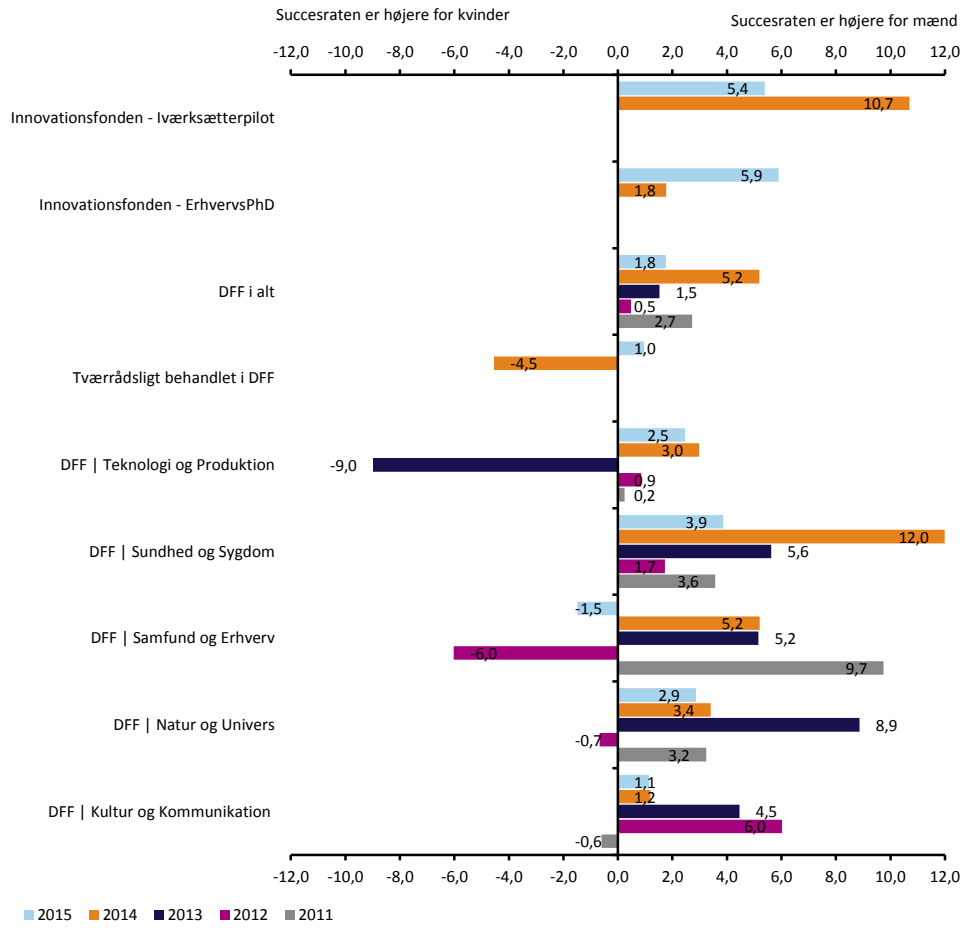
65,6 procent og 9,3 procent af det mandelige ansøgere tilsagn om tilskud, mens det samme var tilfældet for henholdsvis 59,7 og 3,9 procent af de kvindelige ansøgere.

Figur 3 viser forskellen i succesrater mellem mænd og kvinder. Figuren viser, at der er store variationer over årene og ikke nogen klar udviklingstendens. Samlet tegner der sig dog et klart billede af, at mænd generelt har højere succesrater end kvinder. Ud af de i alt 27 udbud fra Danmarks Frie Forskningsfond i perioden 2011-15 havde mandelige ansøgere større succesrate end kvindelige ansøgere i 21 udbud. Ingen af Innovationsfondens udbud har haft en højere succesrate for kvinder end for mænd.

Forskellen mellem mænd og kvinders succesrate i perioden 2011-15 er især stor indenfor Innovationsfonden – Iværksætterpilot, samt DFF - Sundhed og Sygdom og DFF – Natur og Univers. Forskellen mellem mænd og kvinders succesrater i perioden 2011-15 er mindst indenfor ansøgninger behandlet tværrådsligt i DFF samt i DFF - Teknologi og Produktion.

Figur 3

Forskel i procentpoint mellem mænd og kvinders succesrate (mænds succesrate i procent minus kvinders succesrate i procent), (målt på antal ansøgninger), 2011-2015



Kilde: Den årlige publikation "Tal om forskning" for årene 2011-15, Styrelsen for Forskning og Innovation, samt tilhørende datasæt

7. Danske universiteter arbejder i nogen eller i høj grad med ligestilling som en del af deres personalepolitik

7. At understøtte, at mænd og kvinder har lige muligheder, er en væsentlig ledelsesopgave for de danske universitetsledelser. Det er således universiteternes ansvar at fremme gode og lige vilkår for ansættelse og forfremmelse af både mandlige og kvindelige forskere. Det er vigtigt, at denne problemstilling adresseres i de enkelte universiteters personalepolitik.[7]

Jf. de seneste ligestillingsredegørelser fra de danske universiteter viser en vurdering på tværs af indberetningerne (se tabel 2), at fire af universiteterne vurderes til i nogen grad at arbejde med ligestilling. Derudover vurderes en næsten ligeså stor gruppe i høj grad at arbejde med ligestilling på personaleområdet. Det skal bemærkes, at der er tale om en selvevaluering og ikke en ekstern vurdering af universiteternes indsats på området.

Universiteterne angiver samtidig, at de særligt forventer, at indsatsen for mere ligestilling på personaleområdet vil fremme, at de får flere talenter i spil, at det vil give et bedre rekrutteringsgrundlag og vil sikre et bedre arbejdsmiljø på institutionerne.

Tabel 2
Universiteternes placering i ligestillingsindekset på personaleområdet jf. ligestillingsredegørelserne for perioden 2013-15

Kategori	Universitet
Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling (81-100 point)	
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling (61-80 point)	Syddansk Universitet Roskilde Universitet Aalborg Universitet
Kategori 3: Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling (41-60 point)	Copenhagen Business School København Universitet Danmarks Tekniske Universitet IT-Universitetet i København
Kategori 4: Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling (21-40 point)	Aarhus Universitet
Kategori 5: Organisationen arbejder i ringe grad med ligestilling (0-20 point)	

Kilde: Ligestillingsrapporterne for de enkelte universiteter 2015 samt Rambølls hovedrapport for ligestillingsredegørelser for 2015 – se: www.ligestillingidanmark.dk

[7] Fælleserklæring mellem uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter 10. oktober 2016

1. Indledning

I dag tager langt flere kvinder end mænd en lang videregående uddannelse og næsten lige mange mænd og kvinder opnår en ph.d.-grad. Alligevel er andelen af kvinder blandt forskere på de danske universiteter langt mindre end andelen af mænd. Og jo længere frem i et typisk forskerkarriereforløb man kommer, jo lavere er andelen af kvinder. Herved er der en risiko for, at det fulde potentiale i dansk forskning ikke udnyttes.[8]

Dansk forskning spiller en afgørende rolle i udviklingen af det danske samfund og erhvervsliv og dermed for vækst og velstand i Danmark. Der er brug for at trække på alle talenter – uanset køn, hvis Danmark skal udbygge og fastholde sin position som et førende vidensamfund.[9]

Dertil kommer, at ligestilling mellem mænd og kvinder er en grundlæggende værdi i det danske samfund. Alle, uanset køn, skal have lige muligheder for at deltage i samfundet og udfolde deres potentialer og talent. Alles ressourcer skal i spil og ingen skal opleve diskrimination på grund af køn.[10] Det er derfor vigtigt, at kvalificerede kvinder får mulighed for at gå videre i en forskerkarriere på lige fod med kvalificerede mænd.

1.1 Hvorfor kan Danmark have gavn af flere kvinder i dansk forskning?

Samlet bruger vi som samfund mere end 1 procent af BNP på offentlige forskningsinvesteringer hvert år, og det er vigtigt at vi får mest muligt ud af den investering. Der er ikke mindst brug for at udnytte forskningsressourcerne bedst muligt, så alle talenter kommer i spil, men også at understøtte, at dansk forskning har kvalitet og relevans og bedst muligt bidrager til samfundsudviklingen og samfundsdebatten. I de følgende afsnit diskuteres en række overvejelser om, hvordan Danmark kan have gavn af flere kvinder i forskning.

1.1.1 Alle talenter i spil gennem større mangfoldighed og bedre ressourceudnyttelse

Der har gennem en årrække været rettet en særlig opmærksomhed mod, om det var muligt at påvise, at det har betydning for virksomheders økonomiske bundlinje at have en mere mangfoldig medarbejderstab eller større mangfoldighed i ledelsen. Mangfoldigheden kunne fx være en kønsmæssig mangfoldighed, men også mangfoldighed i forhold til alder, etnicitet, uddannelse osv.

Der peges typisk på, at en større åbenhed overfor mangfoldighed ikke mindst giver virksomheden adgang til et større og bredere rekrutteringsgrundlag. Derudover kan det give virksomheden et bedre eksternt omdømme – både blandt kunder, men også blandt fremtidigt personale. Evnen

---

[8] Fælleserklæringen mellem uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter 10. oktober 2016

[9] Anbefalinger fra taskeforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015

[10] Redegørelse / perspektiv- og handlingsplan 2016, afgivet til Folketinget af minister for børn, undervisning og ligestilling d. 25. februar 2016

til ledelsesmæssigt at håndtere mangfoldighed kan betyde, at virksomheden får færre omkostninger til udskiftning af personale, der ikke trives, at de som virksomhed får større kreativitet og innovationsevne, er i stand til at fremkomme med bedre løsningsforslag på problemer og udfordringer samt har bedre muligheder for at tilpasse organisationen til nye perspektiver og ændrede vilkår.[11]

Et dansk studie viste fx for nyligt, at virksomheder med flere kvinder i ledelsen var mere innovative end sammenlignelige virksomheder. Den positive effekt for virksomhederne krævede dog, at der var flere kvinder i ledelsen end blot én før den positive effekt viste sig.[12] En anden dansk undersøgelse viste også for nylig, at virksomheder med mest mangfoldighed i ledelsen tjener 6 procentpoint mere profit end gennemsnittet, og virksomheder med mest mangfoldighed tjener 13 procentpoint mere profit end virksomheder med lavest mangfoldighed.[13]

De danske universiteter er ikke private virksomheder, men de samme mekanismer i forhold til øget mangfoldighed kan måske alligevel forventes også at spille en rolle i forhold til udviklingen af forskningen på de danske universiteter.

Vi bruger som samfund i dag mange midler på at uddanne både kandidatstuderende og ph.d.-studerende, og det er derfor ikke samfundsøkonomisk hensigtsmæssigt, hvis kvinder som gruppe i højere grad end mænd systematisk fravælger en akademisk karriere eller ikke trives i de vilkår, der gør gældende i forhold til at forfølge en forskerkarriere. Det er ikke en effektiv ressourceudnyttelse.

Samtidig er der grund til at forvente, at en bedre udnyttelse af det kvindelige forskerpotentiale vil bidrage til at forskning og undervisningen på de videregående uddannelser vil trække på en bredere vifte af talent til gavn for forskningens *kvalitet* og en bredere vifte af viden, erfaringer og perspektiver til gavn for forskningens *relevans*.

1.1.2 Forskning med flere perspektiver giver mere og bredere viden

Der må generelt formodes at være store sammenfald mellem mandlige og kvindelige forskere i forhold til fx valg af forskningsemner og metoder. Alligevel kan det ikke udelukkes, at den store andel af mandlige forskere har betydning for, hvilke forskningsemner og perspektiver forskningen tager fat i, og at områder med særlig relevans for kvinder kan blive overset.[14] Der har således gennem de senere år – ikke mindst i forbindelse med EU's rammeprogram for forskning ”Horizon 2020” været et stadig større fokus på at øge bevidstheden om at inddrage både mandlige og

---

[11] Westminster Business School: Diversity in STEM: Establishing a business case - Report of research by the University of Westminster for the Royal Society's diversity programme: ”Leading the way: increasing diversity in the scientific workforce”, juni 2014

[12] "The more, the merrier? Women in top-management teams and entrepreneurship in established firms", Jacob Lyngsie og Nicolai J. Foss, CBS, 21. april 2016 omtalt på videnskab.dk 7. april 2016 under overskriften: "Innovation: Flere kvindelige chefer giver flere nye produkter": http://videnskab.dk/kultur-samfund/innovation-flere-kvindelige-chefer-giver-flere-nye-produkter

[13] ”Mangfoldig ledelse giver højere indtjening” af Lotte Hjortlund Andersen (ISS) & Morten Kamp Andersen (proacteur), ISS White Paper, januar 2016 – citeret fra Redegørelse/Perspektiv- og handlingsplan 2017, Afgivet til Folketinget af minister for ligestilling den 28. februar 2017.

[14] Se fx Gendered Innovations – how gender analysis contributes to research, EU-kommissionen, 2013

kvindelige perspektiver i forskningen til gavn for både forskningens kvalitet og relevans. Det gælder både den biologiske forskel på mænd og kvinder, som fx har stor betydning for sygdomsforståelse, symptomer og behandling af sygdomme, men også den sociale og samfundsmæssige forskel som fx mænd og kvinders forskellige familieroller, transportmønstre, arbejdsliv mv.[15]

Et dansk studie har fx for nyligt undersøgt betydningen af forskerens køn i forhold til valg af forskningsemner indenfor biomedicinsk forskning. Studiet viste, at der generelt er langt flere mænd end kvinder, der publicerer indenfor det biomedicinske område. Studiet viste endvidere, at kvindelige forfattere var overrepræsenteret indenfor områder relateret til den kvindelige krop eller sygdomme, samt indenfor sprog og kommunikation med patienter. Mænd var derimod mest overrepræsenteret indenfor medicinske specialer (især knoglebrud og ortopædisk kirurgi), men interessant nok ikke indenfor sygdomme særligt relateret til mænd. På baggrund af den lavere andel af kvindelige forfattere indenfor biomedicin og den store kønsskævhed blandt forfattere til artikler indenfor områder relateret til den kvindelige krop og sygsomme konkluderede studiet, at forskning i kvinders sygdomme ikke prioriteres i lige så høj grad som forskning i mandlige sygdomme til potentiel skade for kvinders helbred.[16]

1.1.3 Forskningen bør afspejle samfundet

Flere kvinder blandt gruppen af forskere vil også bidrage til, at forskerbestanden i højere grad afspejler kønssammensætningen i den danske befolkning. Forskning spiller en vigtig rolle i samfundet - både i forhold til fx den økonomiske og kulturelle samfundsudvikling og for vores demokrati og samfundsdebat. Der er derfor behov for, at forskningen afspejler befolkningen og samfundet, hvis forskningen skal gøre bredest mulig nytte og fremstå troværdig og relevant for hele befolkningen.

Generelt har den danske befolkning stor tiltro til, at forskning og teknologisk udvikling har en stor betydning for dansk økonomi, og der er generelt stor opbakning til de store danske investeringer på området. Alligevel er der en stor forskel på mænd og kvinders holdning til forskning og teknologisk udvikling, og mænd er generelt mere positive overfor forskningens betydning, forskningens resultater og Danmarks investeringer i forskning end kvinder.[17]

1.1.4 Kvindelige forskere som rollemodeller

Mænd og kvinder spejler sig bl.a. i egne og andres forventninger til, hvilke uddannelser og jobs, der egner sig for henholdsvis mænd og kvinder, når de vælger uddannelser og ansættelser. Vi tillægger således ofte særlige kompetencer og præferencer til mænd og kvinder – ikke som enkeltpersoner, men som grupper. Historisk, kulturelt og socialt anses kvinder fx for mere omsorgsorienterede end mænd, og det ligger derfor i naturlig forlængelse heraf, at kvinder vælger en omsorgsuddannelse, mens mænd i højere grad fx anses for at have særlige tekniske kompetencer, og dermed forventes mænd at have en fordel ved at vælge tekniske uddannelser fremfor kvinder.[18]

---

[15] Se fx Gendered Innovations – how gender analysis contributes to research, EU-kommissionen, 2013

[16] Mapping the author gender-distribution of disease-specific medical research, Jens Peter Andersen, Jesper Wiborg Schneider og Mathias Wullum Nielsen, paper præsenteret på STI conference 2016 Valencia, september 2016

[17] Gallupundersøgelse af befolkningens holdning til forskning og ny teknologi for Styrelsen for Forskning og Innovation, november 2014

[18] Et kønsopdelt arbejdsmarked, udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer, Mona Larsen m.fl. SFI, 2016

Forskningsverden har i et historisk perspektiv været et meget mandsdomineret område[19]. Danmark fik fx sin første kvindelige professor – historikeren Astrid Friis, i 1946. Og Det kongelige Danske Videnskabernes Selskab, der blev oprettet i 1742, optog først i 1968 sit første danske kvindelige danske medlem – professor i lingvistik, Eli Fischer Jørgensen.[20]

Flere kvindelige forskere vil kunne fungere som rollemodeller for piger og kvinder i forhold til deres fremtidige uddannelses- og karrierevalg. Dette vil være nyttigt – især indenfor det tekniske og naturvidenskabelige område, hvor andelen af kvinder fortsat er meget lav, og hvor erhvervslivet samtidig meget ofte efterspørger ingeniører og andre med kompetencer indenfor netop disse områder.

Også arbejdsgivere kan være påvirket af disse forestillinger om mænd og kvinders kompetencer og præferencer og kan dermed komme til at anse henholdsvis kvinder eller mænd som den ideelle arbejdskraft til bestemte stillinger.[21] Også i den forbindelse kan flere kvindelige forskere repræsentere rollemodeller og åbne kommende arbejdsgiveres øjne for et bredere rekrutteringsgrundlag.

1.1.5 Offentlige institutioner forventer bredere rekrutteringsgrundlag og bedre arbejdsmiljø af deres ligestillingspolitikker

Offentlige myndigheder og institutioner er i dag som følge af ligestillingsloven forpligtet til at arbejde med ligestillingsstrategier i deres personalepolitik. I forbindelse med de seneste ligestillingsredegørelser fra 2015 er de alle blevet spurgt om, hvilke resultater de forventer af arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på bl.a. personaleområdet. Her viser det sig, at det på tværs af de offentlige myndigheder oftest forventes, at arbejdet med ligestilling på personaleområdet kan føre til et bredere rekrutteringsgrundlag, et bedre arbejdsmiljø, og at flere talenter kommer i spil. De offentlige myndigheder forventer i mindre grad, at ligestillingsindsatsen vil resultere i større effektivitet og bedre branding af organisationen.[22] Dette mønster genfindes også i ligestillingsredegørelserne fra de danske universiteter, som det vil fremgå af dette talentbarometer.

1.2 Hvorfor forlader kvinder i højere grad forskningen end mænd?

Der er hverken enkle eller entydige forklaringer på, hvorfor kvinder i højere grad end mænd forlader forskningen. Det skyldes med al sandsynlighed en kombination af en lang række faktorer som på den ene side knytter sig til kvinders personlige valg, men også at kvinder møder andre forventninger, barrierer og udfordringer end mænd i deres karriereforløb.[23]

---

[19] Anbefalinger fra taskeforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015

[20] Marie Curie blev dog det første kvindelige medlem af Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab, da hun i 1920 blev valgt ind som udenlandsk medlem.

[21] SFI-rapport: Et kønsopdelt arbejdsmarked, udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer, Mona Larsen m.fl. SFI, 2016

[22] Rambølls hovedrapport for ligestillingsredegørelser 2015 til Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, april 2016

[23] Anbefalinger fra taskeforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015

1.2.1 Ubevist kønsbias og kønsstereotyper

Taskforcen for flere kvinder i forskning, der afrapporterede sine anbefalinger i 2015 pegede fx på, at det er et velkendt fænomen, at man bevidst eller ubevist ansætter kommende ledere i sit eget spejlbillede ("Rip-Rap-og-Rup-effekten"), og at der derfor er brug for større åbenhed og bredde i forbindelse med rekruttering og ansættelser af videnskabeligt personale. Det gælder både i forhold til formulering af opslag, og at evt. søgekomiteer bør være mere opmærksomme overfor at afdække både mandlige og kvindelige kandidater til stillingerne. Endvidere peger taskforcen på, at der så vidt muligt bør være kønsmæssig balance i både bedømmelses- og ansættelsesudvalg.[24]

En nylig analyse af processer omkring forskerrekruttering på CBS viser fx, at der ofte til stillingsbesættelser på især lektor- og professorniveau allerede inden stillingsopslag offentliggøres vil være identificeret mulige kandidater, og det derfor er vigtigt, at der er opmærksomhed omkring identifikation af både mandlige og kvindelige kandidater på et meget tidligt tidspunkt i rekrutteringsprocessen, hvis man ønsker ansøgere af begge køn.[25]

Taskforcen pegede også på det forhold, at kønsstereotyper og ubevidst kønsbias kan få både mænd og kvinder til at vurdere mænds evner højere end identiske evner hos kvinder, hvilket kan påvirke såvel stillingsavancement som tildelingen af forskningsmidler. Fænomenet er påvist i en lang række studier.

Der henvises ofte til et svensk studie, der viste, at kvindelige ansøgere til postdoc-stipendier indenfor biomedicin hos det svenske sundhedsvidenskabelige forskningsråds blev vurderet til at have ringere forskningskompetencer end tilsvarende mandlige ansøgere. Studiet sammenlignede ansøgerne til postdocstipendierne på en lang bibliometriske parametre (så som antal publicerede artikler, impactfactor for de tidsskrifter, der blev publiceret i samt antal citationer pr. artikel) og sammenholdt det med den vurdering ansøgerne havde fået i forskningsrådets bedømmelse. Studiet viste, at kvindelige ansøgere skulle have 2,5 gang så mange point på studiets videnskabelige produktivitets- og impact-parametre, for at få samme vurdering i forskningsrådet af deres forskningskompetencer, som mandlige ansøgere. [26]

Der henvises også ofte til studiet om "John og Jennifer". I studiet blev et i øvrigt identisk CV fra en kandidat med enten navnet John eller Jennifer indsendt til individuel vurdering hos mere end 100 forskere i forbindelse med besættelsen af en stilling som laboratorieleder. Studiet viste, at den samme ansøger blev vurderet mere kvalificeret, når der stod John på CV'et, end når der stod Jennifer. "John" blev også tilbud en højere startløn, og flere ønskede at være mentor for "John" end for "Jennifer".[27]

---

[24] Anbefalinger fra taskforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015

[25] Gender and academic leadership practices at Copenhagen Business School – an action research project, Ana Maria Munar og Florence Villesèche, CBS, 2016

[26] Nepotism and sexism in peer review, Wennerås, C. og Wold, A., i Nature nr. 387 fra 1997 – her citeret fra artiklen "Peer review - Shameful – Women really have to be at least twice as good as men to succeed" i The Economist fra d. 22 maj 1997.

[27] Science faculty's subtle gender biases favor male students, Moss-Racusin, Corinne A. m.fl., PNAS, 9, october 2012, vol 109, http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full

Taskforcen anbefalede derfor, at man både i universiteternes forskningsledelse og i forskningsråd og –fonde er opmærksom på risikoen for ubevidst kønsbias.[28]

1.2.2 Vurderingen af forskningstalent

Taskforcen peger også på, at der kan være en udfordring i forhold til, hvordan talent vurderes på universiteterne. Der er brug for, at der anlægges et bredere perspektiv på kvalifikationer, hvor erfaring og kompetence indenfor fx undervisning og vejledning også vægtes – alt afhængig af hvilken stilling, der skal besættes. Derudover kan der måske være behov for at sætte fokus på, at talent først og fremmest bør vurderes ud fra kvaliteten af den gennemførte forskning, og ikke blot ud fra kvantitet i form af mængden af forskningsoutput.

Talent vurderes i dag i betydelig grad ud fra, hvor mange publikationer man som forsker har fået offentliggjort. Analyser viser, at yngre kvindelige forskere typisk publicerer mindre end mandlige, og at dette med al sandsynlighed skyldes de afbrydelser kvinders arbejde får fx på grund af perioder med barselsorlov. Der kan endvidere være en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd påtager sig opgaver omkring fx undervisning og vejledning og derfor i mindre grad får tid til egen forskning.

Mens tallene indikerer, at kvinder publicerer mindre end mænd, er resultaterne mere blandede, når man ser på, hvor ofte kvinder citeres. Nogle studier viser, at kvinder citeres oftere end mænd, andre det modsatte. De fleste studier finder dog, at kvinder og mænd citeres lige ofte. Noget tyder på, at resultaterne afhænger af fx hvilke forskningsområder, man kigger på.

Et nyligt dansk studie baseret på analyse af mere end 3.923 forfattere og 2.853 publikationer indenfor en bred vifte af forskellige videnskabelige områder viser ingen nævneværdig kønsforskel i citationer mellem mandlige og kvindelige forskere. Der er dog små, men statistisk signifikante forskelle, der viser, at kvinders artikler har en lidt lavere tilbøjelighed til at være baseret på internationalt forskningssamarbejde, og at kvinder har tendens til oftere at være eneforfatter på deres artikler. Derudover er der en lille tendens til at mænd oftere end kvinder offentliggør i tidsskifter, der vurderes som særligt betydningsfulde. En undtagelse fra dette billede er dog det medicinske område, hvor kvinder i langt højere grad end mænd skriver soloartikler og citeres mindre.[29] [30]

1.2.3 Adgang til netværk, mentorer og faglige sparring

Adgang til netværk, faglig sparring og anerkendelse blandt ligemænd er særdeles væsentligt for forskere og deres fremtidige muligheder. Internationale studier fra blandt andet USA og Norge viser en tendens til, at kvindelige forskere får mindre vejledning fra kompetente mentorer og inkluderes mindre i relevante netværk end deres mandlige kollegaer. Det giver en risiko for, at kvinder i mindre grad end mænd får relevant sparing og feedback, og at kvinders netværk typisk er mindre og fagligt smallere end mænds. Samlet giver det en risiko for, at kvinder får mindre

[28] Anbefalinger fra taskeforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015

[29] Gender inequality and research performance: moving beyond individual-meritocratic explanations of academic advancement, paper 3 i: New and persistent gender equality challenges in academia, ph.d.-afhandling fra Mathias Wullum Nielsen, Aarhus Universitet, Politica, 2015

[30] Se også ”Gender in the Global Research Landscape – Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas”, Elsevier, 2017

opbakning og motivation end mænd, og at det mindre netværk risikerer at påvirke kvinders forskningsproduktivitet negativt.[31]

Taskforcen for flere kvinder i forskning anbefalede, at der etableres mere gennemsigtige modeller for karriereforløb, hvor det tydeliggøres hvilke krav og kvalifikationer, der er behov for, fx i forhold til publikationer. Taskforcen peger også på behovet for egentlige talentudviklingsprogrammer, hvor der mere systematisk bakkes op om, at (både mænd og kvinder) får de nødvendige udfordringer i de daglige opgaver, som det kræver for at kunne fortsætte som forsker, samt systematisk understøtter forskere i at etablere de nødvendige netværk, få adgang til relevante mentorer og systematisk feedback undervejs.

1.2.4 Barsel og familieforhold

Taskforcen for flere kvinder i forskning pegede også på, at forskellige forhold knyttet til et typisk forløb for en forskerkarriere kan gøre den mindre attraktiv for kvinder end for mænd. Det gælder forhold som (især for kvinder), harmonerer dårligt med ønsket om at stifte familie og få børn. Det gælder fx krav om udlandsophold, behov for høj forskningsproduktivitet i de tidlige år i karrieren, hvor kvinder typisk er på barsel i perioder, og det forhold at kvinder oftere end mænd har ægtefæller med samme eller højere jobstatus.[32]

Dette underbygges også af en række internationale studier. Amerikanske studier viser fx, at kvindelige forskere med børn har færre karriemuligheder og er mindre geografisk mobile end mandlige forskere med børn. Samme studie konkluderer, at mens det er en fordel for mandlige forskere at have familie og børn er det derimod hæmmende for kvindelige forskeres karriere. Denne tendens bekræftes også af danske studier. Et studie fra 2008 viser fx, at kvinders ægteskabelige status og deres partners beskæftigelse er de væsentligste parametre i forhold til, hvor langt de er nået i deres forskerkarriere. For mænd spiller disse parametre derimod ingen rolle. Samme studie viste fx også, at kvindelige professorer i Danmark i gennemsnit har færre børn eller oftere er barnløse end mandlige professorer.[33]

1.2.5 Trivsel på arbejdspladsen

Noget tyder også på, at kvindelige forskere måske trives dårligere i forskningsmiljøet end mænd. En analyse på baggrund af APV-besvarelsen fra 2012 samt et supplerende survey blandt ansatte på Aarhus Universitet sætter fokus på, hvordan kvinder og mænd trives i deres arbejdsliv. Analysen viser, at kvinder og mænd finder deres arbejde lige interessant. Derimod giver kvinder i højere grad end deres mandlige kollegaer udtryk for, at de finder arbejdet som forsker stressende og efterspørger i højere grad mere fleksible arbejdsformer – både i forhold til tid og sted.

Analysen viser også, at kvindelige professorer og lektorer angiver at arbejde flere timer ugentligt end deres mandlige kollegaer, men samtidig angiver at bruge mindre tid end deres mandlige kollegaer på aktiviteter direkte tilknyttet forskningsarbejde.

---

[31] New and persistent gender equality challenges in academia, ph.d.-afhandling fra Mathias Wullum Nielsen, Aarhus Universitet, Politica, 2015, kapitel 2

[32] Anbefalinger fra taskeforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015.

[33] Studierne er refereret fra: New and persistent gender equality challenges in academia, ph.d.-afhandling fra Mathias Wullum Nielsen, Aarhus Universitet, Politica, 2015, kapitel 2.

Analysen viser videre, at kvinder – særligt på ph.d.-niveauet og særligt indenfor det naturvidenskabelige og tekniske område, er mindre tilfredse med deres karriereperspektiver og føler sig markant mindre sikre i deres nuværende jobsituation end deres mandlige kollegaer. Samtidig udtrykker de en større risiko for at fravælge forskervejen på grund af netop disse forhold. Også kravet om international mobilitet angives i højere grad blandt kvinder end mænd på ph.d.- og post.doc.-niveauet som en potentiel årsag til at opgive et videre forskerforløb.

Endelig viser analysen, at kvinder på nogle karrieretrin (især professorniveauet) og indenfor nogle fagområder i højere grad end mænd udtrykker mindre jobtilfredshed, større ensomhed og en fornemmelse af ikke at være socialt inkluderet i deres lokale forskningsmiljø.[34]

1.3 Indholdet i talentbarometeret

Samlet er der brug for en aktiv indsats for at understøtte maksimal nytte af alle forskertalenterne i dansk forskning. Det er grundlæggende universiteternes ansvar at der er gode og lige vilkår for ansættelse og forfremmelse af både mandlige og kvindelige forskere, og det er vigtigt, at denne problemstilling adresseres i de enkelte universiteters personalepolitik.[35]

Som et redskab til at understøtte indsatsen har Uddannelses- og Forskningsministeriet i dialog med Danske Universiteter derfor udviklet det danske talentbarometer. Ved hjælp af eksisterende viden og data samt en række enkle indikatorer sætter talentbarometeret fokus på at afdække status for andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter. Barometeret belyser udviklingen i andelen af kvindelige forskere (kapitel 2-4), kvinders vej gennem et typiske forskerkarriereforløb (kapitel 5-6), kvindelige forskere som ansøgere og bevillingsmodtager i danske offentlige forskningsfonde (kapitel 7), og de danske universiteters arbejde med ligestilling i deres personalepolitik (kapitel 8).

---

[34] Ligestilling ved Aarhus Universitet: Status og udfordringer, Mathias Wullum Nielsen m.fl. Dansk Center for Forskningsanalyse, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet, 2015

[35] Fælleserklæringen mellem uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter 10. oktober 2016

2. Mænd og kvinder på højere læreanstalter i Danmark og internationalt

Andelen af kvindelige forskere[36] på de højere læreanstalter[37] er steget jævnt i Danmark gennem de senere år, men Danmark halter alligevel fortsat efter en række af de europæiske og nordiske lande, når det gælder andelen af kvindelige forskere. Det bliver især tydeligt, når man sammenligner Danmark internationalt på stillingskategorier og indenfor videnskabelige hovedområder, og når man sammenligner fordelingen af mænd og kvinder på de forskellige trin i et typisk akademisk karriereforløb.

2.1 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter

Figur 1 viser den procentvise andel af kvindelige forskere blandt det samlede antal forskere på de højere læreanstalter i 2014 (eller senest tilgængelige år) i en lang række lande i Europa m.fl.. Det fremgår af figuren, at andelen af kvinder blandt forskerne på de højere læreanstalter udgør mellem 30 og 50 procent i langt hovedparten af de europæiske lande. Det gælder også i Danmark, hvor andelen af kvindelige forskere i 2014 var 42,3 procent. Det er en smule over EU-gennemsnittet på 41,4 procent. Andelen af kvindelige forskere er dog fortsat lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande.

2.2 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på stillingskategorier

I figur 2 er andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter opdelt på fire typer af stillingskategorier: 1) ph.d. og andet videnskabeligt personale (VIP) 2) adjunktniveau, 3) lektorniveau og 4) professorniveau. Figur 2 viser fordelingen på de nævnte stillingskategorier i henholdsvis Danmark, de øvrige nordiske lande og EU samlet (EU-28).[38]

---

[36] Begrebet ”forskere” dækker over alle personer beskæftiget med forskning indenfor det pågældende område eller sektor (dvs. professorer, lektorer, seniorforskere, overlæger, afdelingslæger osv. med forskningsansvar, adjunkter, postdoc, ph.d.-stipendiater, kandidatstipendiater, forskningsassistenter m.fl.).

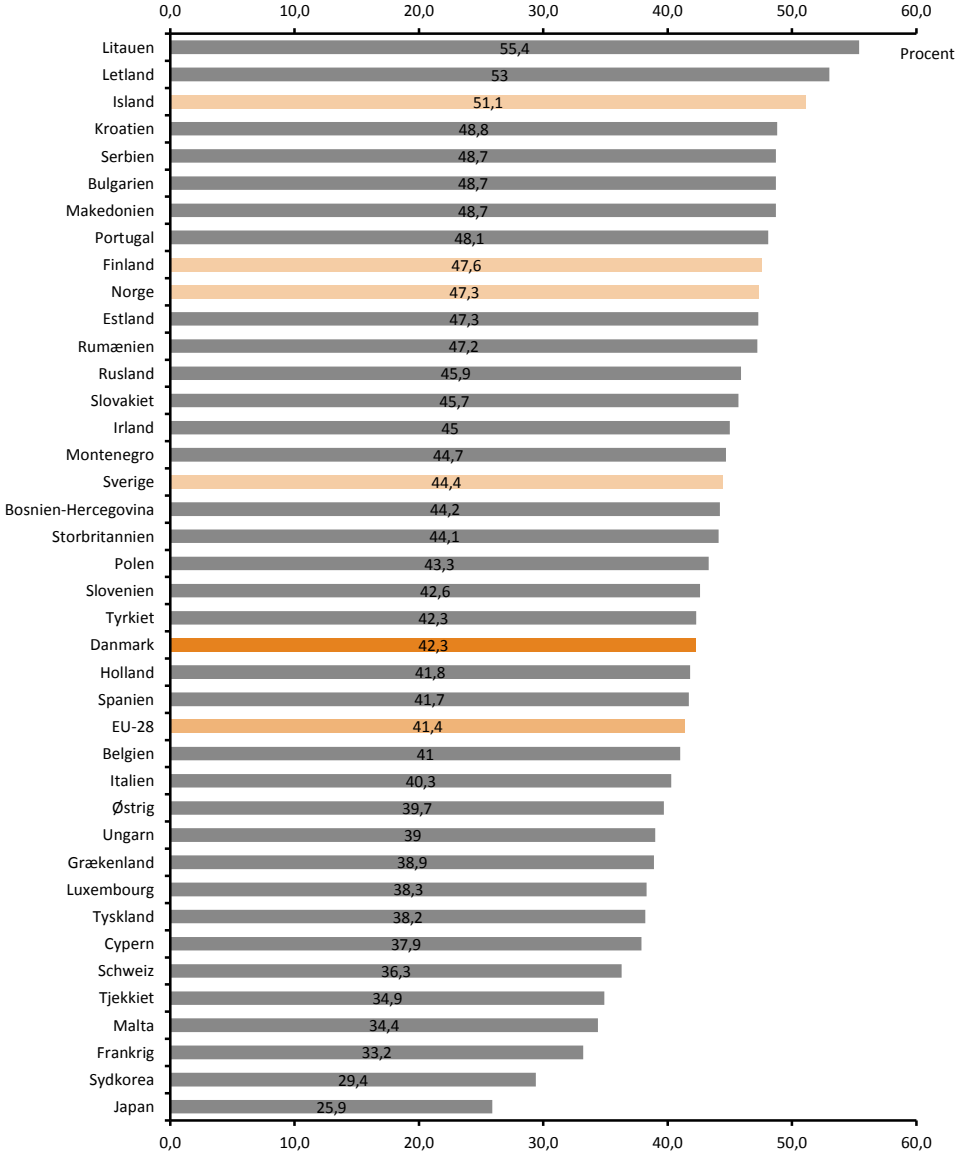
[37] Begrebet ”højere læreanstalter” inkluderer universiteter og andre højere læreanstalter samt universitetshospitaler. Begrebet dækker ikke sektorforskningsinstitutioner og andre typer af ikke-erhvervsdrivende forskningsorganisationer.

[38] Ph.d.- og andet VIP er forskere på ph.d.-niveau, forskningsassistenter og andet videnskabeligt personale. Adjunktniveauet dækker forsker ansat som adjunkter og postdocs. Lektorniveauet dækker lektorer og seniorforskere. Professorniveaet dækker professorer, kliniske professorer og professor MSO'er.

Figur 2 viser, at andelen af kvinder indenfor stillingskategorien ”ph.d.-studerende og andet videnskabeligt personale” er højere i Danmark end EU-gennemsnittet samt Sverige og Finland. På alle de øvrige stillingskategorier (adjunkt-, lektor- og professorniveau) er andelen af kvinder dog lavere i Danmark end i EU og de øvrige nordiske lande.

Figur 1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter 2014, procent



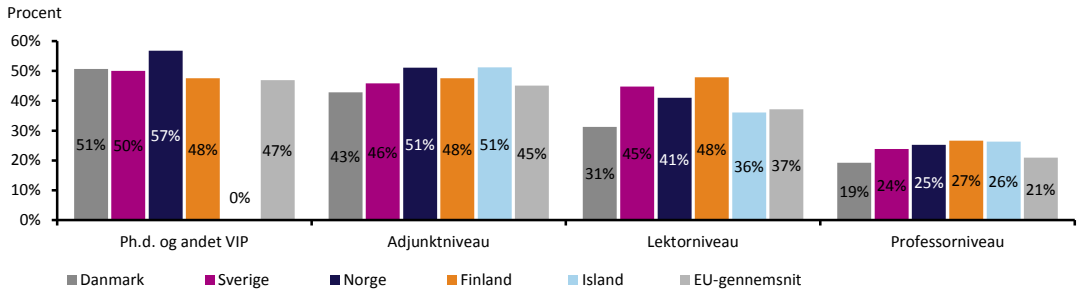
Anm.: Undtagelser med hensyn til referenceår: Belgien, Frankrig, Grækenland, Island, Luxembourg, Sverige og Østrig, 2013. Makedonien og Schweiz, 2012.

I sammenligning med det samlede EU er andelen af kvinder på især lektorniveauet lavere i Danmark end EU-gennemsnittet (31 procent i Danmark mod et EU-gennemsnit på 37 procent), mens andelen af kvindelige forskere på adjunkt- og professorniveauet kun er et par procentpoint lavere i Danmark end EU-gennemsnittet.

I sammenligning med de øvrige nordiske lande er andelen af kvindelige forskere noget lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande indenfor alle stillingskategorierne. Men igen er forskellen gennemsnitlig størst på lektorniveauet. Fx er andelen af kvinder på lektorniveauet i Finland 48 procent mod 31 procent i Danmark.

Figur 2

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter i procent, fordelt på stillingskategorier, 2013



Anm.: Der er ikke indberettet data fra Island på kategorien ph.d. og andet VIP
Kilde: She Figures 2015, EU-kommissionen, 2016 annex 6,1

2.3 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder

Tabel 1 viser andelen af kvindelige forskere på de højere læreranstalter fordelt på videnskabelige hovedområder. Landene med de højeste andele af kvindelige forskere indenfor de enkelte videnskabelige hovedområder står øverst.

Tabellen viser, at Danmark på alle hovedområder – bortset fra jordbrugs- og veterinærvidenskab, ligger i den nederste halvdel. Ud af 36 lande i alt er Danmark nr. 28 indenfor humaniora, nr. 27 indenfor naturvidenskab, nr. 23 indenfor både teknisk videnskab og samfundsvidenskab, nr. 22 indenfor sundhedsvidenskab og nr. 12 indenfor jordbrugsvidenskab.

Tabellen viser også, at selvom andelen af kvinder indenfor sundhedsvidenskab, humaniora og samfundsfag er blandt de videnskabelige hovedområder i Danmark med de højeste andele af kvinder blandt forskerne (bortset fra jordbrugsvidenskab) ligger Danmark i en international sammenligning placeret relativt lavt indenfor disse områder.

Når man sammenligner Danmark med de øvrige nordiske lande, viser tabel 1, at Danmark indenfor naturvidenskab og teknisk videnskab ligger nogenlunde på niveau på med de øvrige nordiske lande. Indenfor humaniora, sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab halter Danmark i høj grad efter de øvrige nordiske lande, mens Danmark indenfor jordbrug- og veterinærvidenskab ligger i top i en nordisk sammenligning – kun overgået af Finland.

Tabel 1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder, 2013

	Naturvidenskab		Teknisk videnskab		Sundhedsvidenskab		Jordbrugs- og veterinærvidenskab		Samfundsvidenskab		Humaniora	
1	Portugal	52%	Rumænien	41%	Montenegro	65%	Finland	60%	Letland	66%	Letland	69%
2	Serbien	52%	Montenegro	38%	Letland	63%	Letland	60%	Litauen	65%	Rusland	69%
3	Montenegro	50%	Spanien	38%	Finland	63%	Serbien	58%	Rusland	59%	Litauen	62%
4	Rumænien	49%	Bulgarien	38%	Irland	61%	Storbritannien	57%	Luxembourg	59%	Estland	62%
5	Litauen	47%	Letland	35%	Kroatien	61%	Irland	57%	Estland	58%	Kroatien	61%
6	Slovakiet	46%	Serbien	34%	Storbritannien	60%	Slovenien	55%	Finland	57%	Island	59%
7	Kroatien	45%	Litauen	34%	Bosnien-Hercegovina	60%	Østrig	55%	Kroatien	56%	Serbien	59%
8	Bulgarien	45%	Kroatien	33%	Slovakiet	59%	Portugal	54%	Island	56%	Finland	57%
9	Tyrkiet	43%	Grækenland	33%	Estland	58%	Litauen	54%	Portugal	54%	Bulgarien	55%
10	Letland	43%	Tyrkiet	32%	Portugal	58%	Rusland	53%	Slovakiet	53%	Montenegro	54%
11	Bosnien-Hercegovina	42%	Slovakiet	31%	Island	58%	Montenegro	53%	Bulgarien	53%	Luxembourg	54%
12	Italien	42%	Cypern	31%	Rusland	58%	Danmark	53%	Holland	51%	Slovenien	53%
13	Rusland	42%	Estland	30%	Norge	58%	Norge	53%	Sverige	51%	Østrig	53%
14	Spanien	42%	Rusland	29%	Sverige	58%	Kroatien	50%	Irland	51%	Storbritannien	52%
15	Estland	40%	Bosnien-Hercegovina	28%	Litauen	57%	Polen	50%	Rumænien	51%	Italien	52%
16	Storbritannien	38%	Portugal	28%	Rumænien	56%	Tyskland	49%	Belgien	50%	Rumænien	51%
17	Polen	38%	Holland	28%	Polen	55%	Sverige	49%	Østrig	50%	Irland	51%
18	Grækenland	37%	Slovenien	28%	Belgien	54%	Estland	48%	Norge	48%	Sverige	51%
19	Holland	37%	Italien	26%	Cypern	53%	Rumænien	47%	Serbien	48%	Tyskland	51%
20	Cypern	36%	Polen	26%	Bulgarien	52%	Holland	46%	Polen	48%	Portugal	50%
21	Island	35%	Finland	26%	Slovenien	52%	Bulgarien	46%	Danmark	48%	Holland	50%
22	Irland	34%	Sverige	25%	Danmark	52%	Belgien	44%	Ungarn	47%	Slovakiet	49%
23	Norge	34%	Danmark	25%	Malta	49%	Slovakiet	44%	Montenegro	46%	Norge	47%
24	Finland	33%	Norge	24%	Tyskland	49%	Bosnien-Hercegovina	42%	Storbritannien	45%	Cypern	47%
25	Belgien	32%	Island	23%	Ungarn	48%	Ungarn	41%	Slovenien	45%	Polen	47%
26	Sverige	31%	Østrig	23%	Tyrkiet	47%	Italien	40%	Tjekkiet	44%	Grækenland	47%
27	Danmark	30%	Ungarn	23%	Serbien	47%	Island	40%	Bosnien-Hercegovina	43%	Belgien	47%
28	Østrig	30%	Storbritannien	23%	Østrig	47%	Spanien	39%	Italien	43%	Danmark	46%
29	Slovenien	30%	Tjekkiet	23%	Tjekkiet	46%	Grækenland	38%	Spanien	42%	Ungarn	45%
30	Sydkorea	30%	Irland	23%	Sydkorea	45%	Tjekkiet	37%	Tyrkiet	42%	Spanien	42%
31	Tjekkiet	29%	Belgien	22%	Grækenland	45%	Cypern	33%	Cypern	42%	Tyrkiet	41%
32	Tyskland	29%	Tyskland	20%	Spanien	43%	Malta	33%	Malta	41%	Sydkorea	40%
33	Ungarn	28%	Luxembourg	14%	Holland	41%	Tyrkiet	31%	Grækenland	39%	Tjekkiet	39%
34	Malta	28%	Sydkorea	14%	Italien	36%	Sydkorea	29%	Tyskland	38%	Japan	35%
35	Luxembourg	23%	Malta	11%	Japan	31%	Japan	21%	Sydkorea	34%	Malta	25%
36	Japan	14%	Japan	10%	Luxembourg	28%	Luxembourg	0%	Japan	28%	Bosnien-Hercegovina	0%

Kilde: Eurostat - Research and development statistics (datakode: Total R&D personnel and researchers by sectors of performance, sex and fields of science - rd_p_perssci)

2.4 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb – EU og Norden

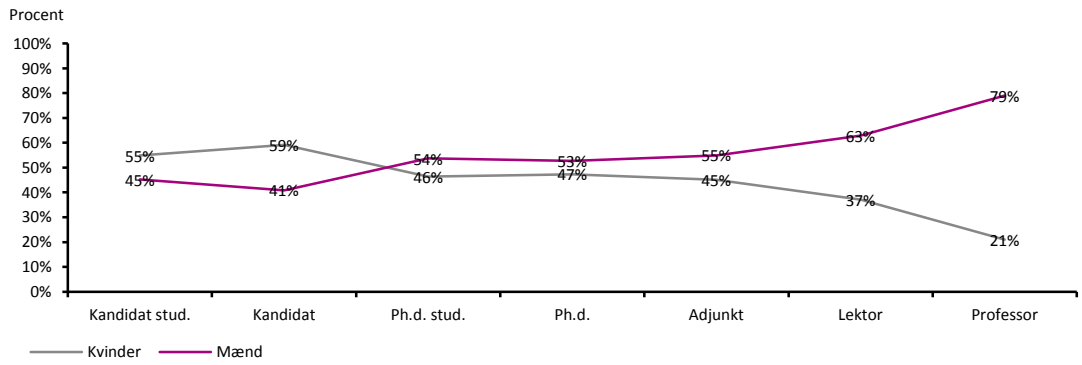
Selvom kvinder i dag i langt de fleste lande udgør mere end halvdelen af både kandidatstuderende og færdige kandidater er andelen af kvinder jævnt faldende jo længere frem i det typiske akademiske karriereforløb, man kigger. Det betyder, at kvinder fra at have et ligeså godt – eller bedre, uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk karriere, i højere grad end mænd falder fra undervejs. Det er en tendens, der gør sig gældende i både Danmark og i de øvrige EU-lande.

Kønsfordelingen i det typiske akademiske karriereforløb illustreres ofte ved hjælp af såkaldte ”saksediagrammer”. Saksediagrammerne viser kønsfordelingen i procent gennem de forskellige trin i et typisk akademisk forskerkarriereforløb fra kandidatstuderende til professor.[39]

Figur 3 viser fordelingen af mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb blandt EU–landene i gennemsnit (EU-28).

Figuren viser, at kønsfordelingen for henholdsvis kandidatstuderende, færdige kandidater, ph.d.-studerende og færdige ph.d.-grader er nogenlunde i balance. Dog udgør kvinderne en smule mere end halvdelen af de kandidatstuderende og færdige kandidater og en smule mindre end halvdelen af de ph.d.-studerende og færdige ph.d.-grader. Men figuren viser også, at kønsfordelingen bliver mere og mere skæv fra adjunktniveauet og frem. Således udgør kvinder 45 procent af forskerne på adjunktniveauet, 37 procent af forskerne på lektorniveauet, men kun 21 procent af forskerne på professorniveauet.

Figur 3
Andel mænd og kvinder igennem et typisk akademisk karriereforløb, studerende og videnskabeligt personale, EU-28 2013, pct.



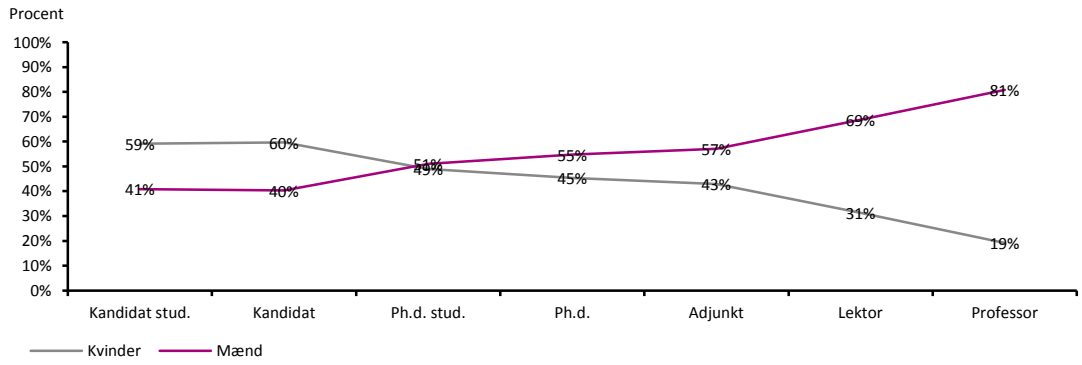
Kilde: Eurostat og She Figures 2015, EU-kommissionen 2016

[39] Figurerne med saksediagrammerne er baseret på Eurostats uddannelsesstatistik for så vidt angår tallene for kandidatstuderede, færdige kandidater, ph.d.-studerende og opnåede ph.d.-grader (i statistikken benævnt som ISCED 5A-students, 5A-graduates, 6-students og 6-graduates). Tallene vedr. forsker på niveauet for adjunkter, lektorer og professorer er baseret på nationale indberetninger til EU-kommissionens statistik ”She Figures”. For Danmarks vedkommende er indberetningen foretaget på baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik på statistikken for offentlig forskning og udvikling. Adjunktniveauet dækker forsker ansat som adjunkter og postdocs. Lektorniveauet dækker lektorer og seniorforskere. Professorniveaet dækker professorer, kliniske professorer og professor MSO'er.

Figur 4 viser den tilsvarende fordeling af mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb i Danmark.

Når man sammenligner figur 3 og 4, fremgår det at kvindelige forskeres karriereforløb i Danmark nogenlunde følger det europæiske mønster. Danmark adskiller sig dog ved, at andelen af kvindelige kandidatstuderende og færdige kandidater er en smule højere end det europæiske gennemsnit, mens andelen af kvinder på adjunkt-, lektor- og professorniveauet til gengæld er en smule lavere i Danmark (som det også fremgik af afsnit 2.2).

Figur 4
Andel mænd og kvinder igennem et typisk akademisk karriereforløb, studerende og videnskabeligt personale, Danmark 2013, pct.



Kilde: Eurostat og She Figures 2015, EU-kommissionen 2016

Figur 5-8 viser fordelingen af mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb i de øvrige nordiske lande – Sverige, Norge, Finland og Island.

Figurerne viser, at karriereforløbene for de øvrige nordiske lande adskiller sig en del fra både det europæiske og det danske billede. Det er således tydeligt, at karriereforløbene for mænd og kvinder er mere ens i de øvrige nordiske lande, end det er tilfældet i Danmark (og det øvrige EU).

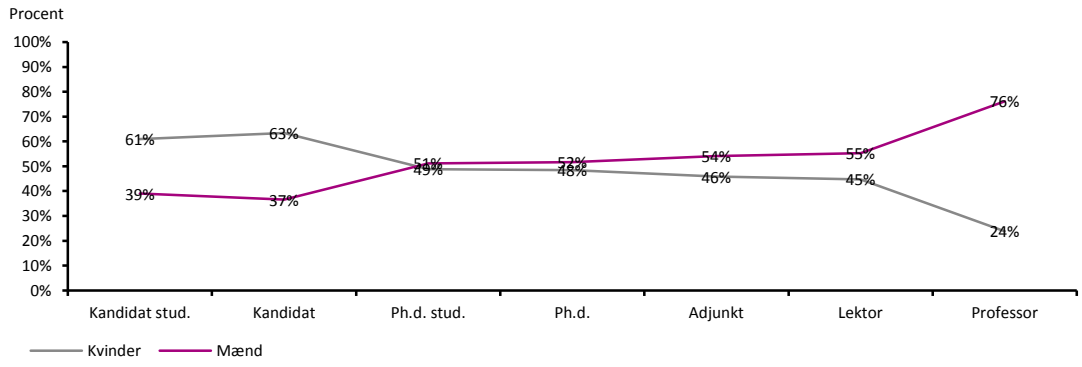
Det gælder særligt i Finland og i Sverige, hvor kønsfordelingen i forløbet fra ph.d.-studerende til og med lektorniveauet er meget ligelig. Det samme er tilfældet for Norge – dog kun i forløbet fra ph.d.-studerende til og med adjunktniveauet.

Det islandske billede skiller sig en del ud fra de øvrige i og med at andelen af kvinder er meget højere særligt i den første del af karriereforløbet fra kandidatstuderende til og ph.d.-studerende. Andelen af mænd og kvinder er derefter nogenlunde lige på ph.d.- og adjunktniveauet, men derefter falder andelen af kvinder forholdsvis kraftigt på lektor- og professorniveauet.

For alle de nordiske lande gælder dog, at kvinder udgør en betydeligt lavere andel af forskerne på professorniveauet end mænd gør. Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveauet svinger fra 19 procent i Danmark til 27 procent i Finland.

Figur 5

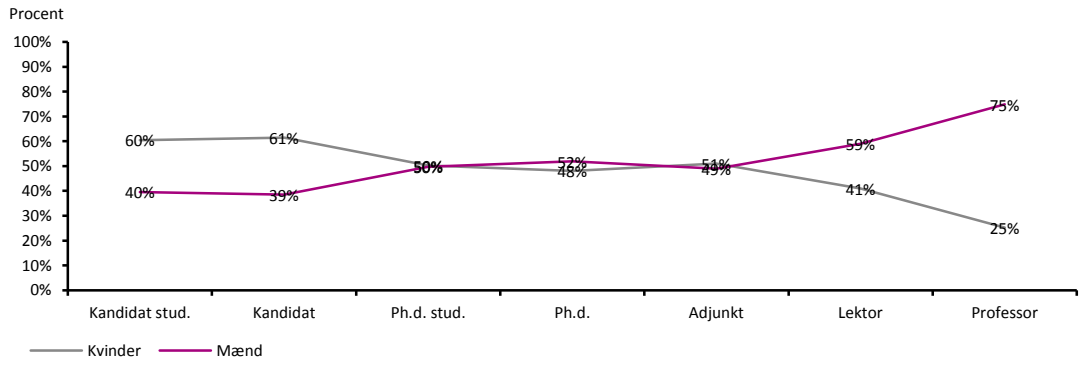
Andel mænd og kvinder igennem et typisk akademisk karriereforløb, studerende og videnskabeligt personale, Sverige 2013, pct.



Kilde: Eurostat og She Figures 2015, EU-kommissionen 2016

Figur 6

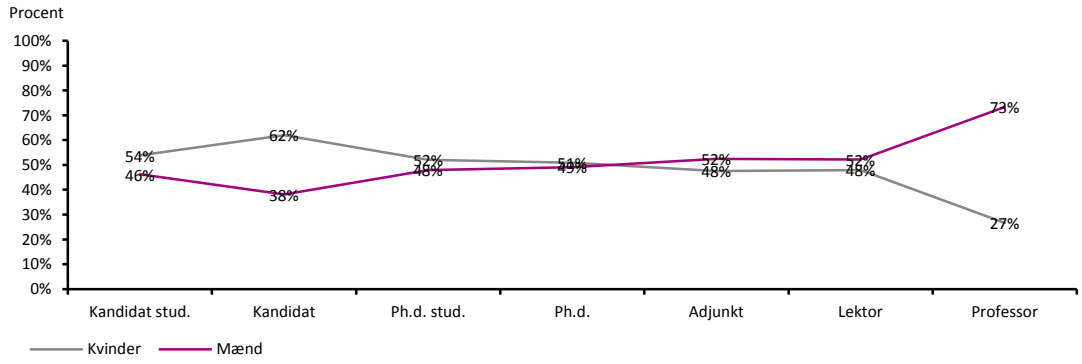
Andel mænd og kvinder igennem et typisk akademisk karriereforløb, studerende og videnskabeligt personale, Norge 2013, pct.



Kilde: Eurostat og She Figures 2015, EU-kommissionen 2016

Figur 7

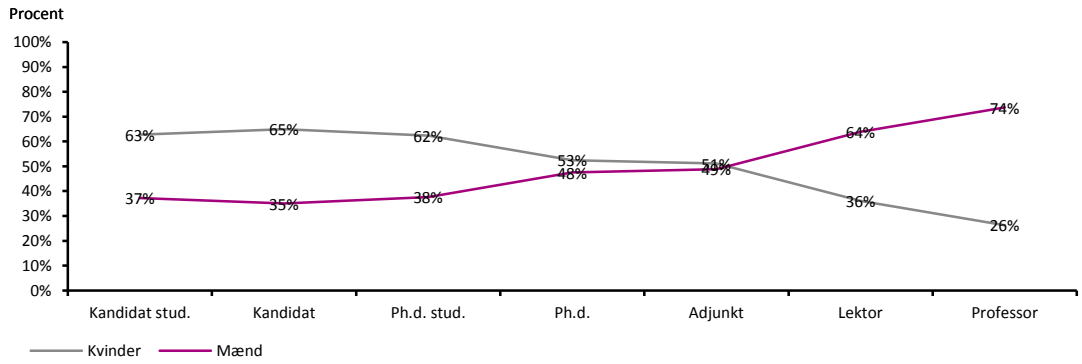
Andel mænd og kvinder igennem et typisk akademisk karriereforløb, studerende og videnskabeligt personale, Finland 2013, pct.



Kilde: Eurostat og She Figures 2015, EU-kommissionen 2016

Figur 8

Andel mænd og kvinder igennem et typisk akademisk karriereforløb, studerende og videnskabeligt personale, Island 2013, pct.



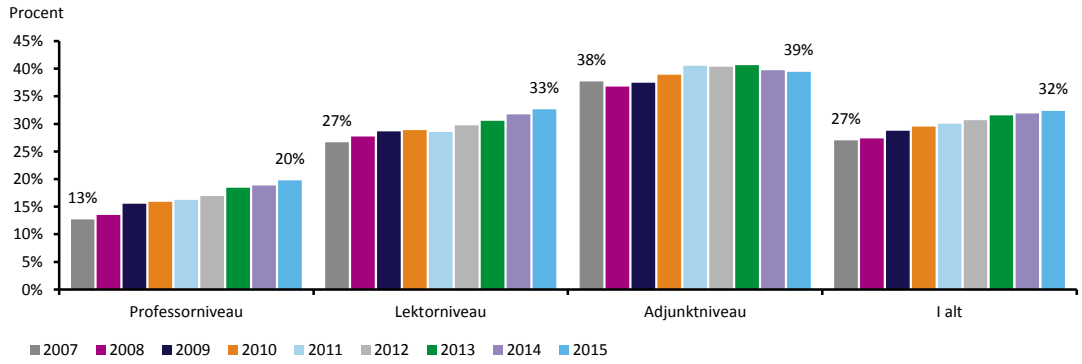
Kilde: Eurostat og She Figures 2015, EU-kommissionen 2016

3. Udviklingen i andelen af mænd og kvinder på de danske universiteter

3.1 Udviklingen samlet set

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale (dvs. på adjunkt-, lektor-, og professorniveau) på de danske universiteter er steget jævnt de senere år. Figur 1 viser, at kvinder udgjorde 27 procent af det videnskabelige personale i 2007 og 32 procent i 2015. Stigningen i andelen af kvinder er især sket på professor- og lektorniveauet. Andelen af kvinder på adjunktniveauet har været stigende frem mod 2011, men har siden svinget omkring de 40 procent.

Figur 1
Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor- og professorniveau, danske universiteter samlet, 2007-2015, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

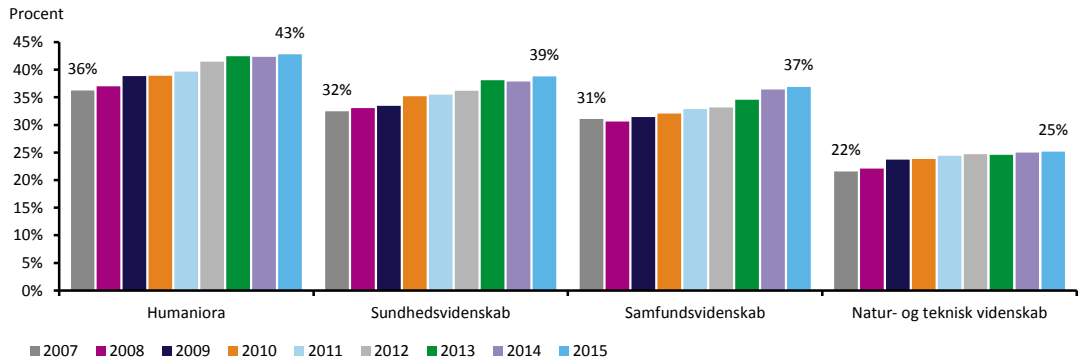
3.2 Udviklingen på videnskabelige hovedområder

Figur 2 viser, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget inden for alle de videnskabelige hovedområder (målt i procentpoint).[40] Stigningen er størst inden for humaniora og sundhedsvidenskab, der også er de to områder, hvor andelen af kvinder i forvejen er hø-

[40] Det videnskabelige personale opdeles i barometeret indenfor fire videnskabelige hovedområder: Humaniora, Samfundsfag, Sundhed og Natur- og teknisk videnskab. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde inkluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

jest. Stigningen er næsten på samme niveau indenfor samfundsvidenskab, mens stigningen indenfor natur- og teknisk videnskab har været mere begrænset.

Figur 2
Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor- og professorniveau, fordelt på videnskabelige hovedområder, danske universiteter samlet, 2007-2015, procent

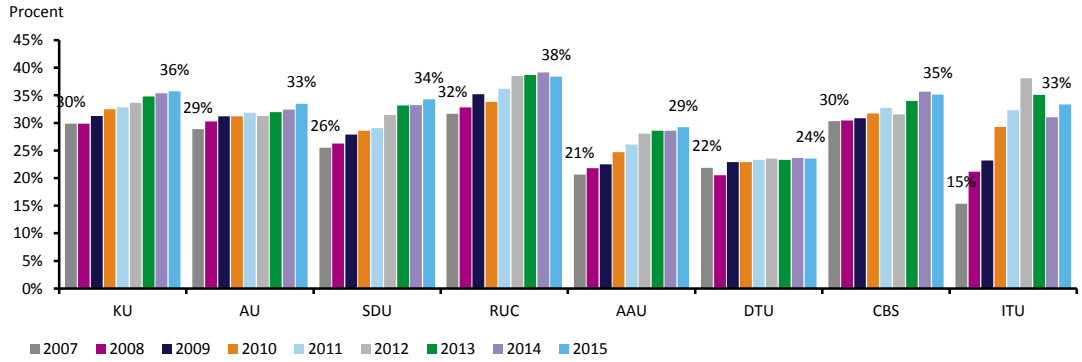


Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

3.3 Udviklingen på de enkelte universiteter

Figur 3 viser, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale også er steget på alle universiteterne enkeltvis. Også her er der tale om forholdsvis jævne udviklinger over tiden, og de 3 universiteter – Roskilde Universitet, Copenhagen Business School og Københavns Universitet, der i 2007 havde flest kvinder blandt VIP'erne er også de 3, der har flest i 2015. Dog er der sket bemærkelsesværdige udviklinger på især IT-universitetet, hvor stigningen har været meget stor, men også meget varieret i perioden, og på Aalborg Universitet og på Syddansk Universitet, hvor stigningen begge steder også har været højere end på de øvrige universiteter.

Figur 3
Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor- og professorniveau, danske universiteter enkeltvis, 2007-2015, procent

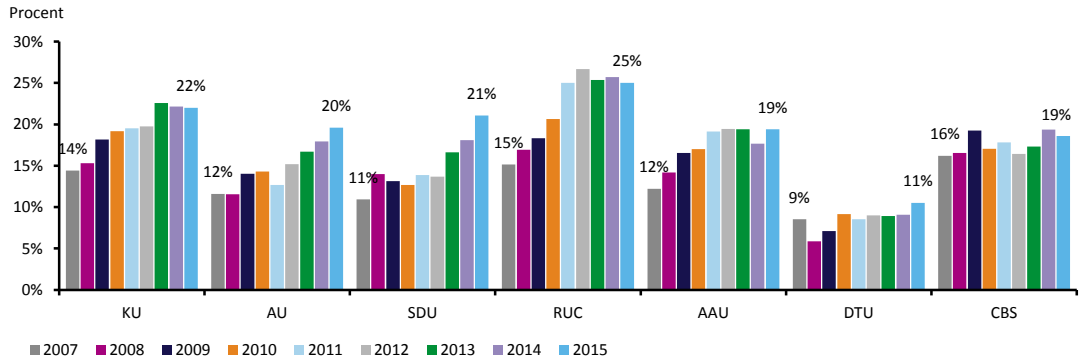


Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 4-6 viser andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på de enkelte universiteter fordelt på de tre stillingskategorier – professor-, lektor- og adjunktniveau.

Figur 4

Andelen af kvinder på professorniveau, danske universiteter enkeltvis, 2007-2015, procent

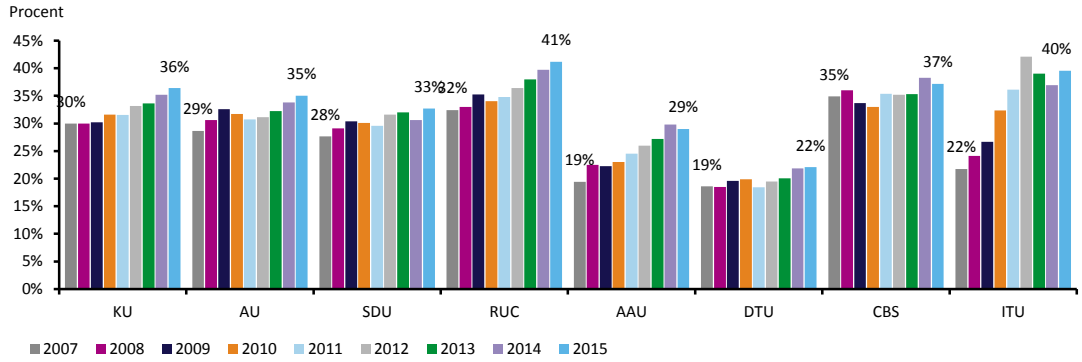


Anm.: IT-universitetet indgår ikke på grund af for få observationer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 5

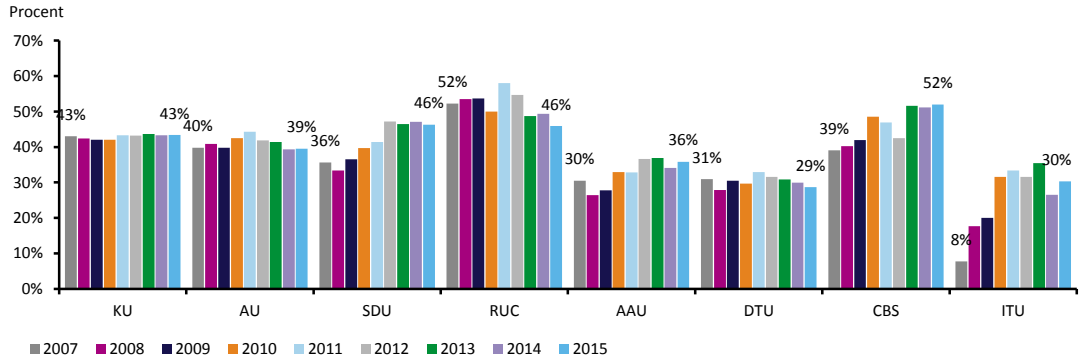
Andelen af kvinder på lektorniveau, danske universiteter enkeltvis, 2007-2015, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6

Andelen af kvinder på adjunktniveau, danske universiteter enkeltvis, 2007-2015, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 4 viser, at andelen af professorer især er steget på Syddansk, Roskilde og Aarhus Universitet. Det er dog Roskilde, Københavns og Syddansk Universitet, der har flest kvindelige professorer i 2015. (Bemærk at IT-universitetet ikke indgår i figuren pga. for få observationer).

Figur 5 viser, at andelen af lektorer især er steget på IT-Universitetet, Aalborg og Roskilde Universitet. Det er dog Roskilde Universitet, IT-Universitetet og Copenhagen Business School, der har flest kvindelige lektorer i 2015.

Figur 6 viser, at andelen af kvinder på adjunktniveauet er meget varieret på tværs af universiteterne. På nogle af universiteterne har andelen af kvindelige adjunkter været stærkt stigende. Det gælder fx på IT-universitetet, Copenhagen Business School og Syddansk Universitet. Samtidig har andelen af kvinder på ikke mindst Roskilde Universitet været stærkt faldende. Der er også et svagt fald i andelen af kvindelige adjunkter på Danmarks Tekniske Universitet og Aarhus Universitet i perioden. Copenhagen Business School, Syddansk Universitet og Roskilde Universitet er de universiteter, der har flest kvindelige adjunkter i 2015.

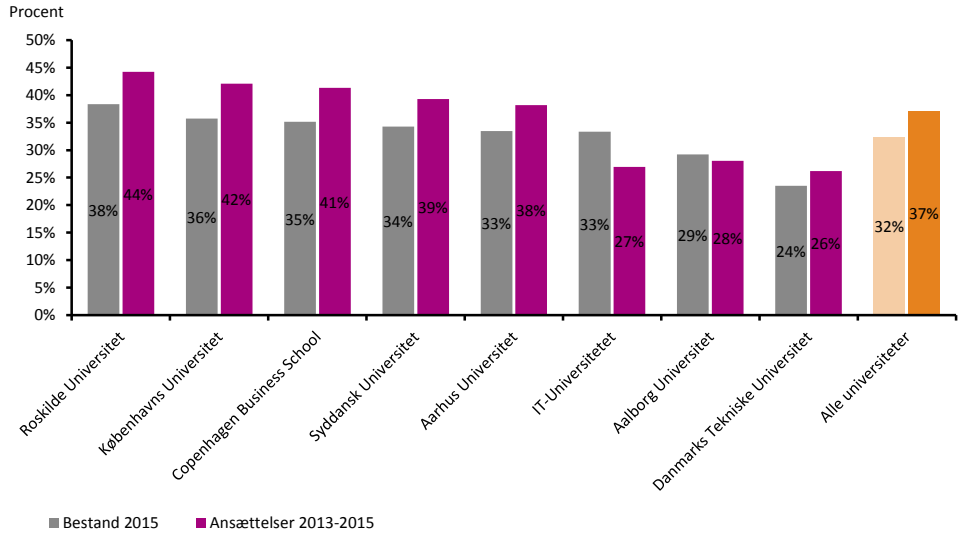
4. Mænd og kvinder blandt ansatte og nyansatte på de danske universiteter

4.1 Ansatte og nyansatte på de enkelte universiteter

Jf. figur 1 er 32 procent - eller lige knap hver tredje ansatte, blandt det videnskabelige personale (VIP) på de danske universiteter i dag en kvinde. Andelen af kvinder blandt nyansatte VIP'er de seneste tre år (2013-15) er derimod 37 procent. Alt andet lige betyder det, at andelen af kvindelige VIP'ere fortsat må antages at stige de kommende år.[41]

Når man ser på universiteterne enkeltvis gentager billedet sig for de fleste af dem. Det gælder dog ikke på IT-universitet og Aalborg Universitet, hvor kvindeandelen blandt nyansatte i perioden 2013-15 er mindre end kvindeandelen blandt den samlede gruppe af ansatte VIP'ere.

Figur 1
Andel kvinder i bestanden af videnskabeligt personale på universiteterne 2015 samt ansættelser i stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau 2013-2015, opdelt på universiteter, procent



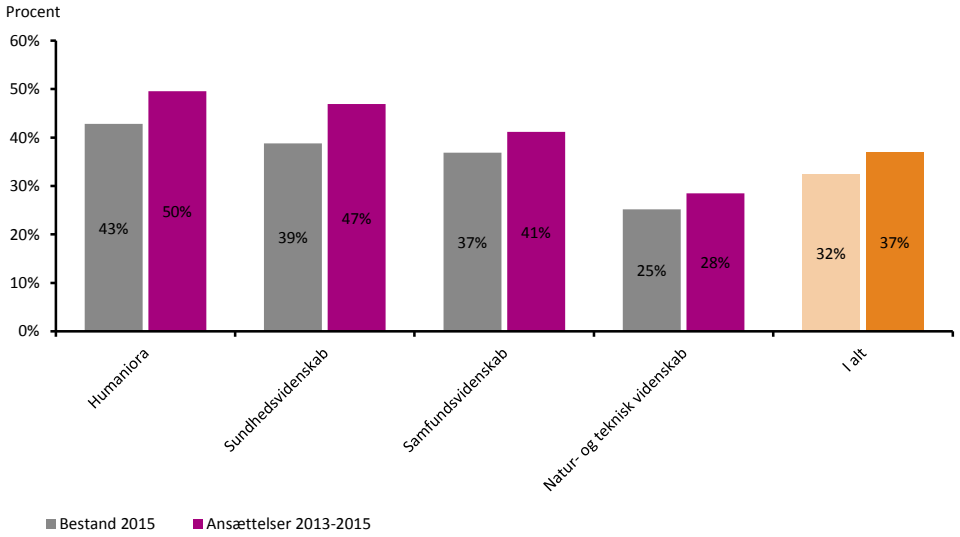
Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

[41] Udviklingen afhænger også af kønsfordelingen blandt afgående VIP'er og der kan derfor ikke konkluderes noget entydigt på den fremtidige udvikling.

4.2 Ansatte og nyansatte på de videnskabelige hovedområder

Også når man kigger på tværs af de videnskabelige hovedområder overstiger andelen af kvinder blandt de nyansatte andelen af kvinder blandt alle VIP'ere.[42] Forskellen er dog størst indenfor humaniora og sundhedsvidenskab, som også er de to videnskabelige hovedområder, hvor kvinder i forvejen udgør den største andel blandt det samlede videnskabelige personale.

Figur 2
Andel kvinder i bestanden af videnskabeligt personale på universiteterne 2015 og ansættelser i stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau 2013-2015 – opdelt på videnskabeligt hovedområde, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

4.3 Ansatte og nyansatte på stillingskategorier og universiteter

Figur 3-5 viser andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på henholdsvis professor- lektor- og adjunktniveau.

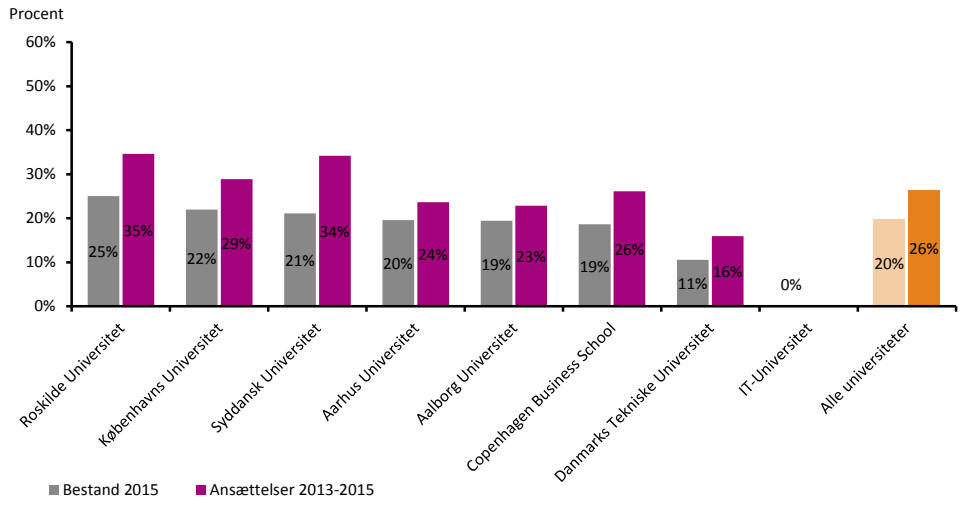
Figur 3 viser, at andelen af kvinder blandt nyansatte på professorniveauet overstiger andelen af kvinder blandt det samlede personale på professorniveauet på alle universiteterne.

Figur 4 viser, at billedet er mere blandet på lektorniveauet. På fem af universiteterne overstiger andelen af kvinder blandt de nyansatte, andelen af kvinder blandt alle ansatte lektorer. Det gælder Roskilde, Københavns, Aarhus, Syddansk og Danmarks Tekniske Universitet. På IT-Universitet er andelen af kvinder blandt nyansatte lektorer lavere end blandt de allerede ansatte,

[42] Det videnskabelige personale opdeles i barometeret indenfor fire videnskabelige hovedområder: Humaniora, Samfundsfag, Sundhed og Natur- og teknisk videnskab. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde inkluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

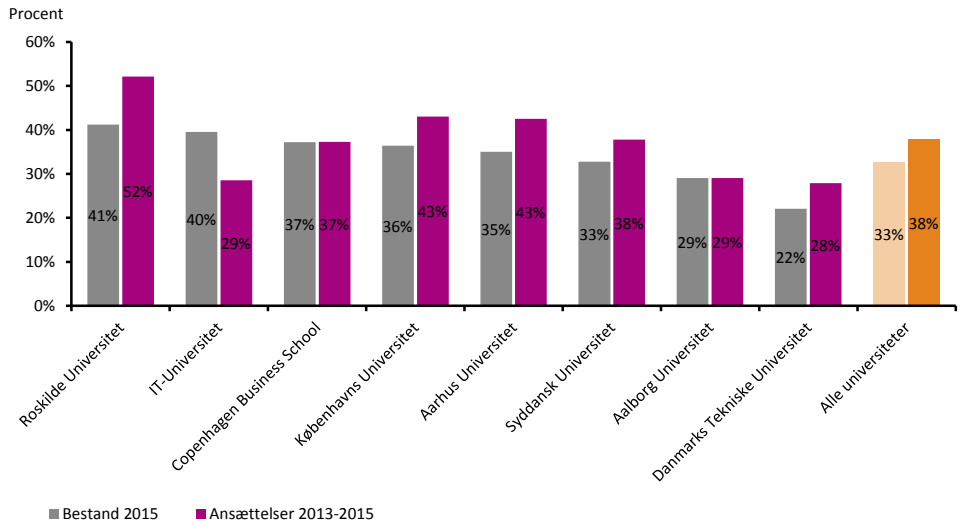
mens andelen for de to grupper er så godt som ens på Copenhagen Business School og Aalborg Universitet.

Figur 3
Andel kvindelige forskere på professorniveauet på universiteterne 2015 samt ansættelser i stillinger på professorniveau 2013-2015, opdelt på universiteter, procent



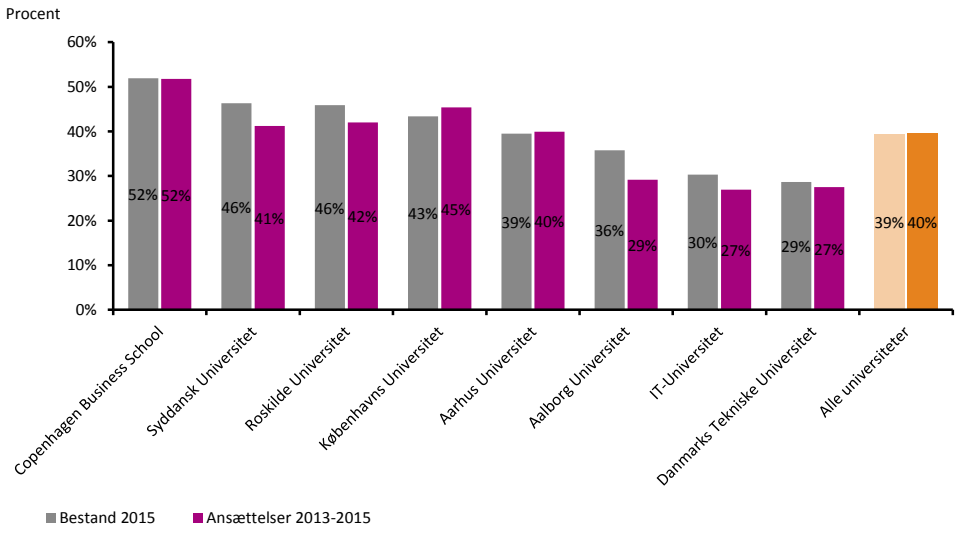
Anm.: IT-universitetet indgår ikke med data vedr. ansaættelser af kvindelige professorer i perionden 2013-15 pga. for få observationer
Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 4
Andel kvindelige forskere på lektorniveauet på universiteterne 2015 samt ansættelser i stillinger på lektorniveau 2013-2015, opdelt på universiteter, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 5
Andel kvindelige forskere på adjunktniveauet på universiteterne 2015 samt ansættelser i stillinger på adjunktniveau 2013-2015, opdelt på universitet, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 5 viser, at andelen af kvinder på adjunktniveaet på fem af universiteterne – Syddansk, Roskilde, Aalborg, IT-, og Danmarks Tekniske Universitet er lavere blandt nyansatte adjunkter end blandt den samlede gruppe af adjunkter, mens andelen på to – Copenhagen Business School og Aarhus Universitet, er næsten ens. Det er kun på Københavns Universitet, at andelen af kvinder blandt adjunkter er højere blandt nyansatte end den samlede gruppe af adjunkter.

5. Mænd og kvinders vej gennem en typisk akademisk forskerkarriere

5.1 Mænd og kvinders karriereforløb samlet set

Selvom kvinder i dag i udgør mere end halvdelen af de færdige kandidater og næsten lige mange mænd og kvinder fuldfører en ph.d.-uddannelse, så er der langt færre kvinder end mænd blandt universitetsansatte forskere i Danmark. Og jo længere frem i det typiske akademiske karriereforløb man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

Det betyder, at selvom kvinder alt andet lige har et ligeså godt – eller bedre, uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk karrierer, så falder de alligevel fra undervejs. Det er en tendens, der gør sig gældende i både Danmark og i de øvrige EU-lande (jf. Danmark i en international sammenligning). Man kalder dette fænomen ”the leaky pipeline”.

”The leaky pipeline” illustreres typisk ved hjælp af såkaldte ”saksediagrammer” – dvs. diagrammer, der illustrerer kønsfordelingen i løbet af et typisk akademisk forskerkarriereforløb fra kandidatstuderende til professor.[43]

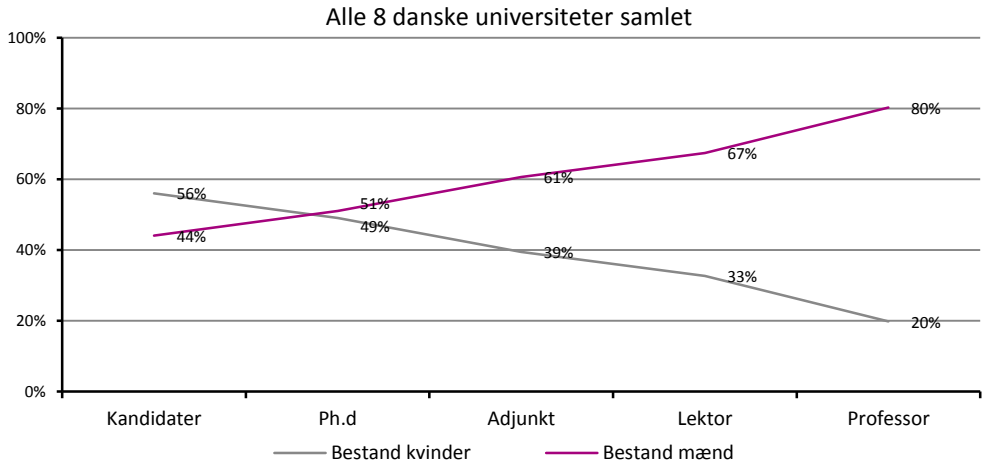
De danske diagrammer for forskerkarriereforløb for alle danske universiteter samlet, er vist i figur 1.[44] Figuren viser, at i 2015 var 56 procent af de færdige kandidater fra universiteterne kvinder, mens 49 procent af de tildelte ph.d.-grader i 2015 tilfaldt kvinder. Kvinder udgjorde derudover henholdsvis 39 procent af de ansatte på adjunktniveau, 33 procent af de ansatte på lektorniveau og 20 procent af de ansatte på professorniveauet på universiteterne samlet i 2015.

---

[43] Under adjunkter indgår også forskere og postdocs, mens seniorforskere indgår under lektorer. Under professorer indgår også kliniske professorer og professor MSO'er.

[44] For alle diagrammerne gælder at tallene for kandidater er baseret på antallet af fuldførte kandidater i 2015 og tallene for ph.d. er baseret på antallet af opnåede ph.d.-grader i 2015.

Figur 1
Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk forskerkarriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale på de 8 danske universiteter samlet, 2015, pct.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

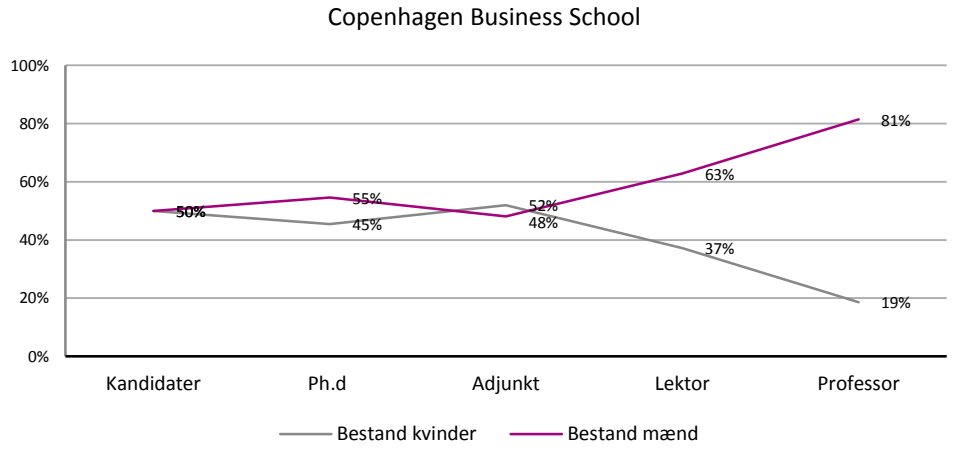
5.2 Mænd og kvinders karriereforløb på de enkelte universiteter

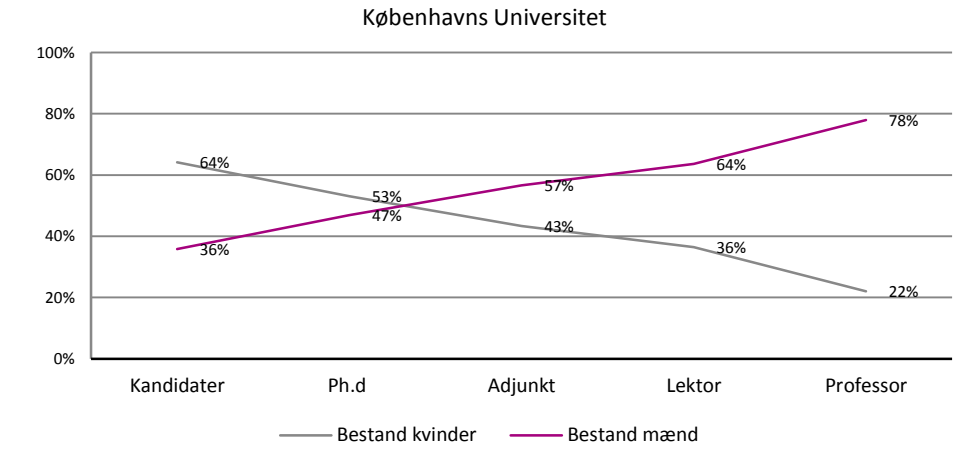
Figur 2 viser karriereforløbsdiagrammerne for de 8 danske universiteter enkeltvis. Generelt følger de enkelte universiteter det overordnede mønster, som tegner sig i figur 1. Det gælder CBS (hvor andelen af kvinder blandt adjunkter dog som det eneste universitet overstiger andelen af kvinder blandt tildelte ph.d.-grader i 2015), Københavns Universitet, Roskilde Universitet, Aarhus Universitet og Syddansk Universitet. Det varierer dog en smule fra universitet til universitet, fra hvor i forløbet kvinderne udgør mindre end 50 procent. Det sker dog tidligt i forløbet – enten på ph.d.- eller adjunktniveauet.

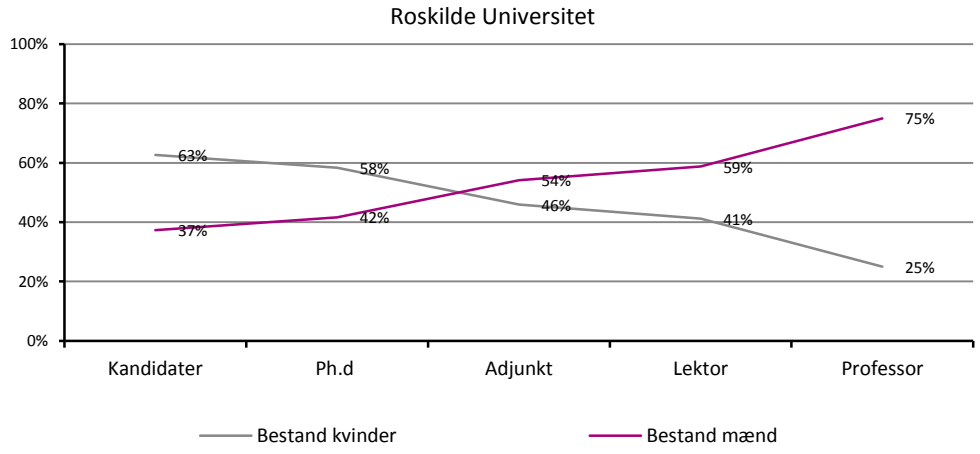
De tre resterende universiteter adskiller sig en del fra det generelle billede i figur 1. På DTU og ITU er andelen af mænd højere end andelen af kvinder i hele saksen. Det samme er næsten tilfældet på Aalborg Universitet. Her overstiger andelen af kvindelige kandidater kun lige andelen af mandlige kandidater og andelen af mænd blandt de tildelte ph.d.-grader overstiger langt andelen af ph.d.-grader tildelt kvinder.

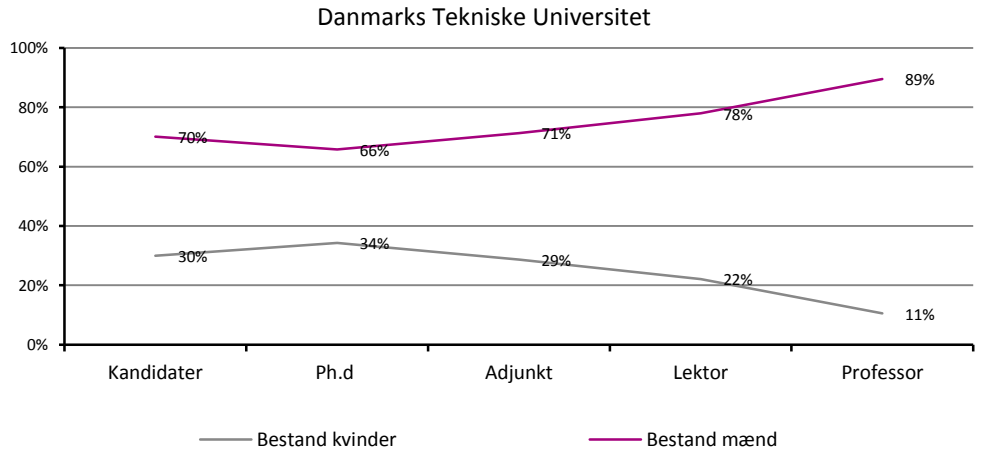
Figur 2

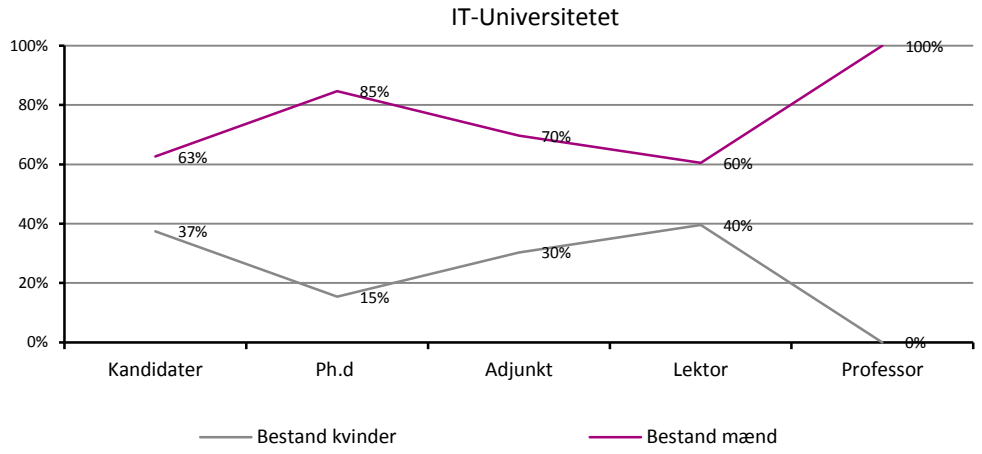
Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk forskerkarriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale på de 8 danske universiteter enkeltvis, 2015, pct.

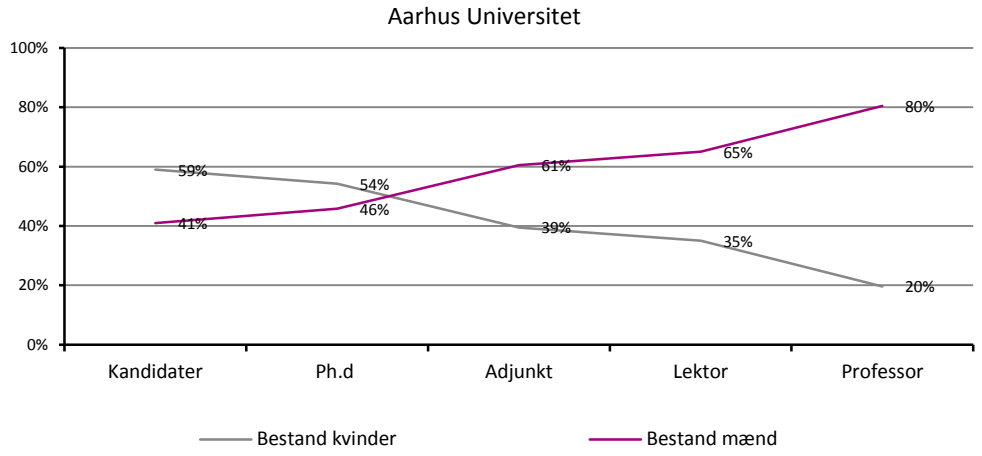


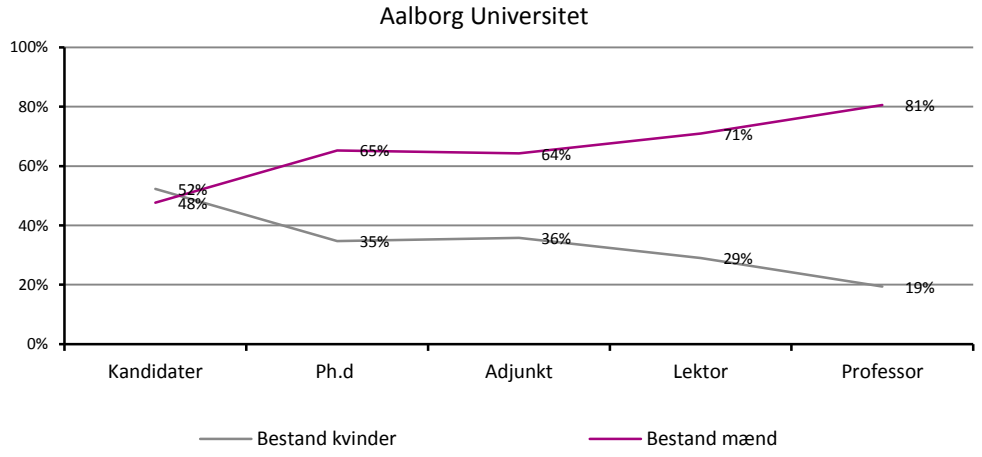


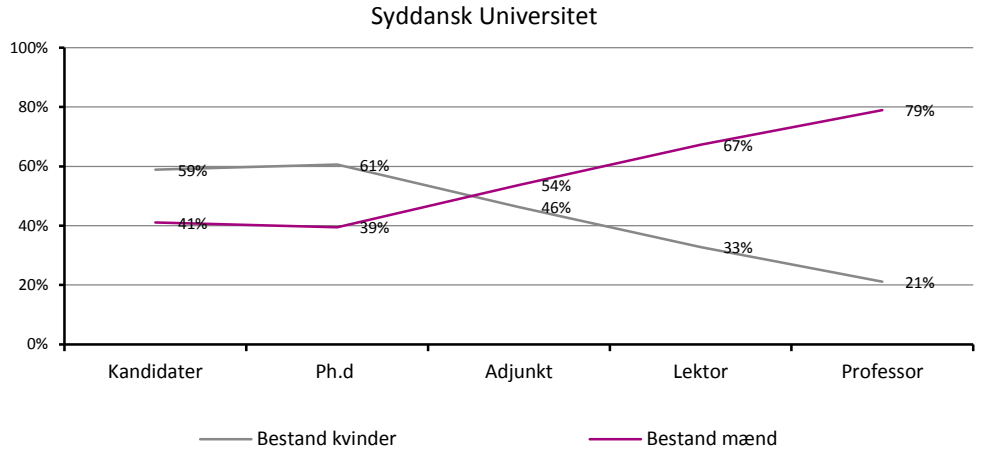



Danmarks Tekniske Universitet
100%
80%
60%
40%
20%
0%
70%
66%
71%
78%
89%
30%
34%
29%
22%
11%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd


IT-Universitetet
100%
80%
60%
40%
20%
0%
63%
85%
70%
60%
100%
37%
15%
30%
40%
0%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd


Aarhus Universitet
100%
80%
60%
40%
20%
0%
41%
46%
61%
65%
80%
59%
54%
39%
35%
20%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd





Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

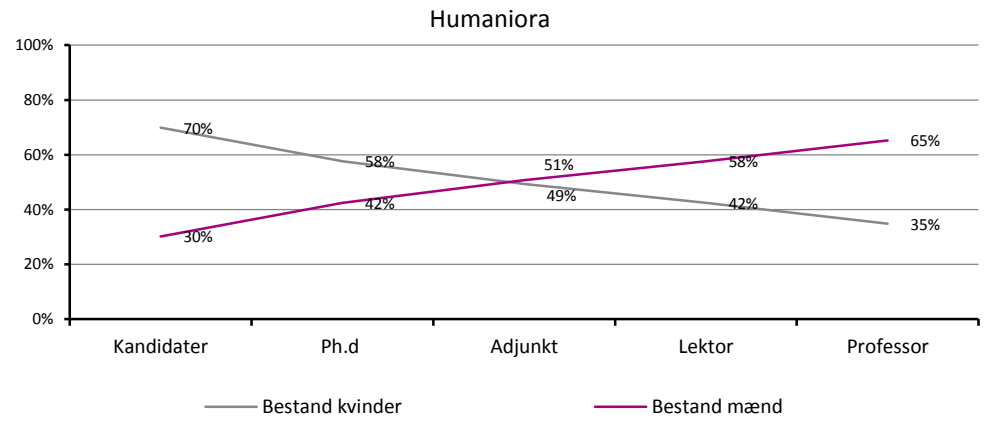
5.3 Mænd og kvinders karriereforløb på de videnskabelige hovedområder

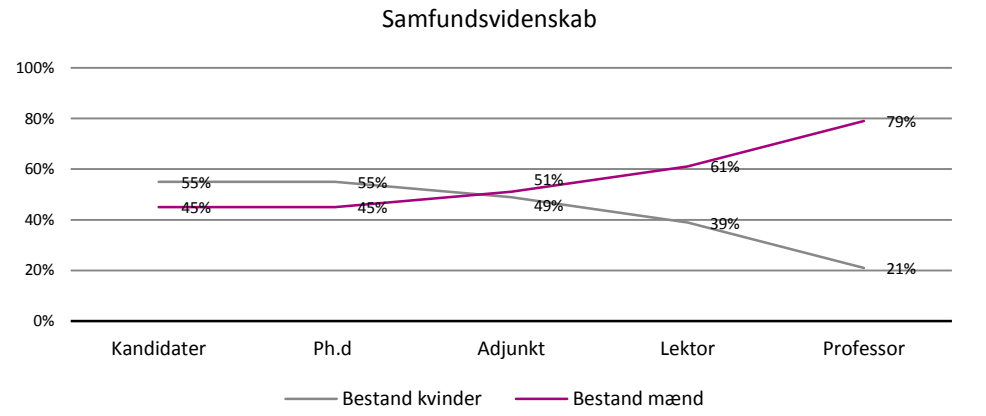
Figur 3 viser karriereforløbsdiagrammerne for de enkelte videnskabelige hovedområder.[45] Generelt er udviklingen i karriereforløbene for mænd og kvinder mest ens indenfor humaniora, hvor andelen af kvindelige professorer også er højest (35 procent). Inden for sundhedsvidenskab forbliver kvinderne i flertal eller på samme niveau som mænd i flest kategorier (til og med adjunktniveauet), mens kvinder indenfor natur- og tekniskvidenskab er i mindretal indenfor alle diagrammets kategorier og "saksedigrammet" bliver dermed aldrig en saks. Diagrammet for samfundsvidenskab er det diagram, der ligner det samlede danske diagram mest.

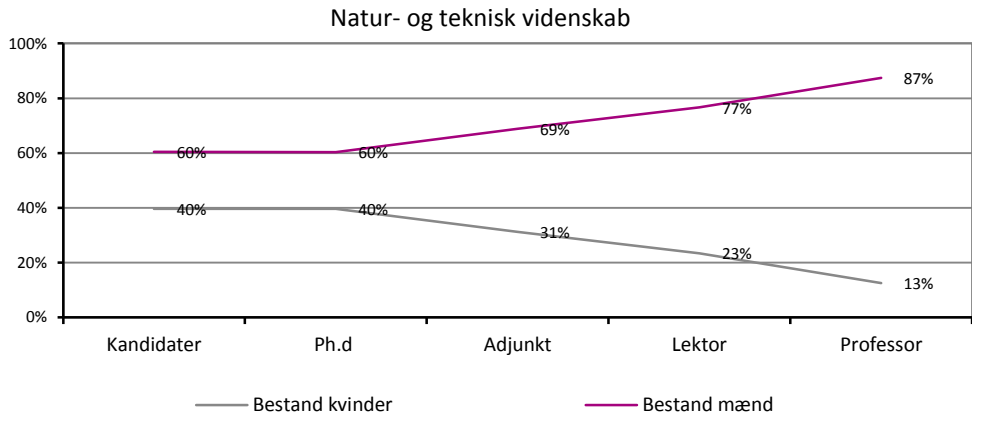
[45] Det videnskabelige personale opdeles i barometeret indenfor fire videnskabelige hovedområder: Humaniora, Samfundsfag, Sundhed og Natur- og teknisk videnskab. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde inkluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

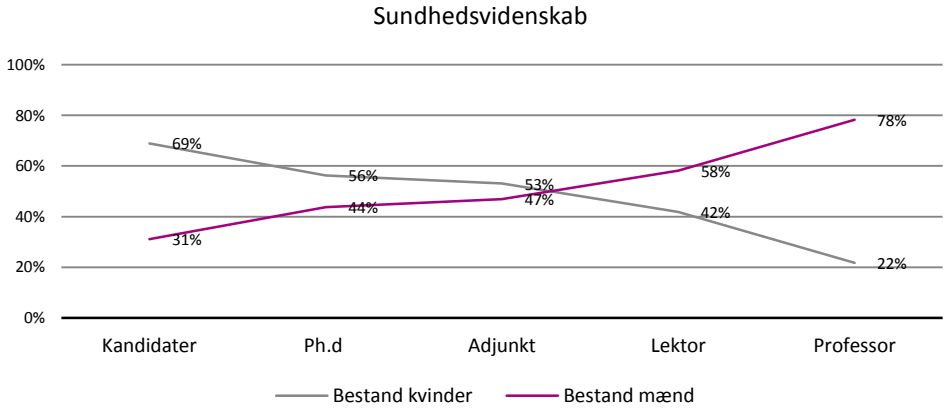
Figur 3

Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk forskerkarriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale, videnskabelige hovedområder, 2015, pct.









Anm.: kategorien "Natur- og teknisk videnskab" er en samlet betegnelse for jordbrug- og veterinærvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

6. Karriereudvikling på de danske universiteter

Som supplement til diagrammerne over mænd og kvinders vej gennem en typisk akademisk forskerkarriere (se kapitel 5) kan kvindelige forskeres karriereudvikling også illustreres ved at beregne andelen af kvindelige professorer i forhold til andelen af kvinder i det videnskabelige personale samlet. Dette illustreres i dette kapitel gennem opstillingen af et såkaldt ”Karriereindeks”.

Karriereindekset i denne rapport er inspireret af EU-kommissionens ”Glass Ceiling Index” – se boksen nedenfor.

EU-KOMMISSIONENS GLASS CEILING INDEX (GCI)

Glass Ceiling Index (GCI) er et såkaldt relativt indeks, der sammenligner andelen af kvinder i forskning i alt (dvs. på adjunkt-, lektor- og professorniveauet samlet) med andelen af kvinder i toppositioner indenfor forskning (dvs. på professorniveauet) i et givent år.

Indeksværdien findes ved at dividere andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale (adjunkt-, lektor-, og professorniveauet samlet), med andelen af kvinder på professorniveauet.

Hvis andelen af kvinder på professorniveauet er det samme som andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale, vil indikatoren i indekset være 1. En indikator på 1 indikerer dermed, at der ingen forskel er på kvinder og mænd i forhold til chancen for at avancere til professorniveau. Et tal under 1 indikerer, at kvinder er ”overepræsenteret” på professorniveau i forhold til deres andel af forskerstaben samlet, mens et tal over 1 betyder, at mænd er ”overrepræsenteret” på professorniveauet i forhold til deres andel af forskerstaben samlet.

GCI er udviklet som et simpelt forsøg på at synliggøre og kvantificere eksistensen af det såkaldte ”glasloft” - dvs. den mulige eksistens af en række usynlige strukturelle barrierer, der forhindrer eller begrænser kvinders mulighed for karriereprogression på arbejdsmarkedet - i dette tilfælde muligheden for en forskerkarriere.

Det betyder også, at indekset skal tolkes på den måde, at jo højere værdien i indekset er, jo stærkere er glasloftet for kvindelige forskere, og jo sværere er det for kvinder at bevæge sig mod en højere position.

Kilde: She Figures 2015, EU-kommissionen, 2016

Karriereindekset sammenholder andelen af kvinder i alle videnskabelige stillinger på adjunkt-, lektor-, og professorniveau med andelen af kvinder på professorniveauet alene. Indekset giver derved et indtryk af, om der er en ubalance mellem andelen af kvinder på professorniveauet i forhold til den samlede andel af kvinder blandt det videnskabelige personale samt størrelsen af ubalancen. Indekset forsøger dermed at give en kvantitativ indikation af sandsynlighed for kvinder og mænds avancement på karrierestigen.

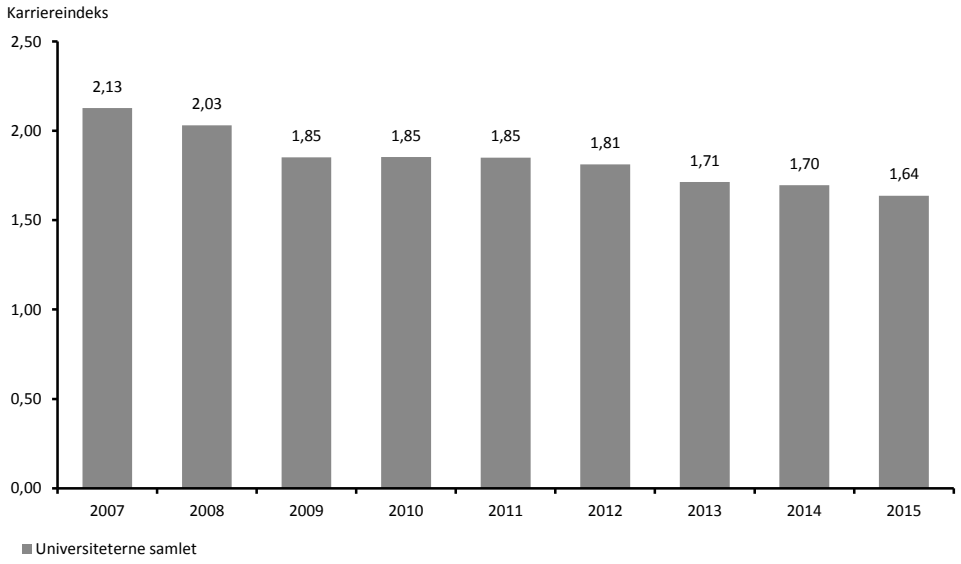
Jo højere værdien på karriereindekset er, jo lavere en andel udgør kvinder på professorniveauet i forhold til deres samlede andel af det videnskabelige personale. En værdi over 1 indikerer dermed at kvinder avancerer i lavere omfang end mænd. En værdi på 1 indikerer, at mænd og kvinder avancerer i samme omfang i forhold til deres respektive udgangspunkt. En værdi under 1 indikerer, at kvinder oftere avancerer end mænd.

Det skal bemærkes, at karriereindekset tegner et øjebliksbillede, og at der i perioder hvor andelen af kvinder på de første trin i det typiske karriereforløb er stigende alt andet lige vil være en tendens til at værdien på karriereindekset også vil være stigende, da der i sagens natur er en vist tidsforskydning i forhold til karriereprogressionen.

6.1 Karriereindekset på de danske universiteter samlet

Figur 1 viser, hvordan værdien på karriereindekset har udviklet sig for de danske universiteter samlet i perioden 2007-2015. Figuren viser, at mænd i alle årene har udgjort en større andel af professorerne end af den samlede forskerbestand. Man kan derfor sige, at figuren bekræfter billedet fra kapitel 5 af, at kvinder i mindre omfang end mænd avancerer til professorniveauet. Som det fremgår af figuren er indeksværdien dog faldet jævnt over årene – fra 2,13 i 2007 til 1,64 i 2015. Udviklingen indikerer dermed, at en større andel af de kvindelige forskere avancerer til professorniveuaet nu end tidligere, når man ser på tværs af alle universiteterne.

Figur 1
Karriereindekset for de danske universiteter samlet i perioden 2007-2015



Kilde: Egne beregninger på Forsknings- og Uddannelsesministeriets data om forskerbestanden på de danske universiteter 2007-2015

6.2 Karriereindekset på de 8 universiteter enkeltvis

Figur 2 viser karriereindekset for de danske universiteter samlet og for hvert enkelt universitet i henholdsvis 2007 og 2015.

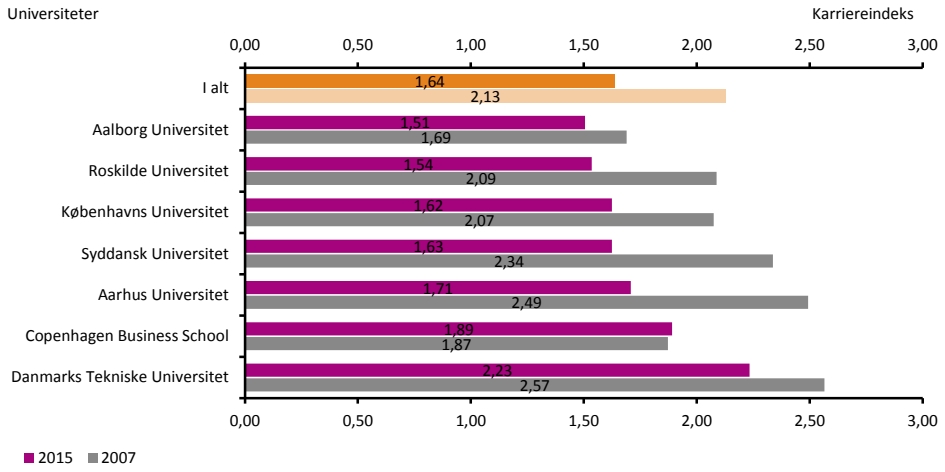
Figuren viser store forskelle mellem de enkelte universiteters placering på indekset både i 2007 og i 2015. For alle universiteterne ligger indeksværdien dog over 1 i begge år.

I 2015 er indeksværdien på tværs af alle universiteter 1,64. Indeksværdien er i 2015 højest hos Danmarks Tekniske Universitet (2,23) og på Copenhagen Business School (1,89). Indeksværdien er lavest på Aalborg Universitet og Roskilde Universitet med værdier på henholdsvis 1,51 og 1,54.

I 2007 var indeksværdien på tværs af alle universiteter 2,13. Indeksværdien var i 2007 højest på DTU (2,57) og på Aarhus Universitet (2,49) og lavest på Aalborg Universitet og på CBS med indeksværdier på henholdsvis 1,69 og 1,87. Det betød også, at det i 2007 kun var Aalborg Universitet og CBS, der havde indeksværdier under 2.

Figur 2

Karriereindekset for de danske universiteter 2007 og 2015



Anm.: IT-Universitetet er ikke medtaget på grund af for få observationer

Kilde: Egne beregninger på Forsknings- og Uddannelsesministeriets data om forskerbestanden på de danske universiteter 2015

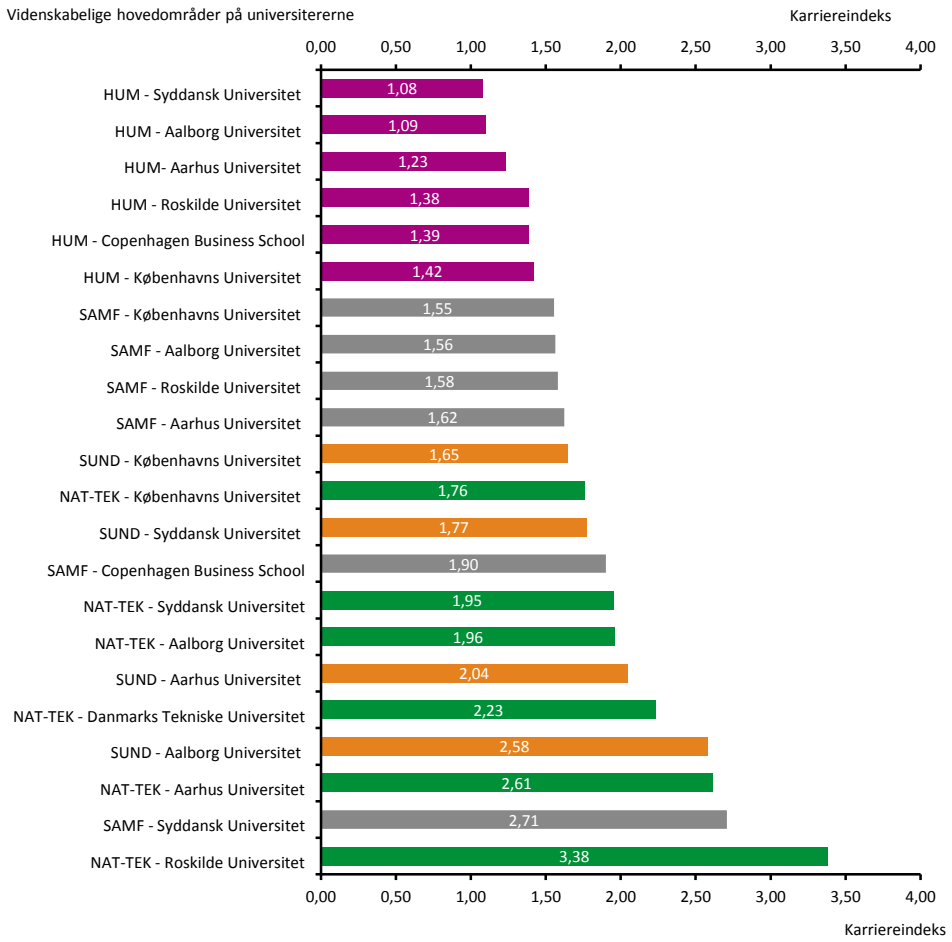
Når man sammenligner 2015 med 2017, viser figur 2, (ligesom figur 1) at indeksværdien på tværs af alle universiteterne er faldet med knap 0,5 point. Indeksværdien er især faldet på Aarhus, Syddansk, Roskilde og Københavns Universitet (fald på mellem 0,79 og 0,45 point). På DTU og Aalborg Universitet har der også været tale om fald, men i mindre grad (henholdsvis et fald på 0,33 og 0,18 point). På CBS er indeksværdien som det eneste sted nærmest uforandret fra 2007 til 2015 fra 1,87 i 2007 til 1,89 i 2015 (dvs. en lille stigning på 0,02 point på indeksskalaen).

(Det skal bemærkes, at der IT-universitetet ikke er medtaget i figuren, da der ingen kvindelige professorer var i 2007 og 2015, og der derfor ikke kan udregnes en indeksværdi).

6.3 Karriereindekset på videnskabelige hovedområder

Figur 3 viser karriereindekset opgjort på videnskabelige hovedområder på de enkelte universiteter i 2015.[46] Figur 3 viser en klar tendens til, at værdien på karriereindekset er lavest indenfor humaniora. Alle universiteterne ligger indenfor humaniora lavt på indekset og humaniora på henholdsvis Syddansk Universitet og Aalborg Universitet ligger meget tæt på 1 med indeksværdier på henholdsvis 1,08 og 1,09.

Figur 3
Karriereindekset for de danske universiteter, fordelt på videnskabelige hovedområder, 2015



Anm.: IT-Universitetet indgår ikke i figuren, da de ingen kvindelige professorer havde i 2015 og indeksværdien dermed ikke kan udregnes. Det sundhedsvidenskabelige område på Roskilde Universitet er ikke medtaget på grund af for få obeservationer.
Kilde: Egne beregninger på data om forskerbestanden på de danske universiteter, Uddannelses- og Forskningsmininsteriet

[46] Det videnskabelige personale opdeles i barometeret indenfor fire videnskabelige hovedområder: Humaniora, Samfundsfag, Sundhed og Natur- og teknisk videnskab. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde inkluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

Inden for samfundsvidenskab er værdierne på indekset generelt på et mellemhøjt niveau på et sted mellem 1,5 og 1,6. Det gælder dog ikke samfundsfag på Copenhagen Business School og Syddansk Universitet, der med værdier på henholdsvis 1,90 og 2,71 begge – og især SDU, ligger højt på indekset i forhold til samfundsvidenskab på de øvrige universiteter.

Samlet ligger det sundheds-, natur- og teknisk videnskabelige hovedområde højest på indekset. Det gælder for alle universiteterne. Københavns Universitet ligger dog for både det sundhedsvidenskabelige og det natur- og teknisk videnskabelige område lavest på indekset i forhold til de øvrige universiteter på disse områder. Det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde på Roskilde Universitet ligger højest på indekset med en indeksværdi på 3,38.

Samlet viser figur 3 dermed, at kvindelige forskere generelt har større sandsynlighed for at avancere til professorniveauet indenfor humaniora og at der næsten ikke er forskel på mænd og kvinders sandsynlighed for avancement på nogle af universiteterne indenfor dette område. Sandsynligheden for at kvindelige forskere avancerer til professorniveauet er generelt svagest indenfor det sundheds-, og det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde. Det gælder især på Roskilde Universitet – NAT-TEK, hvor indeksværdien som det eneste sted overstiger 3,0.

(Det skal bemærkes, at IT-universitetet ikke er medtaget i figuren da, der ingen kvindelige professorer var i 2015, og indeksværdien derfor ikke kan udregnes).

7. Mænd og kvinder som ansøgere og bevillingsmodtagere i offentlige forskningsfonde

Det er en væsentlig forudsætning for en forskers arbejde at kunne hjemtage finansiering til sin forskning. Midler til forskning finansieres primært gennem basisbevillingerne til universiteterne og ekstern finansiering i form af konkurrenceudsatte midler i EU, private fonde og nationale midler.

I dette afsnit sættes fokus på uddelinger fra de tre største offentlige forskningsfinansierende fonde under Ministeriet for Forskning og Uddannelse. Det drejer sig om Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Frie Forskningsfond[47] og Innovationsfonden. Disse tre fonde udmønter tilsammen omkring 60 procent af de statslige konkurrenceudsatte midler til forskning. I forhold til Innovationsfonden dækker data i afsnittet dog kun dele af deres såkaldte ”talentprogram”, mens data for de to øvrige fonde dækker alle deres uddelinger.

DANSKE OFFENTLIGE FORSKNINGSFONDE

Danmarks Grundforskningsfond er en uafhængig fond som har til formål at styrke Danmarks forskningsmæssige udviklingsevne ved at finansiere enestående forskning på internationalt niveau. Fondens primære virkemiddel er etableringen af Centers of Excellence med en lang tidshorisont.

Danmarks Frie Forskningsfond er en uafhængigt fond, der har til formål at fremme dansk forskning på højeste internationale niveau gennem åben konkurrence. Fonden uddeler midler til projekter baseret på forskernes egne initiativer.

Danmarks Innovationsfond er en uafhængig fond som har til formål at yde tilskud til udvikling af viden og teknologi, der fører til styrkelse af forskning og innovative løsninger til gavn for vækst og beskæftigelse i Danmark. Innovationsfondens talentprogram giver støtte til uddannelses- og udviklingsprojekter målrettet forskertalenter og dimittender.

Afsnittet præsenterer kønsfordelingen blandt bevillingsmodtagere i de tre fonde og sammenligner endvidere succesraten for mandlige og kvindelige ansøgere. Sammenligningerne er alle lavet på baggrund af antallet af ansøgninger og ikke på ansøgt beløb.

[47] Det Frie Forskningsråd skiftede med virkning fra 1. juli 2017 navn til Danmarks Frie Forskningsfond.

7.1 Mænd og kvinder som bevillingsmodtagere i Grundforskningsfonden, Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden

I 2015 havde Grundforskningsfonden 66 igangværende bevillinger, Danmarks Frie Forskningsfond (DFF-samlet) afgav 542 nye bevillinger og Innovationsfonden afgav i talentprogrammet 111 nye bevillinger til ErhversPhD-forløb og 25 nye bevillinger til iværksætterpiloter.

Tabel 1 viser, hvor stor en andel af hovedbevillingshaverne, der var kvinder i tidsperioden 2011-15 i henholdsvis Grundforskningsfonden, Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) samlet og DFF's fem faglige råd, samt i Innovationsfondens virkemidler for ErhvervsPhD og Iværksætterpilot under Innovationsfondens talentprogram.

Tabel 1
Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlede antal bevillingsmodtagere, 2011-15

	2011	2012	2013	2014	2015
Grundforskningsfonden	10,3	10,9	13,6	15,8	18,2
Danmarks Frie Forskningsfond - samlet	27,4	30,7	31,3	32,3	32,3
DFF | Kultur og Kommunikation	35,7	32,9	44,9	50,0	46,8
DFF | Natur og Univers	18,0	20,2	12,6	26,2	20,8
DFF | Samfund og Erhverv	29,2	47,1	32,7	34,5	43,1
DFF | Sundhed og Sygdom	29,8	34,9	31,8	30,5	33,3
DFF | Teknologi og Produktion	25,6	21,3	38,1	26,9	23,6
Tværrådsligt behandlet i DFF	-	-	-	100,0	25,0
Innovationsfonden – ErhvervsPhD	-	-	-	53,3	39,6
Innovationsfonden - Iværksætterpilot	-	-	-	5,0	17,5

Anm.: I forhold til Grundforskningsfonden er der tale om kønsfordelingen på igangværende bevillinger og ikke på nye bevillinger det pågældende år. I forhold til ErhvervsPhD er beregningen udført på bevillinger, hvor der indgik en navngiven kandidat på ansøgningstidspunktet.
Kilde: Den årlige publikation "Tal om forskning" for årene 2011-15, Styrelsen for Forskning og Innovation samt tilhørende datasæt

Tabellen viser, at kvinders andel af bevillingsmodtagere svinger meget – både mellem de forskellige fonde og fra år til år. Dog viser tallene, at i både Grundforskningsfonden og i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF-samlet) er andelen af kvindelige bevillingsmodtagere jævnt stigende over perioden 2011-15. I Grundforskningsfonden var der en kvindelig hovedbevillingsmodtager bag 18 pct. af de igangværende bevillinger i 2015, mens kvinderne udgjorde knap en tredjedel af de samlede bevillingsmodtagere i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF-samlet) i 2015.

Generelt udgør de kvindelige bevillingsmodtagere den største andel af det samlede antal bevillingsmodtager i DFF – Kultur og Kommunikation samt DFF - Samfund og Erhverv. I begge råd var der en kvindelig hovedansøger bag ca. 45 procent af bevillingerne. Det er også i de to råd, at stigningen i andelen af kvindelige bevillingsmodtagere har været størst, når man ser på 2015 i forhold til 2011.

Generelt udgør de kvindelige bevillingsmodtagere den mindste andel af det samlede antal bevillingsmodtager i Innovationsfondens virkemiddel for Iværksætterpiloter og i Grundforskningsfonden. I forhold til Danmarks Frie Forskningsfond har andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i alle årene været mindst indenfor DFF – Natur og Univers.

Det er vanskeligt at afgøre, om kvindernes andel af antallet af hovedbevillingsmodtagere er under eller over, hvad man kan forvente. I forhold til Danmarks Frie Forskningsfond udgør kvinder ca. en tredjedel af det videnskabelige personale (fra adjunkt- til professorniveauet) hvor ansøgningerne til Danmarks Frie Forskningsfond typisk kommer fra. Det svarer nogenlunde til den gennemsnitlige andel af bevillingsmodtagere hos DFF. Virkemidlerne i Danmarks Grundforskningsfond er derimod primært målrettet professorniveauet, hvor andelen af kvinder er ca. 20 procent. Dette svarer også nogenlunde til andelen af kvinder blandt Grundforskningsfondens hovedbevillingshavere. Hos Innovationsfonden er andelen af kvinder, der indgår i et Erhvervs-PhD-forløb nogenlunde svarende til andelen af kvinder blandt almindelige ph.d.-studerende, mens andelen af kvindelige bevillingsmodtagere for iværksætterpiloter ligger langt under andelen af kvindelige universitetskandidater, som udgør målgruppen for programmet.

7.2 Mænd og kvinders succesrater ved ansøgninger til Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden

Det er muligt at undersøge om andelen af kvindelige bevillingsmodtagere svarer til andelen af kvindelige ansøgere ved at sammenligne succesraterne for mænd og kvinder, når de indsender ansøgninger til forskningsråd og fonde.

Tabel 2 viser mænd og kvinders succesrater ved ansøgninger om bevillinger hos Danmarks Frie Forskningsfond og Innovationsfonden i perioden 2011-2015. Det er desværre ikke muligt at lave en tilsvarende opgørelse for Danmarks Grundforskningsfond.

Tabel 2
Mandlige og kvindelige ansøgeres succesrater (målt på antal bevilligede ansøgninger/antal ansøgninger), 2011-15, i pct.

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
DFF | Kultur og Kommunikation	19,5	18,9	15,8	21,8	20,8	25,3	11,9	13,1	12,1	13,2
DFF | Natur og Univers	13,2	16,4	19,8	19,2	10,3	19,1	11,3	14,7	11,2	14,0
DFF | Samfund og Erhverv	12,6	22,3	28,4	22,4	16,8	22,0	8,8	14,0	12,8	11,3
DFF | Sundhed og Sygdom	12,3	15,9	16,7	18,4	19,0	24,6	12,4	24,4	18,9	22,8
DFF | Teknologi og Produktion	12,7	13,0	13,9	14,7	21,8	12,8	8,5	11,5	9,7	12,2
Tværrådsligt behandlet i DFF							4,5	0,0	7,1	8,1
DFF i alt	13,6	16,3	18,0	18,4	18,3	19,8	10,8	16,0	13,6	15,4
Innovationsfonden - ErhvervsPhD							67,4	69,1	59,7	65,6
Innovationsfonden - Iværksætterpilot							1,2	11,9	3,9	9,3

Anm.: I forhold til Grundforskningsfonden er der tale om kønsfordelingen på igangværende bevillinger og ikke på nye bevillinger det pågældende år. I forhold til ErhvervsPhD er beregningen udført på bevillinger, hvor der indgik en navngiven kandidat på ansøgningstidspunktet
Kilde: Den årlige publikation "Tal om forskning" for årene 2011-15, Styrelsen for Forskning og Innovation samt tilhørende datasæt
.

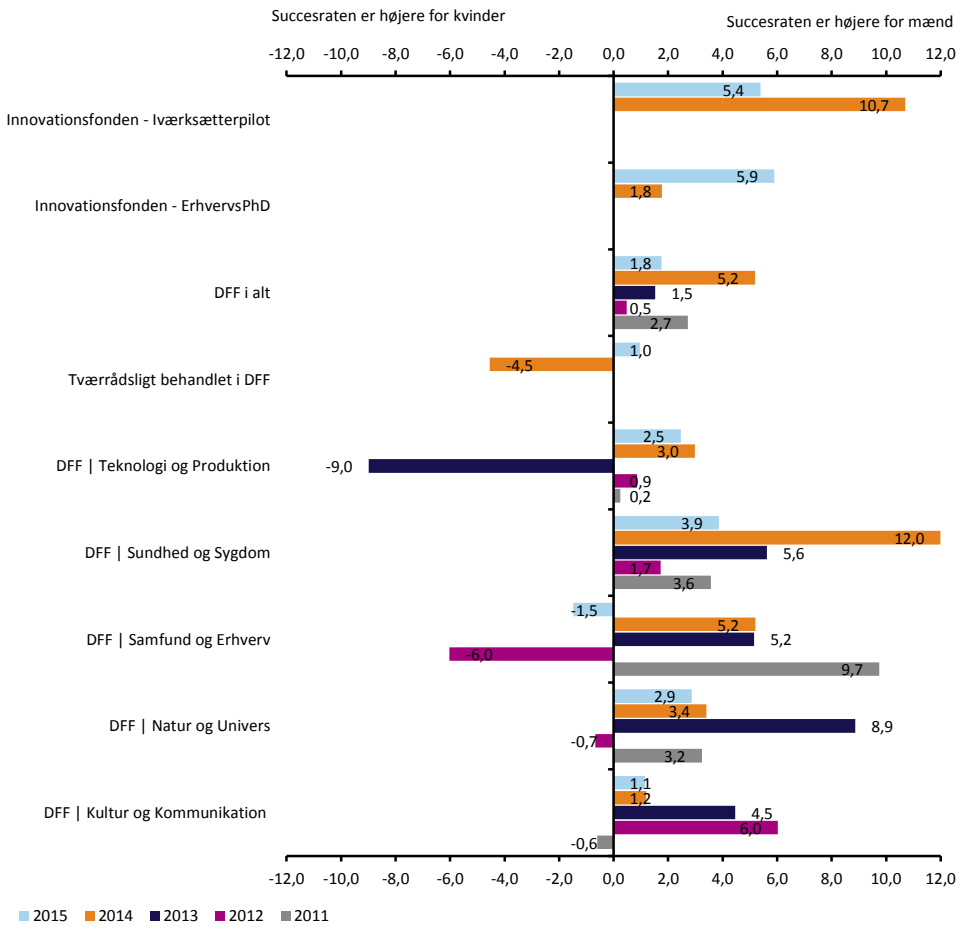
Tabellen viser, at mandelige ansøgere langt overvejende har højere succesrate end de kvindelige ansøgere. Tabellen viser bl.a. at det i 2015 var 15,3 procent af de mandelige ansøgere til Danmarks Frie Forskningsfond samlet, der fik tilsagn om bevilling, mens det samme kun var tilfældet for 13,6 procent af de kvindelige ansøgere. På Innovationsfondens opslag om ErhvervsPhD og Iværksætterpilot fik henholdsvis 65,6 procent og 9,3 procent af det mandelige ansøgere tilsagn om tilskud, mens det samme kun var tilfældet for henholdsvis 59,7 og 3,9 procent af de kvindelige ansøgere.

7.3 Forskellen mellem mænd og kvinders succesrater

For at illustrere forskellen i mænd og kvinders succesrater viser figur 1 mænds succesrate fratrukket kvinders succesrate i perioden 2011-2015. Når tallet er mindre end nul betyder det, at kvinder har større succesrate end mænd i det pågældende år. Når tallet er større end nul betyder det at mænds succesrate er større end kvinders det pågældende år.

Figur 1

Forskel i procentpoint mellem mænd og kvinders succesrate (mænds succesrate i procent minus kvinders succesrate i procent), (målt på antal ansøgninger), 2011-2015



Kilde: Den årlige publikation "Tal om forskning" for årene 2011-15, Styrelsen for Forskning og Innovation, samt tilhørende datasæt

Figur 1 viser, at ud af de i alt 27 udbud fra Danmarks Frie Forskningsfond i perioden 2011-15 havde kvindelige ansøgere kun større succesrate end mandlige ansøgere i 6 udbud. Figuren viser også, at ingen af Innovationsfondens udbud har haft en højere succesrate for kvinder end for mænd.

Figuren viser endvidere, at der er store variationer over årene og ikke nogen klar udviklingstendens. Men samlet tegner der sig et klart billede af, at mænd generelt har højere succesrater end kvinder.

Forskellen mellem mænd og kvinders succesrate i perioden 2011-15 er især stor indenfor Innovationsfonden – Iværksætterpilot, samt DFF - Sundhed og Sygdom og DFF – Natur og Univers. Forskellen mellem mænd og kvinders succesrater i perioden 2011-15 er mindst indenfor ansøgninger behandlet tværrådsligt i DFF samt i DFF - Teknologi og Produktion.

8. Universiteternes fokus på ligestilling i personalepolitik-ken

At understøtte lige muligheder for mænd og kvinder er en væsentlig ledelsesopgave for de danske universitetsledelser. Det er således universiteternes ansvar at der er gode og lige vilkår for ansættelse og forfremmelse af både mandlige og kvindelige forskere. Det er vigtigt, at denne problemstilling adresseres i de enkelte universiteters personalepolitik.[48]

Som følge af ligestillingsloven[49] udarbejder de 8 danske universiteter (på linje med en lang række øvrige statslige myndigheder) ligestillingsredegørelser hvert andet år. Formålet med ligestillingsredegørelserne er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle eksempler på god praksis på tværs af alle offentlige myndigheder og institutioner.

I ligestillingsredegørelserne gøres der blandt andet status over arbejdet for at fremme ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

De seneste ligestillingsredegørelser er fra 2015 og vedrører ligestillingsarbejdet i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015. Ligestillingsredegørelserne er offentliggjort i april 2016.[50]

8.1 Universiteternes placering i ligestillingsindekset på personaleområdet

I forbindelse med opsamlingen på de seneste ligestillingsredegørelser er der udarbejdet et "ligestillingsindeks for personaleområdet" for at muligøre et statusoverblik på tværs af de deltagende myndigheder og institutioner. Indekset indikerer, i hvilket omfang institutionerne arbejder for at fremme ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet. Ligestillingsindekset består af en skala fra 0 til 100 point, der er opdelt i fem kategorier.

---

[48] Fælleserklæring mellem uddannelses- og forskningsministeren og de danske universiteter, oktober 2016.

[49] Efter ligestillingslovens §§ 5 og 5a skal statslige institutioner (alle departementer samt statslige styrelser, institutioner, virksomheder mv. med mere end 50 ansatte) samt alle kommuner og regioner indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Samtidig følger ligestillingsredegørelsen op på ligestillingslovens § 4, om at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling af kvinder og mænd og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

[50] Alle ligestillingsredegørelserne kan findes på hjemmesiden: www.ligestillingidanmark.dk.

Universiteternes placering i ligestillingsindekset er vist i tabel 1. Det skal bemærkes at placeringen i indekset alene er baseret på hver enkelt universitets egen selvrapportering og selvevaluering af ligestillingsindsatsen som den er indberettet i ligestillingsredegørelserne.

Det fremgår af tabel 1, at de fleste af universiteterne vurderes til at ligge i mellemkategorien (kategori 3), der indikerer at universiteterne i nogen grad arbejder med ligestilling. Derudover vurderes en næsten ligeså stor gruppe i høj grad at arbejde med ligestilling på personaleområdet. De 8 universiteter scorer i gennemsnit 59,4 point på ligestillingsindekset.[51] Gennemsnittet for alle statslige myndigheder og institutioner, der har indsendt ligestillingsredegørelser (137 institutioner i alt) er 52 point.[52]

Tabel 1
Universiteternes placering i ligestillingsindekset på personaleområdet jf. ligestillingsredegørelserne for perioden 2013-15

Kategori	Universitet
Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling (81-100 point)	
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling (61-80 point)	Syddansk Universitet Roskilde Universitet Aalborg Universitet
Kategori 3: Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling (41-60 point)	Copenhagen Business School København Universitet Danmarks Tekniske Universitet IT-Universitetet i København
Kategori 4: Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling (21-40 point)	Aarhus Universitet
Kategori 5: Organisationen arbejder i ringe grad med ligestilling (0-20 point)	

Kilde: Ligestillingsrapporterne for de enkelte universiteter 2015, som kan findes på hjemmesiden: www.ligestillingidanmark.dk

8.2 Universiteternes besvarelser vedr. politikker på personaleområdet

I forbindelse med ligestillingsredegørelserne er universiteter blevet bedt om at angive svar og eksempler på en række områder indenfor personalepolitikken. Universiteternes svar på spørgsmålene er opsummeret i tabel 2. Alle universiteter på nær et enkelt angiver at have en politik for arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Derudover angiver alle universiteterne at have målsætninger for ligestillingen, mens kun 2 universiteter har specifikke måltal.

[51] Egne beregninger på baggrund af data fra Rambølls minirapporter for hvert enkelt universitet.

[52] Rambølls hovedrapport for ligestillingsredegørelser for 2015

Tabel 2
Universiteternes fokus på ligestilling på personaleområdet jf. ligestillingsredegørelserne for perioden 2013-15

Spørgsmål	CBS	KU	SDU	DTU	ITU	RUC	AAU	AU
Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nej1)
Har I målsætninger for ligestillingen?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Har I måltal for ligestillingen? 2)	Ja	-	Ja	Nej	-	Nej	-	Nej
Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering af personale? 3)	I nogen grad	I høj grad	I høj grad	I nogen grad	I nogen grad	I høj grad	I høj grad	I nogen grad
Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering til lederstillinger? 3)	I høj grad	I høj grad	I nogen grad	I nogen grad	I nogen grad	I høj grad	I høj grad	I nogen grad
Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger? 4)	Ofte	Af og til	Af og til	Af og til	Af og til	Ofte	Ofte	Af og til
Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud? 4)	Sjældent	Af og til	Af og til	Af og til	Af og til	Sjældent	Sjældent	Sjældent
Inddrager i kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med evalueringer og medarbejderundersøgelser? 4)	Ofte	Ofte	Af og til	Af og til	Altid	Ofte	Ofte	Af og til
Formidler I information om ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordelingen af barselsorlov, oplevelsen af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen m.m. 3)	I nogen grad	I nogen grad	I nogen grad	I høj grad	I nogen grad	I nogen grad	I høj grad	I ringe grad

Kilde: Universiteternes ligestillingsredegørelser fra 2015
1) AU oplyser at universiteter er i gang med at udarbejde en politik for mangfoldighed og ligestilling.
2) "-" betyder at, universitet ikke har svaret på spørgsmålet
3) Svarmulighederne har været: Slet ikke, I ringe grad, I nogen grad, I høj grad, I meget høj grad
4) Svarmulighederne har været: Aldrig, Sjældent, Af og til, Ofte, Altid

8.3 Universiteternes forventninger til arbejdet med ligestilling på personaleområdet

Universiteterne er også blevet bedt om at angive hvilke resultater, de forventer at arbejdet med ligestilling på personaleområdet vil have. Svarene opsummeres i tabel 3. Universiteterne angiver næsten alle, at de forventer, at arbejdet vil få flere talenter i spil. Derudover angiver flere, at de forventer, at det vil give et bredere rekrutteringsgrundlag og et bedre arbejdsmiljø.

Tabel 3

Forventede resultater på personaleområdet (max 3 svar) jf. ligestillingsredegørelserne for perioden 2013-15

Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestillingen på personaleområdet?	CBS	KU	SDU	DTU	ITU	RUC	AAU	AU
Flere talenter i spil	X	X	X	X		X	X	X
Mere kvalitet i opgaveløsningen					X		X	
Bedre arbejdsmiljø		X		X	X		X	
Øget innovation	X							X
Større effektivitet								
Bedre branding af organisationen				X				
Et bredere rekrutteringsgrundlag	X	X	X			X		X
Mere ligestilling			X		X	X		
Andet (angiv)								
Ingen resultater								

Kilde: Universiteternes ligestillingsredegørelser fra 2015

9. Bilag 1: Mænd og kvinder i typiske akademiske karriere-forløb

I dette bilag vises kønsfordelingen i de typiske akademiske forskerkarriereforløb indenfor de videnskabelige hovedområder fordelt på de 8 danske universiteter.[53]

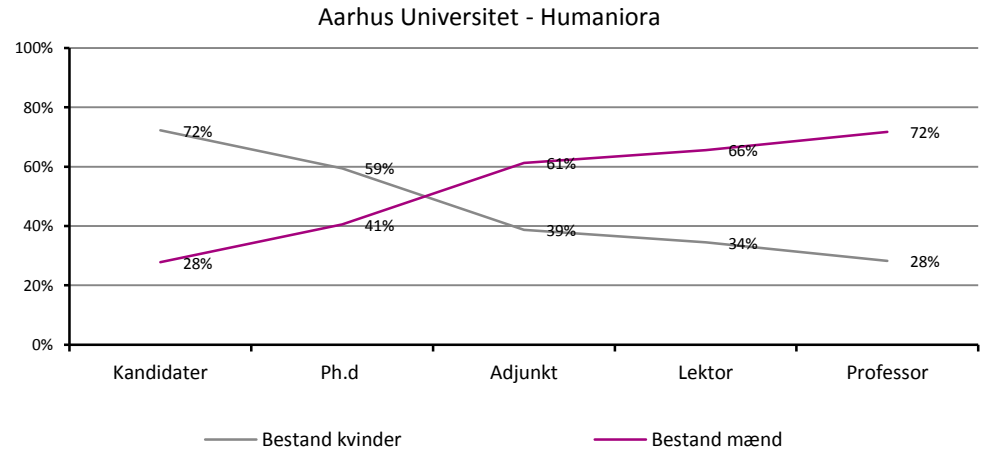
9.1 Typiske karriereforløb indenfor humaniora på de enkelte universiteter

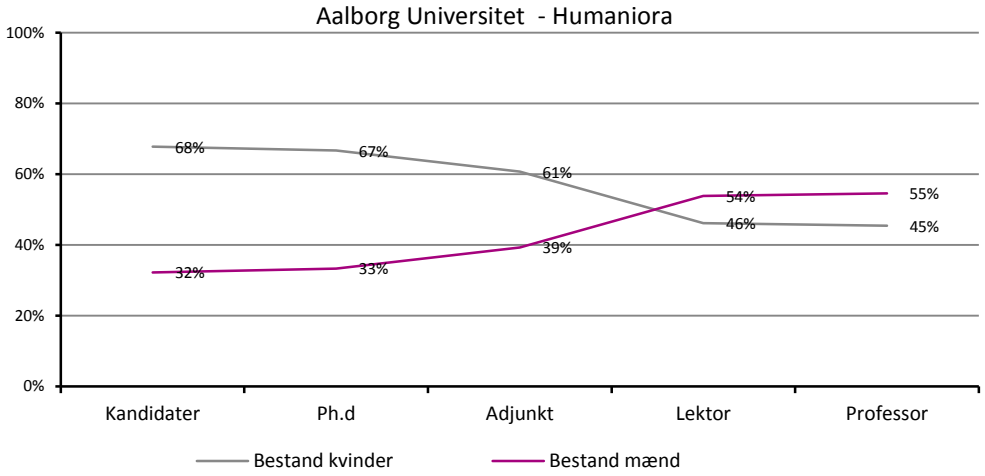
Jf. figur 1 har seks af de danske universiteter uddannelser og forskning indenfor humaniora. På alle universiteterne udgør kvinder en overvejende del – omkring 70 procent, af de færdige kandidater indenfor humaniora. Andelen af kvindelige professorer indenfor humaniora er højest på Aalborg Universitet og Copenhagen Business School (omkring 45 procent), mens andelen på både Københavns Universitet, Aarhus Universitet og på Roskilde Universitet er noget lavere (omkring 30 procent). På Aarhus Universitet er kvinderne allerede i mindretal på adjunktniveauet. På de øvrige universiteter er kvinderne først i undertal på lektorniveauet, og på CBS først på professorniveauet.

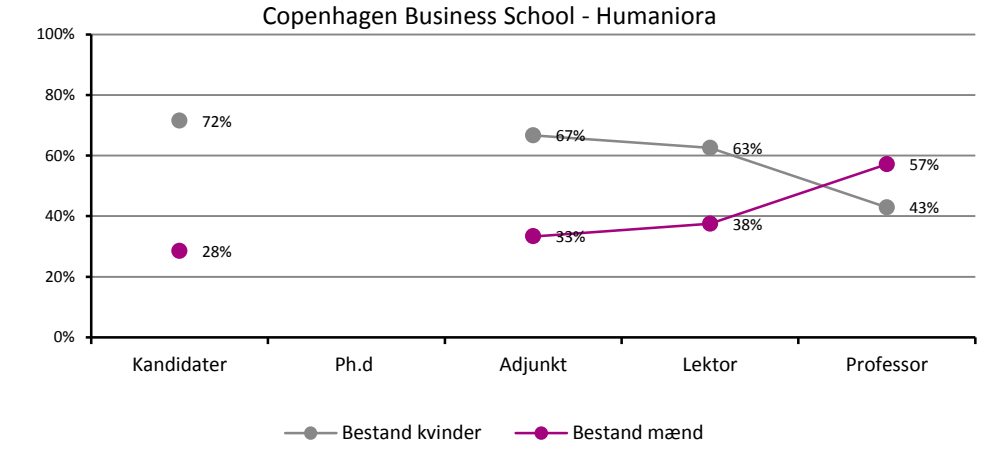
[53] Det videnskabelige personale opdeles i barometeret indenfor fire videnskabelige hovedområder: Humaniora, Samfundsfag, Sundhed og Natur- og teknisk videnskab. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde inkluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

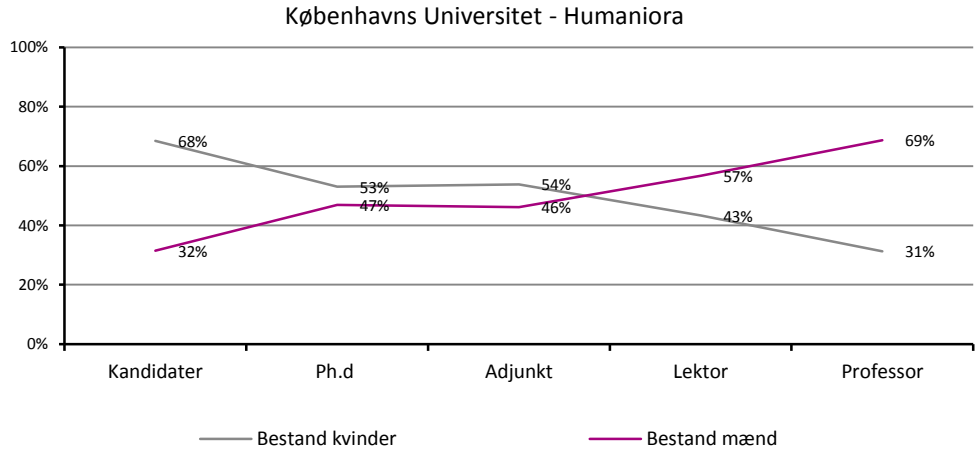
Figur 1

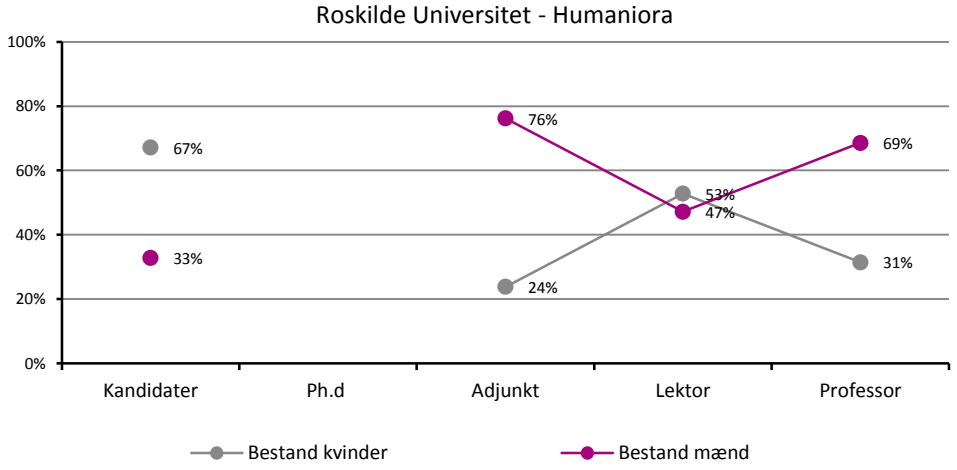
Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk karriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale, indenfor humaniora, 2015, pct.

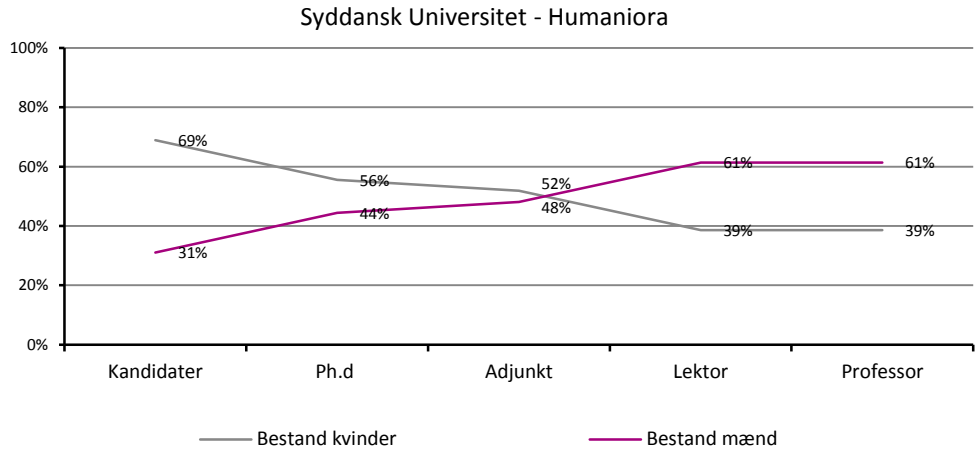












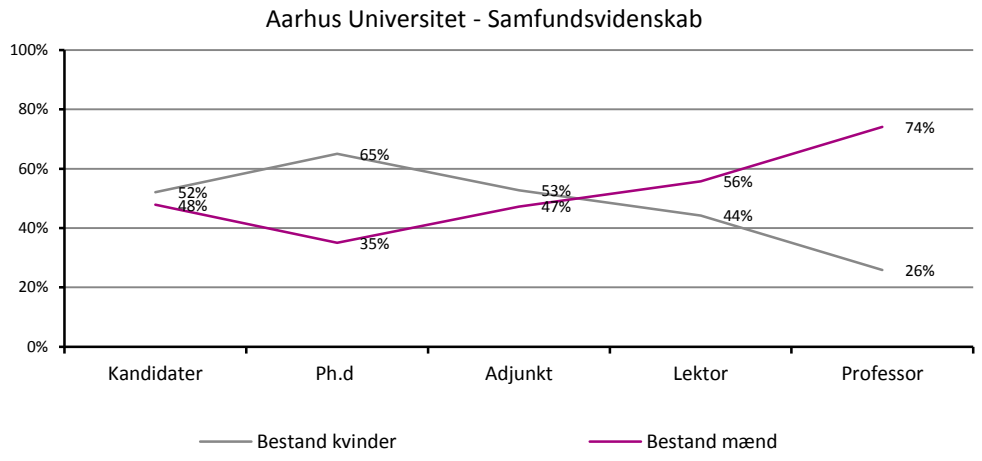
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet
Anm.: På Roskilde Universitet og Copenhagen Business School er antallet af opnåede ph.d.-grader mindre end 3 og vises derfor ikke

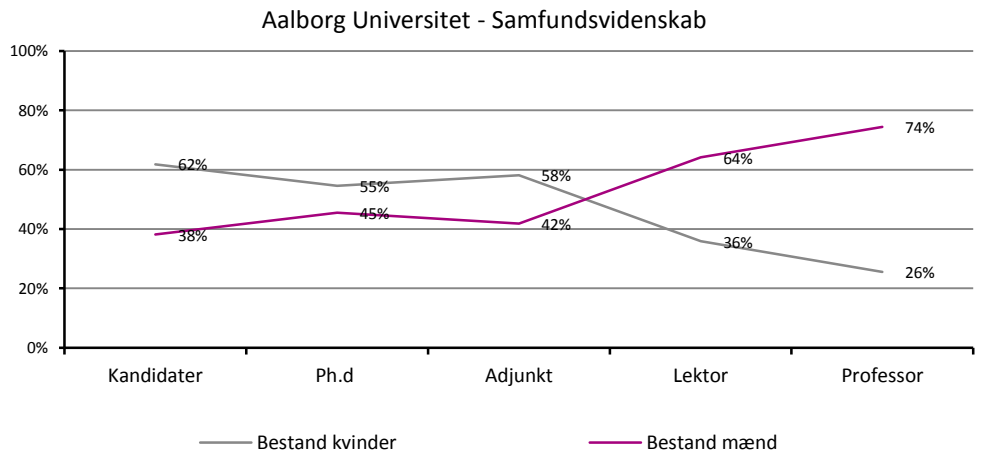
9.2 Typiske karriereforløb indenfor samfundsvidenskab på de enkelte universiteter

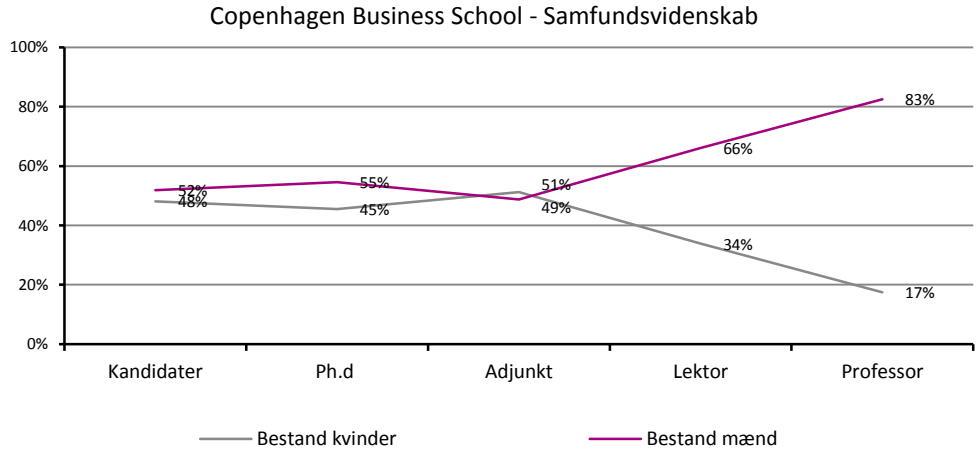
Jf. figur 2 har seks af de danske universiteter uddannelser og forskning indenfor samfundsvidenskab. På alle universiteterne – bortset fra CBS, udgør kvinder mere end halvdelen af de færdige kandidater. Dog er forskellen mellem mænd og kvinder forholdsvis begrænset blandt færdige kandidater. Andelen af kvindelige professorer indenfor samfundsfag er højest på Aarhus Universitet og Aalborg Universitet (26 procent), og lavest på Syddansk Universitet, hvor 10 procent af professorerne er kvinder. Generelt er mændene i overtal på alle karriereforløbets kategorier på samfundsvidenskab på Syddansk Universitet – bortset fra færdige kandidater. Det samme gør sig gældende på CBS, hvor kvinder alene er i overtal på adjunktniveauet. På de øvrige universiteter er kvinder i overtal til og med adjunkt- eller lektorniveauet.

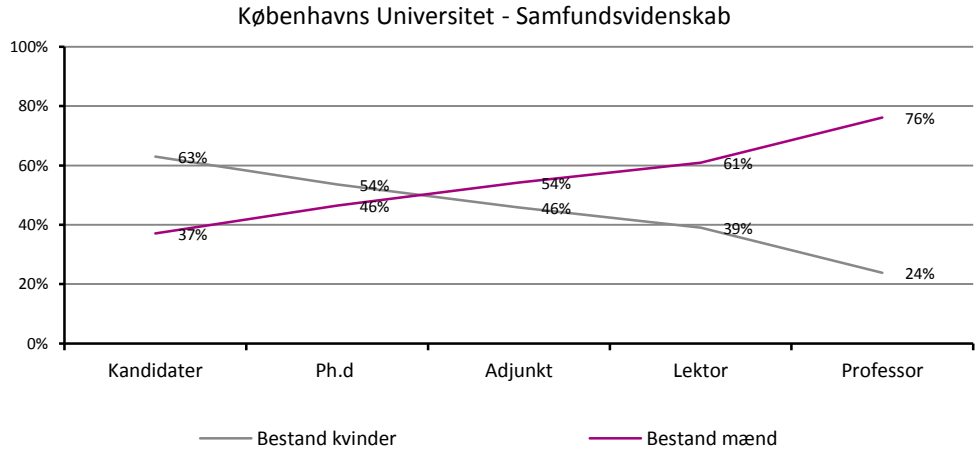
Figur 2

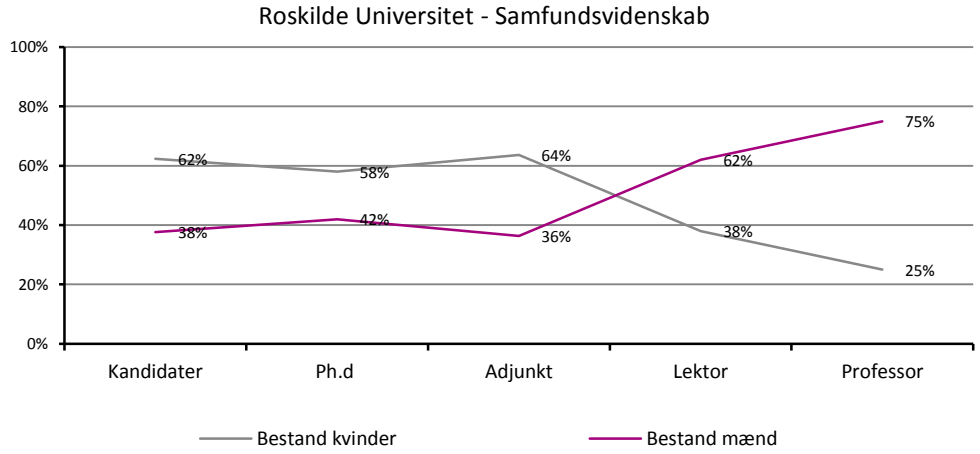
Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk karriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale, indenfor Samfundsvidenskab, 2015, pct.

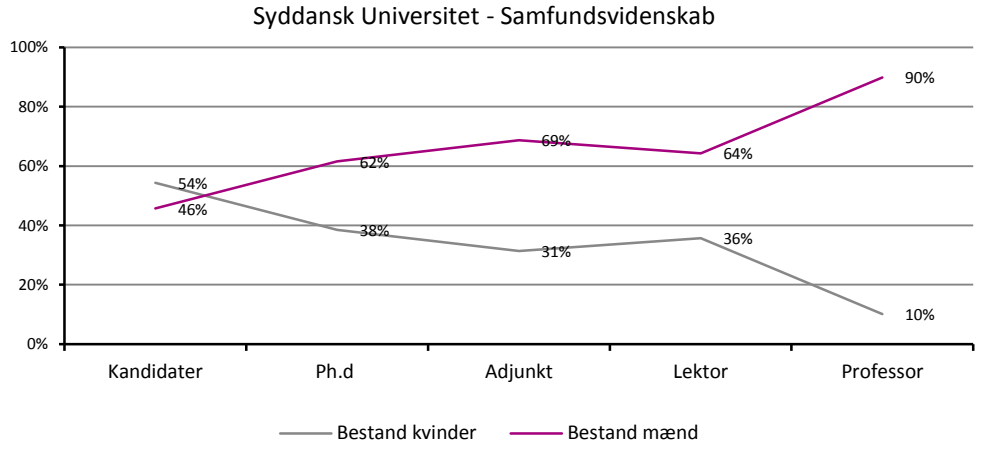





Copenhagen Business School - Samfundsvidenskab
100%
80%
60%
40%
20%
0%
52%
48%
55%
45%
51%
49%
66%
34%
83%
17%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd


Københavns Universitet - Samfundsvidenskab
100%
80%
60%
40%
20%
0%
63%
37%
54%
46%
54%
46%
61%
39%
76%
24%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd


Roskilde Universitet - Samfundsvidenskab
100%
80%
60%
40%
20%
0%
62%
38%
58%
42%
64%
36%
62%
38%
75%
25%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd

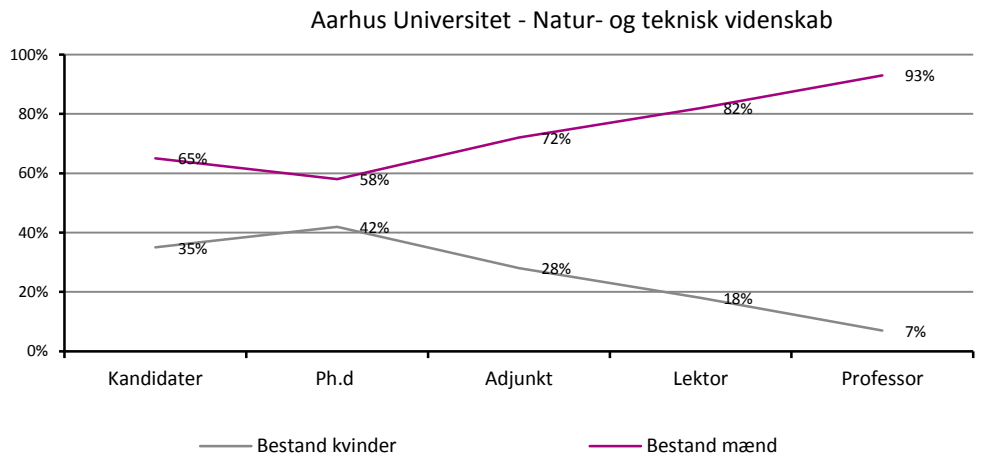


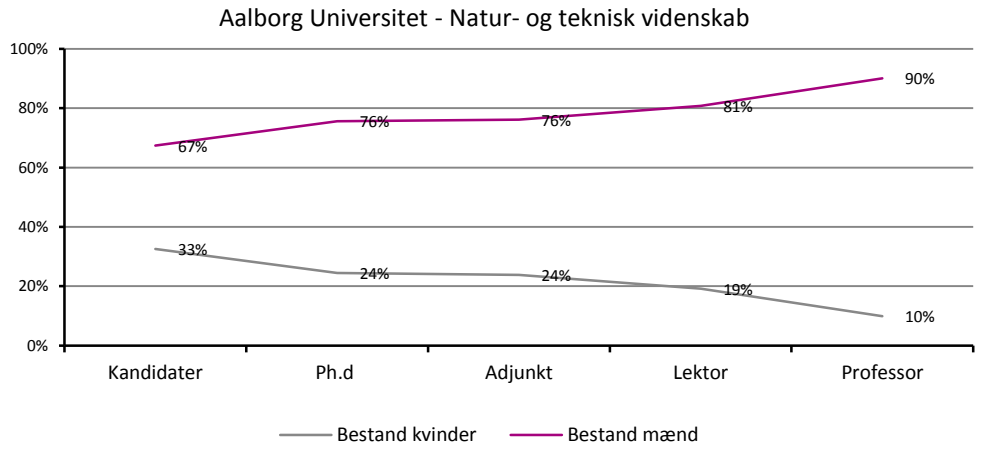
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

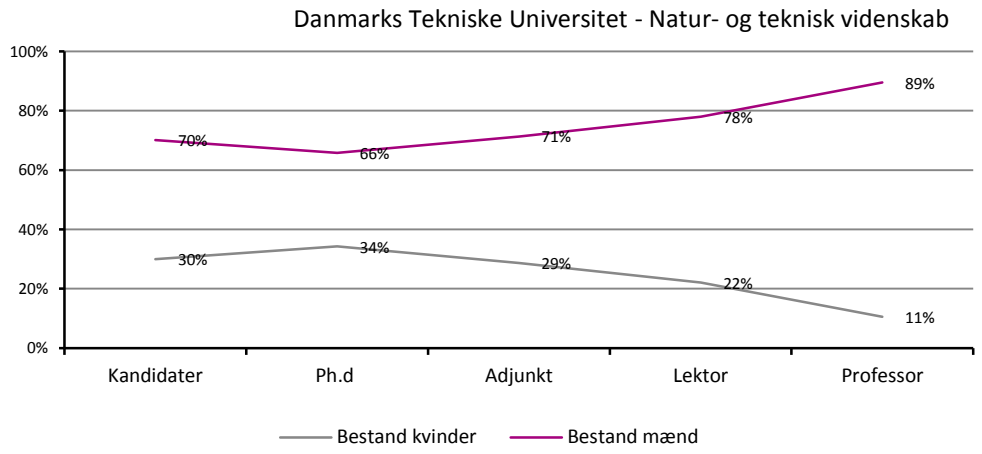
9.3 Typiske karriereforløb indenfor natur- og teknisk videnskab på de enkelte universiteter

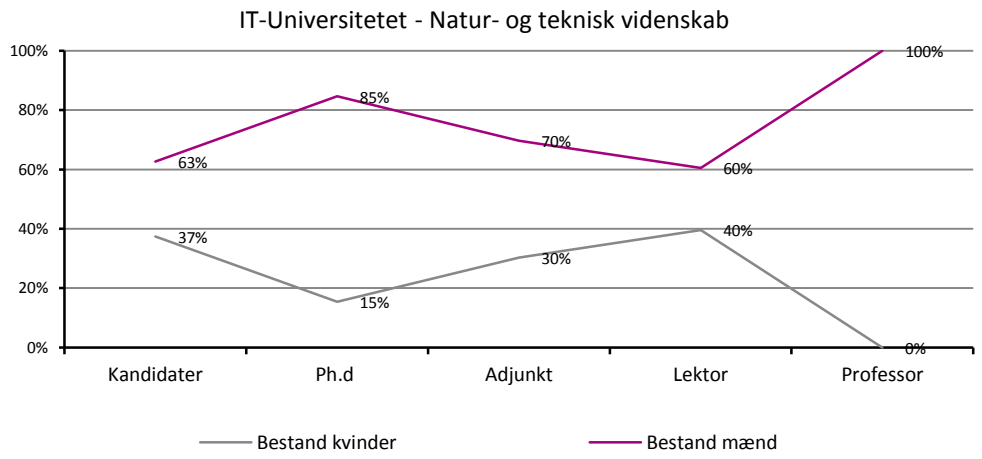
Jf. figur 3 har syv af de danske universiteter uddannelser og forskning indenfor natur- og teknisk videnskab. På alle universiteterne – bortset fra Københavns Universitet og RUC, er mændene i overtal på alle karriereforløbets kategorier. På Københavns Universitet udgør kvinder 57 procent af de færdige kandidater og 50 procent af de ph.d.-uddannede. På RUC udgør kvinder 58 procent af de ph.d.-uddannede, men er ellers i undertal på alle øvrige kategorier. Københavns Universitet har med 17 procent den højeste andel kvindelige professorer på området.

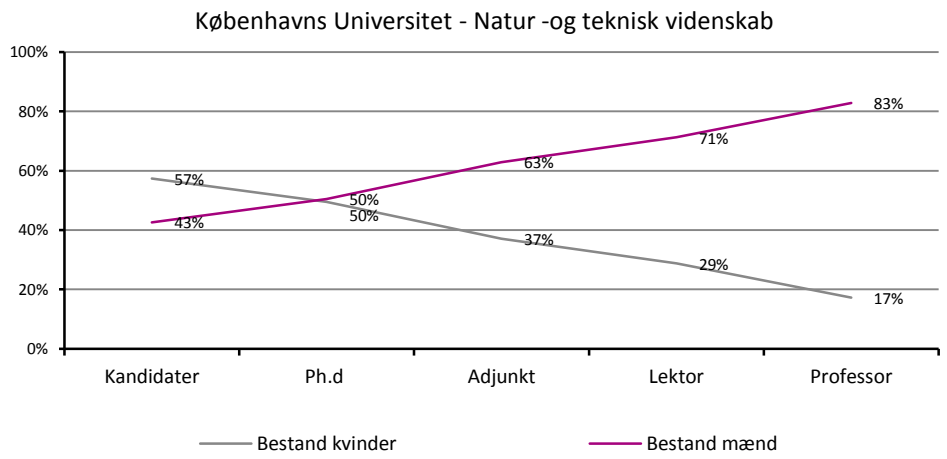
Figur 3
Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk karriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale, indenfor natur- og teknisk videnskab, 2015, pct.

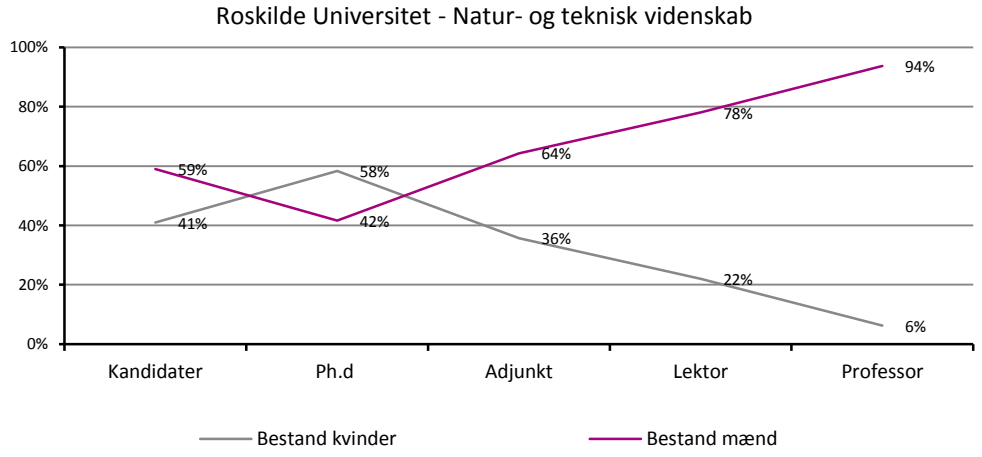


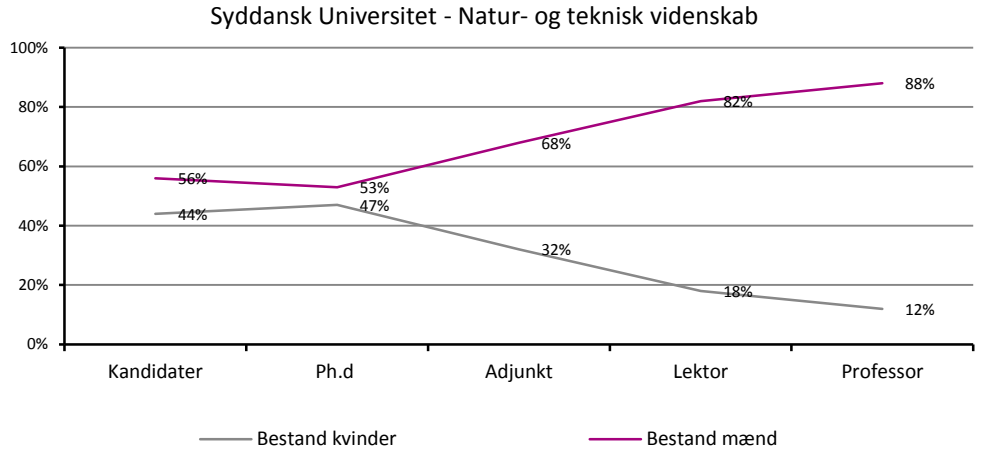



Danmarks Tekniske Universitet - Natur- og teknisk videnskab
100%
80%
60%
40%
20%
0%
70%
66%
71%
78%
89%
30%
34%
29%
22%
11%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd


IT-Universitetet - Natur- og teknisk videnskab
100%
80%
60%
40%
20%
0%
63%
85%
70%
60%
100%
37%
15%
30%
40%
0%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd


Københavns Universitet - Natur -og teknisk videnskab
100%
80%
60%
40%
20%
0%
57%
50%
37%
29%
17%
43%
50%
63%
71%
83%
Kandidater
Ph.d
Adjunkt
Lektor
Professor
Bestand kvinder
Bestand mænd





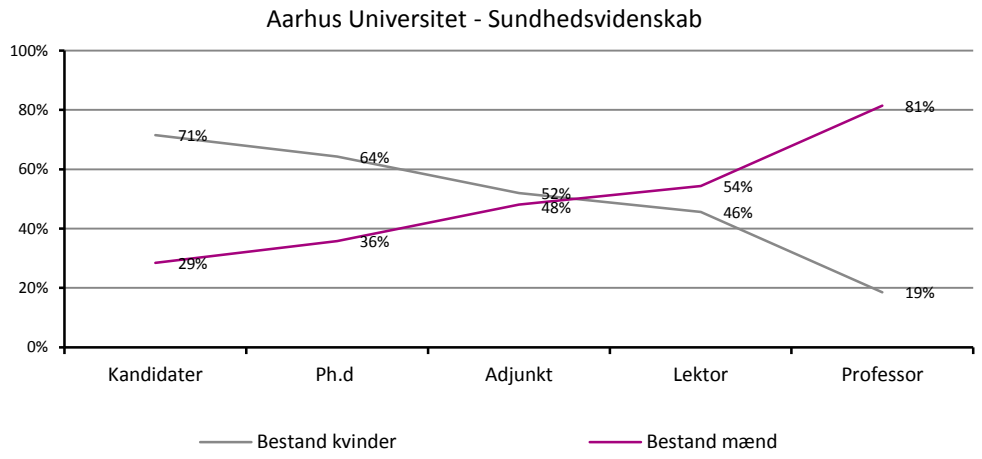
Anm.: kategorien "Natur- og teknisk videnskab" er en samlet betegnelse for jordbrug- og veterinærvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab
Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

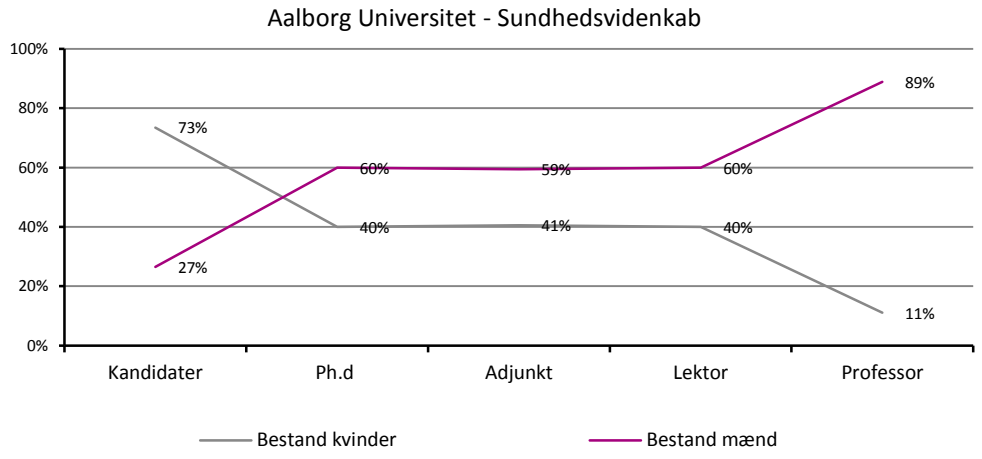
9.4 Typiske karriereforløb indenfor sundhedsvidenskab på de enkelte universiteter

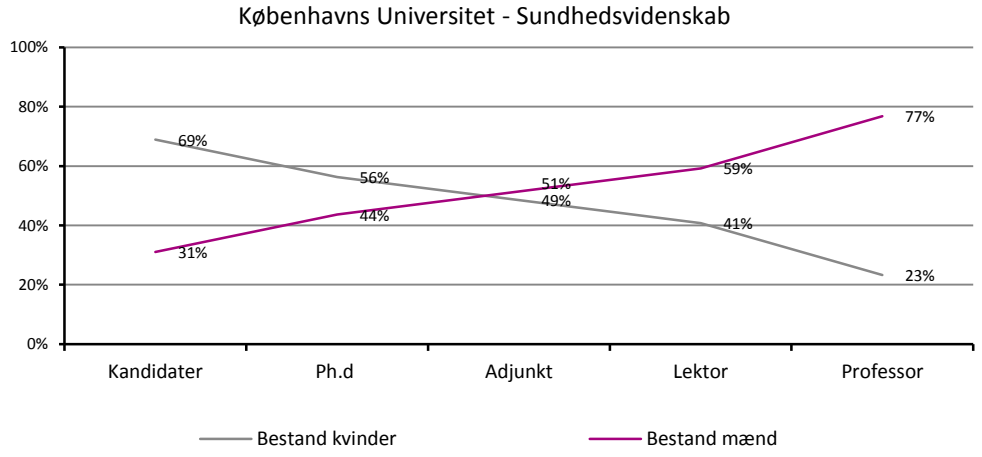
Jf. figur 4 har fem af de danske universiteter uddannelser og forskning indenfor samfundsvidenskab. Her er der dog ikke gengivet et karriereforløbsdiagram for RUC, da antallet af observationer er for små. På alle universiteterne udgør kvinder en overvejende del – over 70 procent, af de færdige kandidater indenfor sundhedsvidenskab. Andelen af kvindelige professorer indenfor sundhedsvidenskab er med 25 procent højest på Syddansk Universitet og lavest på Aalborg Universitet, hvor 11 procent af professorerne er kvinder. Til gengæld er kønsfordelingen meget stabil på Aalborg Universitet og er nogenlunde 60-40 for både ph.d.-, adjunkt- og lektorniveauet.

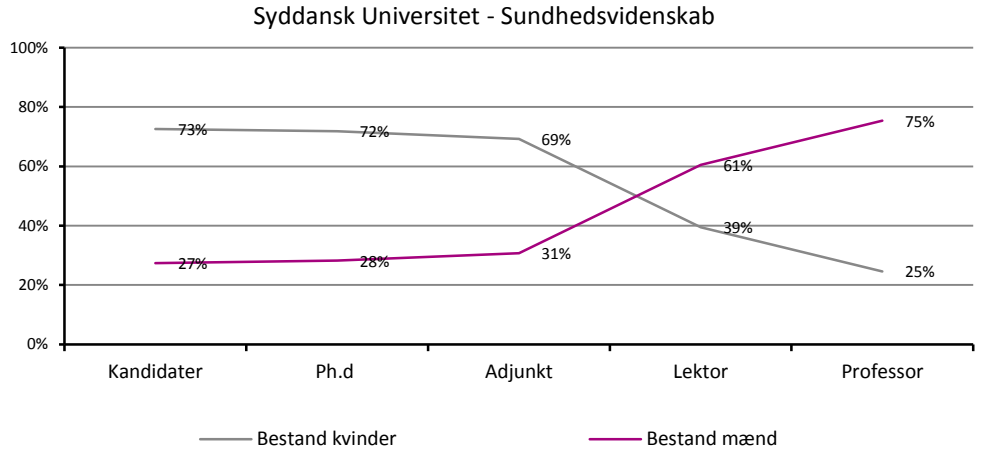
Figur 4

Andel af kvinder og mænd i en typisk akademisk karriere, kandidater, ph.d. og videnskabeligt personale, indenfor sundhedsvidenskab, 2015, pct.









Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

10. Bilag 2: Antal ansatte og nyansatte

I dette bilag præsenteres de nominelle tal for henholdsvis antal ansatte og antal nyansatte på de danske universiteter fordelt på stillingskategorier og videnskabelige hovedområder.

10.1 Antallet af mænd og kvinder fordelt på de danske universiteter, stillingskategorier og videnskabelige hovedområder

Tabel 1

Antallet af forskere (VIP) på de danske universiteter fordelt på køn, stillingskategorier og videnskabelige hovedområder i 2015

	Adjunktniveau		Lektorniveau		Professorniveau		VIP
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	I alt
Copenhagen Business School	**67**	**62**	**77**	**130**	**29**	**127**	**492**
Humaniora	4	*	15	9	3	4	-
Samfundsvidenskab	63	60	62	121	26	123	455
Danmarks Tekniske Universitet	**225**	**560**	**164**	**579**	**24**	**204**	**1.756**
Natur og teknik	225	560	164	579	24	204	1.756
IT-Universitetet	**10**	**23**	**17**	**26**	**0**	**5**	**81**
Natur og teknik	10	23	17	26	0	5	81
Københavns Universitet	**558**	**729**	**408**	**713**	**169**	**599**	**3.176**
Humaniora	77	66	126	165	25	55	514
Samfundsvidenskab	49	58	48	75	21	67	318
Natur og teknik	231	392	130	322	47	226	1.348
Sundhedsvidenskab	201	213	104	151	76	251	996
Roskilde Universitet	**28**	**33**	**89**	**127**	**20**	**60**	**357**
Humaniora	5	16	47	42	11	24	145
Samfundsvidenskab	14	8	30	49	7	21	129
Natur og teknik	5	9	9	32	*	15	-
Sundhedsvidenskab	4	0	3	4	*	0	-
Syddansk Universitet	**207**	**240**	**163**	**335**	**74**	**277**	**1.296**
Humaniora	28	26	51	81	17	27	230
Samfundsvidenskab	26	57	45	81	8	71	288
Natur og teknik	54	113	24	107	7	50	355
Sundhedsvidenskab	99	44	43	66	42	129	423
Aalborg Universitet	**137**	**246**	**166**	**406**	**47**	**195**	**1.197**
Humaniora	34	22	54	63	20	24	217
Samfundsvidenskab	32	23	33	59	11	32	190
Sundhedsvidenskab	15	22	18	27	6	48	136
Natur og teknik	56	179	61	257	10	91	654
Aarhus Universitet	**338**	**518**	**368**	**683**	**96**	**394**	**2.397**
Humaniora	36	57	71	135	13	33	345
Samfundsvidenskab	97	87	138	174	42	120	658
Natur og teknik	138	312	86	287	12	114	949
Sundhedsvidenskab	67	62	73	87	29	127	445
Hovedtotal	**1.570**	**2.411**	**1.452**	**2.999**	**459**	**1.861**	**10.752**

Anm.: * betyder færre end 3 observationer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

10.2 Antallet af nyansatte mænd og kvinder fordelt på de danske universiteter, stillingskategorier og videnskabelige hovedområder i perioden 2013-15

Tabel 2

Antal nyansatte forskere (VIP) på de danske universiteter fordelt på køn, stillingskategorier og videnskabelige hovedområder i perioden 2013-15

	Adjunktniveau		Lektorniveau		Professorniveau		VIP
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	I alt
Copenhagen Business School	**45**	**42**	**19**	**32**	**12**	**34**	**184**
Humaniora	*	0	*	*	0	0	-
Samfundsvidenskab	44	42	17	31	12	34	180
Danmarks Tekniske Universitet	**127**	**335**	**61**	**158**	**15**	**79**	**775**
Natur og teknik	127	335	61	158	15	79	775
IT-Universitetet	7	19	6	15	*	4	-
Natur og teknik	7	19	6	15	*	4	-
Københavns Universitet	**504**	**606**	**171**	**226**	**89**	**219**	**1.815**
Humaniora	94	78	58	51	14	14	309
Samfundsvidenskab	56	66	17	36	9	24	208
Natur og teknik	211	310	46	88	30	87	772
Sundhedsvidenskab	143	152	50	51	36	94	526
Roskilde Universitet	**21**	**29**	**24**	**22**	**9**	**17**	**122**
Humaniora	4	12	13	9	3	8	49
Samfundsvidenskab	14	8	10	11	6	6	55
Natur og teknik	3	9	*	*	0	3	-
Sundhedsvidenskab	0	0	0	0	0	0	0
Syddansk Universitet	**186**	**265**	**76**	**125**	**40**	**77**	**769**
Humaniora	22	19	19	25	7	10	102
Samfundsvidenskab	23	54	26	35	4	18	160
Natur og teknik	64	155	8	39	3	14	283
Sundhedsvidenskab	77	37	23	26	26	35	224
Aalborg Universitet	**81**	**197**	**54**	**132**	**21**	**71**	**556**
Humaniora	24	19	16	21	10	10	100
Samfundsvidenskab	19	13	12	17	3	9	73
Natur og teknik	29	152	20	76	4	34	315
Sundhedsvidenskab	9	13	6	18	4	18	68
Aarhus Universitet	**346**	**521**	**122**	**165**	**44**	**142**	**1.340**
Humaniora	47	53	28	39	8	10	185
Samfundsvidenskab	74	73	29	33	14	35	258
Natur og teknik	142	332	15	58	9	50	606
Sundhedsvidenskab	83	63	50	35	13	47	291
Hovedtotal	**1.317**	**2.014**	**533**	**875**	**231**	**643**	**5.613**

Anm.: * betyder færre end 3 observationer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet