

Mænd og kvinder på de danske universiteter

Danmarks talentbarometer 2018



Marts 2019



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

Foto Ny Carlsbergfondet

Fritekst Forsidebilledet viser Elisabeth Toubros monument for den danske seismolog Inge Lehmann. Monumentet er opstillet af Københavns Universitet på Frue Plads i København i 2017 med støtte fra Ny Carlsbergfondet..

Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

ISSN (elektronisk publikation): 2596-7770



Mænd og kvinder på de danske universiteter

Danmarks talentbarometer 2018

Indhold

Kvinden, der opdagede jordens indre kerne	7
1. Indledning og resume	8
1.1 Dansk forskning har brug for både mænd og kvinder	9
1.2 Hvorfor forlader kvinder forskningen?	10
1.3 Indholdet i barometeret	11
1.4 Hovedkonklusioner og nøgletal	11
1.5 Resume	14
2. Danmark i en international sammenligning	25
2.1 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark og internationalt	26
2.2 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder	27
2.3 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb – EU og Norden	30
3. Antal mænd og kvinder på de danske universiteter	34
3.1 Antallet af mænd og kvinder i alt	34
3.2 Antallet af mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer	36
3.3 Antallet af mænd og kvinder fordelt på universiteterne	38
3.4 Antallet af mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder	40

4. Andel af mænd og kvinder på de danske universiteter	42
4.1 Andel mænd og kvinder i alt	42
4.2 Andel mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer	43
4.3 Mænd og kvinder på de danske universiteter	44
4.4 Andelen af mænd og kvinder på de videnskabelige hovedområder	45
5. Mænd og kvinder igennem en typisk forskerkarriere	47
5.1 Mænd og kvinders karriereforløb samlet set	47
5.2 Mænd og kvinders karriereforløb på de enkelte universiteter	48
5.3 Mænd og kvinders karriereforløb på de videnskabelige hovedområder	53
6. Karriereindeks for mænd og kvinder	57
6.1 Karriereudvikling belyst ved hjælp af karriereindeks	57
6.2 Karriereindeks for mænd og kvinder samlet set	58
6.3 Karriereindeks for mænd og kvinder på de enkelte universiteter	59
6.4 Karriereindeks for mænd og kvinder på videnskabelige hovedområder	61
7. Mænd og kvinder blandt nyansatte forskere	63
7.1 Antallet af mænd og kvinder blandt nyansatte	63
7.2 Mænd og kvinder blandt nyansatte og alle ansatte fordelt på stillingsniveauer	65
7.3 Nyansættelser fordelt på universiteter	66
7.4 Nyansættelser fordelt på videnskabelige hovedområder	68
8. Mænd og kvinder blandt ansøgere til nye stillinger	70
8.1 Mænd og kvinder blandt ansættelser med og uden opslag	70
8.2 Stillinger besat efter opslag uden kvalificerede ansøgere af begge køn	71
8.3 Stillinger besat efter opslag med kvalificerede ansøgere af begge køn	72
9. Uddelinger fra offentlige fonde	74
9.1 Indledning	74
9.2 Danmarks Grundforskningsfond	75
9.2.1 Bevillinger fra Danmarks Grundforskningsfond	75
9.2.2 Succesrater i DG	76
9.3 Danmarks Frie Forskningsfond	77
9.3.1 Bevillinger fra DFF	77
9.3.2 Succesrater i DFF	79
9.4 Danmarks Innovationsfond	80

9.4.1 Bevillinger fra Innovationsfondens talentprogram	81
9.4.2 Succesrater i innovationsfondens talentprogram	82
10. Ligestillingspolitik på universiteterne	83
10.1 Indledning	83
10.2 Universiteternes placering i ligestillingsindekset på personaleområdet	84
10.3 Politikker på personaleområdet	86
10.4 Handlinger på personaleområdet	87
10.5 Universiteternes forventninger til arbejdet med ligestilling på personaleområdet	90
11. Mænd og kvinder i forskningsledelse	91
11.1 Universiteternes bestyrelser	91
11.2 Universiteternes øverste ledelse	92
11.3 Bestyrelserne i de offentlige forsknings- og innovationsfonde	94
11.4 Faglige forskningsråd og bedømmelsesudvalg under DFF	95
Bilag 1. Mænd og kvinder på universiteter og stillingsniveauer	97
Adjunktniveauet	97
Lektorniveauet	99
Professorniveauet	100

Kvinden, der opdagede jordens indre kerne

Forsidebilledet viser Elisabeth Toubros monument for den danske seismolog **Inge Lehmann**. Monumentet er opstillet af Københavns Universitet på Frue Plads i København i 2017 med støtte fra Ny Carlsbergfondet.

Inge Lehmann (1888-1993)

Inge Lehmann var seismolog og ansat på Geodætisk Institut. Hun studerede jordskælvsbølgers udbredelse i jordens indre, og i 1936 argumenterede Lehmann på baggrund af sine resultater for, at jordens kerne ikke kun var flydende, men at den inderste del måtte være et fast materiale.

Inge Lehmann kæmpede livet igennem for at opnå forståelse for sin forskning, hvilket særligt var svært i hjemlandet Danmark. Men hun vandt anerkendelse verden over, særligt i England og USA, og navnlig blev hun fejret på Lamont Geological Observatory ved Columbia University i New York, hvor hun arbejdede i perioder og fik en æresdoktorgrad (Kilde: Ny Carlsbergfondet: <https://www.ny-carlsbergfondet.dk/da/kvinden-der-opdagede-jordens-indre-kerne>).

Læs mere om Inge Lehmann: <http://www.nbi.ku.dk/hhh/inge/lehmann/>

*Inge Lehmann
(Foto: Københavns Universitet)*



*Elisabeth Toubros monument for den danske seismolog Inge Lehmann foran Københavns Universitet
(Foto: Ny Carlsbergfondet)*



1. Indledning og resume

Dansk forskning har brug for alle talenter – uanset køn. Og dansk forskning har brug for både mænd og kvinders perspektiver og nysgerrighed i forskningen.

Kvinder udgør i dag mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Alligevel er der langt færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere. Og jo længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

Andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter er steget fra 27 procent i 2007 til 34 procent i 2017. Trods den stigende andel kvinder, er der dermed i 2017 fortsat ansat næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige forskere på de danske universiteter.

Andelen af kvinder er især steget på professorniveauet - fra 13 procent i 2007 til 22 procent i 2017. Andelen af kvinder på adjunktniveauet er steget fra 38 procent i 2007 til 40 procent i 2017 og på lektorniveauet fra 27 procent i 2007 til 33 procent i 2017.

Stigningen i andelen af kvinder på professorniveauet har været jævn gennem de seneste ti år, mens andelen af kvinder på adjunkt- og lektorniveauet de senere år har været mere stabil. Andelen af kvinder på adjunktniveauet har siden 2011 svinget omkring 40 procent, og siden 2015 har andelen af kvinder på lektorniveauet været 33 procent.

1.1 Dansk forskning har brug for både mænd og kvinder

Dansk forskning har brug for, at vi får alle talenter i spil. Det er derfor fortsat en væsentlig udfordring for dansk forskning, at kun 22 procent af professorerne på de danske universiteter er kvinder, og at andelen af kvindelige forskere falder i takt med udviklingen i en typisk forskerkarriere - fra at kvinder udgør knap halvdelen af færdige ph.d.-studerende til at kun godt hver femte professor er kvinde. Det fremgår bl.a. af aftalen om fordelingen af forskningsreserven for 2019.¹

Samlet er der brug for en bred rekruttering og en god udnyttelse af den samlede talentmasse for at fremme kvaliteten i dansk forskning. Det er derfor vigtigt, at universiteterne skaber gode rammer for de dygtige kvindelige forskere, så der i de kommende år bliver en bedre kønsbalance, herunder især på professorniveau.²

Det er ikke samfundsøkonomisk hensigtsmæssigt, hvis kvinder i højere grad end mænd fravælger en forskerkarriere eller ikke trives i de vilkår en forskerkarriere i dag typisk indebærer. 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.

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 alle.

Der er almindeligvis en forståelse af forskning som værende kønsneutral. Men der har gennem de senere år været en stigende opmærksomhed - bl.a. i EU³, og senest i OECD,⁴ på, at der kan være forskel på, hvilke forskningsemner mænd og kvinder sætter på dagsordenen, og hvilke perspektiver mænd og kvinder inddrager i det konkrete forskningsdesign.

Et dansk studie har fx 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). 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 sygdomme 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.⁵

¹ Aftale mellem regeringen og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Enhedslisten, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om: Fordeling af forskningsreserven (provenu fra reform af førtidspension og fleksjob af juni 2012) samt øvrige forskningsprioriteringer i 2019 (2. november 2018) - afsnit 6 i aftalen

² Aftale mellem regeringen og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Enhedslisten, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om: Fordeling af forskningsreserven (provenu fra reform af førtidspension og fleksjob af juni 2012) samt øvrige forskningsprioriteringer i 2019 (2. november 2018) - afsnit 6 i aftalen

³ Se fx "Gendered Innovations - how gender analysis contributes to research, EU-kommissionen 2013

⁴ OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2018, OECD, 2018 - Chapter 7: Gender in a changing context for STI

⁵ 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

Selv om der generelt må formodes at være store sammenfald mellem mandlige og kvindelige forskeres valg af emner og metoder, så illustrerer det danske studie, at inddragelse af både mænd og kvinder i forskningen i højere grad vil understøtte, at forskningen tager højde for og inddrager relevante kønsperspektiver. Det gælder ikke mindst den biologiske forskel på mænd og kvinder, som fx har betydning i forhold til sygdomsforståelse, symptomer og behandling af sygdomme. Men det gælder også den sociale og samfundsmæssige forskel som fx mænd og kvinders forskellige familieroller, transportmønstre, arbejdsliv mv.

1.2 Hvorfor forlader kvinder forskningen?

Kvinder forlader oftere forskningen og en forskerkarriere, end mænd gør. Der er hverken enkle eller entydige forklaringer på, hvorfor det er tilfældet.

Forskning og analyser peger dog ofte på, at der er en fare for, at kvinder i højere grad end mænd mødes af ubevidst kønsbias og kønsstereotyper, der bl.a. kan betyde, at mænd ubevidst vurderes mere kompetente til at forske og varetage forskningsopgaver end kvinder, trods lige kompetencer. Der peges også på, at kvinders typiske familieroller samt behov og ønske om barsel harmonerer dårligt med det stærkt konkurrenceprægede miljø, mange midlertidige stillinger, usikre jobperspektiver og kravene til meritering i forskningssystemet. Endvidere peges også på, at kvinder oftere end mænd får adgang til mindre vejledning fra relevante mentorer i de unge år og har sværere adgang til relevante netværk.⁶

I forhold til ubevidst kønsbias peger en nylig analyse og anbefalinger fra LERU (League of European Research Universities (hvor bl.a. Københavns Universitet er medlem)) på at ubevidst kønsbias spiller en negativ rolle i forhold til karriereprogression for kvinder både i forhold til vurdering af kvinders kompetencer i rekrutteringssituationer og i forhold til evaluering af ansøgninger om forskningsbevillinger. LERU advarer om, at tilstedeværelsen af ubevidst kønsbias er en stor udfordring i det meritbaserede system, som forskningsevaluering er baseret på.⁷

I forhold til hvad børn betyder for mænd og kvinders karriereveje, viser en nylig undersøgelse fra Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd bl.a., at når man følger årgange af ph.d.-studerende, der har fået deres ph.d.-grad i perioden 1999-2009, kan man se, at det i de senere år har taget længere tid for alle ph.d.-studerende, fra man har afsluttet sin ph.d.-grad, til man har en fast lektorstilling. Men det er især de kvindelige forskere – og især kvindelige forskere med børn, der har oplevet, at udviklingen tager længere tid. Analysen viser bl.a., at der er stor forskel på kvindelige forskere med børn og mandlige forskere med børn. Mens 40 procent af de mandlige forskere, der har børn, og som er blevet ph.d. i perioden 2007-2009, har opnået en lektorstillingen indenfor 6 år, er det kun 27 procent af de tilsvarende kvindelige forskere.⁸

⁶ Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometer 2017, Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2017. Se også: "OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2018, OECD, 2018" samt "Anbefalinger fra taskeforcen for flere kvinder i forskning, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015".

⁷ Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it, LERU, 2018

⁸ Videnskabeligt personales karriereveje – en registerbaseret undersøgelse af med udgangspunkt i ansættelser ved universiteterne i perioden 1999-2017, udarbejdet af Damvad Analytics for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd, 2018

1.3 Indholdet i barometeret

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.⁹

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 og andre relevante perspektiver i forhold til mænd og kvinder på de danske universiteter.

Barometeret belyser samlet set: udviklingen i andelen af kvindelige forskere i Danmark i et internationalt lys (kapitel 2), antallet og andelen af mænd og kvinder på de danske universiteter (kapitel 3-4), kvinders vej gennem et typiske forskerkarriereforløb (kapitel 5-6), nyansættelser og ansættelsesmønstre for mænd og kvinder (kapitel 7-8), mænd og kvinder som ansøgere og bevillingsmodtager i danske offentlige forsknings- og innovationsfonde (kapitel 9), de danske universiteters arbejde med ligestilling i deres personalepolitik (kapitel 10) og endelig mænd og kvinder i forskningsledelse (kapitel 11).

Barometeret trækker primært fra data fra universiteternes årlige indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet om størrelsen og sammensætningen af forskerbestanden på de danske universiteter og den tilsvarende indberetning om nyansættelser af forskere på de danske universiteter. Her er de seneste data fra 2017. I forhold til internationale sammenligninger trækkes primært fra det europæiske statistikbureau – Eurostat samt EU-kommissionens publikation She Figures, der udkommer hvert 3. år (senest She Figures 2018). Her er de senest sammenlignelige data typisk fra enten 2015 eller 2016.

1.4 Hovedkonklusioner og nøgletal

Talentbarometerets hovedkonklusioner og nøgletal præsenteres i boks 1.1. Et længere resume fremgår af afsnit 1.5.

⁹ Fælleserklæringen mellem uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter 10. oktober 2016

Boks 1.1 Talentbarometerets hovedkonklusioner og nøgletal

- 1. Andelen af kvindelige forskere på de højere læresteder i Danmark ligger over EU-gennemsnittet, men er fortsat lavere end i de øvrige nordiske lande:** Andelen af kvinder blandt forskere (inklusiv ph.d.-studerende m.fl.) på de højere læresteder (dvs. universiteter m.fl.) udgjorde i 2016 53,1 procent i Island, 48,4 procent i Finland, 48,2 procent i Norge, 44,9 procent i Sverige, 44,5 procent i Danmark og 42,4 procent i EU-28.
 - 2. Antallet af både mænd og kvinder er steget på de danske universiteter, men der er fortsat næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige forskere i 2017:** I 2007 var der i alt 7.572 ansatte blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter – heraf 5.527 mænd og 2.045 kvinder. I 2017 var der i alt 11.062 ansatte blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter i alt – heraf 7.344 mænd og 3.718 kvinder.
 - 3. Andelen af kvinder på de danske universiteter stiger fortsat. Det gælder især på professorniveauet, mens der er tegn på stabilisering på både adjunkt- og lektorniveauet:** Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på professor-, lektor- og adjunktniveauet på de danske universiteter er steget fra 27 procent i 2007 til 34 procent i 2017. Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget fra 13 til 22 procent på professorniveauet, fra 27 til 33 procent på lektorniveauet og fra 38 til 40 procent på adjunktniveauet i perioden 2007 til 2017. Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget jævnt på professorniveauet i perioden 2007 til 2017, mens andelen af kvinder på adjunktniveauet siden 2011 har ligget omkring 40 procent, og andelen af kvinder på lektorniveauet siden 2015 har ligget på 33 procent.
 - 4. Kvinder falder oftere end mænd fra gennem et typisk forskerkarriereforløb fra færdig kandidat til professor:** Andelen af kvinder blandt færdige kandidater var i 2017 59 procent, mens 49 procent af de færdige ph.d'er var kvinder. Blandt det videnskabelige personale var 40 procent af forskerne på adjunktniveauet, 33 procent på lektorniveauet og 22 procent på professorniveauet kvinder i 2017.
 - 5. Selvom andelen af kvinder på professorniveauet fortsat er lav, er kvinders sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor øget de seneste ti år:** Talentbarometerets karriereindeks viser, at andelen af kvinder på professorniveauet er steget forholdsvis mere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i perioden 2007-2017, mens forholdet mellem andelen af mænd på professorniveauet og andelen af mænd blandt det videnskabelige personale i alt, er stort set uændret i perioden 2007-2017.
 - 6. Der ansættes fortsat flere mænd end kvinder på universiteterne, men andelen af kvinder blandt forskerne på universiteterne må alligevel fortsat forventes at stige.** Andelen af kvinder blandt de nyansatte i det videnskabelige personale var i perioden 2015-2017 38 procent, mens andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale i alt var 34 procent i 2017.
-

-
7. **Der er ingen kvindelige ansøgere til mere end hver tredje forskerstilling, der besættes efter opslag – det samme gælder halvdelen af de opslåede professorater:** 38 procent af stillingerne, der blev besat efter opslag i 2015-2017, havde ingen kvalificerede kvindelige ansøgere. Fordelt på stillingsniveauer gjorde det sig gældende for 36 procent af stillingsbesættelserne efter opslag på adjunktniveauet, 37 procent på lektorniveauet og 52 procent af stillingsbesættelserne på professorniveauet. 16 procent af stillingerne, der blev besat efter opslag i 2015-2017 havde ingen kvalificerede mandlige ansøgere. Det gjorde sig gældende for 15 procent af stillingsbesættelserne efter opslag på adjunktniveauet, 19 procent på lektorniveauet og 13 procent på professorniveauet.
 8. **Mænd får flere bevillinger end kvinder fra de offentlige forsknings- og innovationsfonde, og mænd har oftere en højere succesrate ved ansøgninger end kvinder:** Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere var i 2017 20 procent i Danmarks Grundforskningsfond, 31 procent i Danmarks Frie Forskningsfond og 38 procent i Danmarks Innovationsfond (kun talentprogrammet). Set i de enkelte år er der ofte kun små forskelle mellem mænd og kvinders succesrate, når der søges om forskningsbevillinger, men set over en længere årrække er der dog en klar tendens til at mænd oftere har en højere succesrate end kvinder. Det gælder især i Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Innovationsfond. I Danmarks Grundforskningsfond er der derimod en tendens til, at kvinder har en højere succesrate end mænd.
 9. **Vurderet ud fra universiteternes ligestillingsredegørelser har de danske universiteter øget deres fokus på ligestilling i deres personalepolitik de seneste år:** På baggrund af de besvarelser, der afgives i ligestillingsredegørelserne bliver alle myndigheder og institutioner indplaceret på et såkaldt ligestillingsindeks (med en værdi mellem 0-100 point). De 8 universiteter scorede i gennemsnit 66 point i 2017 på ligestillingsministerens ligestillingsindeks mod 59 point i 2015. Alle universiteterne angiver i deres seneste ligestillingsredegørelse (fra 2017), at de har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet og at de har målsætninger for ligestilling. Tre universiteter (AU, CBS og SDU) angiver at have opstillet måltal for deres indsats.
 10. **Beslutningstagerne i dansk forskning er langt oftere mænd end kvinder. Det gælder især i den øverste daglige ledelse af universiteterne, hvor der på to universiteter ingen kvinder er.** 38 procent af bestyrelsesmedlemmerne i de tre offentlige forsknings- og innovationsfonde og 31 procent af medlemmerne af de fem faglige forskningsråd under DFF var kvinder ved udgangen af 2017. 43 procent af de eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser var ved udgangen af 2017 kvinder. 18 procent af medlemmerne af universiteternes øverste daglige ledelse (direktion) var kvinder ved offentliggørelsen af universiteternes årsrapporter i foråret 2018. På SDU og ITU var der ingen kvinder i den øverste daglige ledelse.

Læs mere om hovedkonklusionerne i afsnit 1.5 samt kapitel 2-11.

1.5 Resume

1. Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark ligger over EU-gennemsnittet, men er fortsat lavere end i de øvrige nordiske lande.

Andelen af kvindelige forskere (inklusive ph.d.-studerende mv.) på de højere læreanstalter er steget i Danmark gennem de senere år, men Danmark halter fortsat efter en række af de europæiske og nordiske lande, når det gælder andelen af kvindelige forskere.

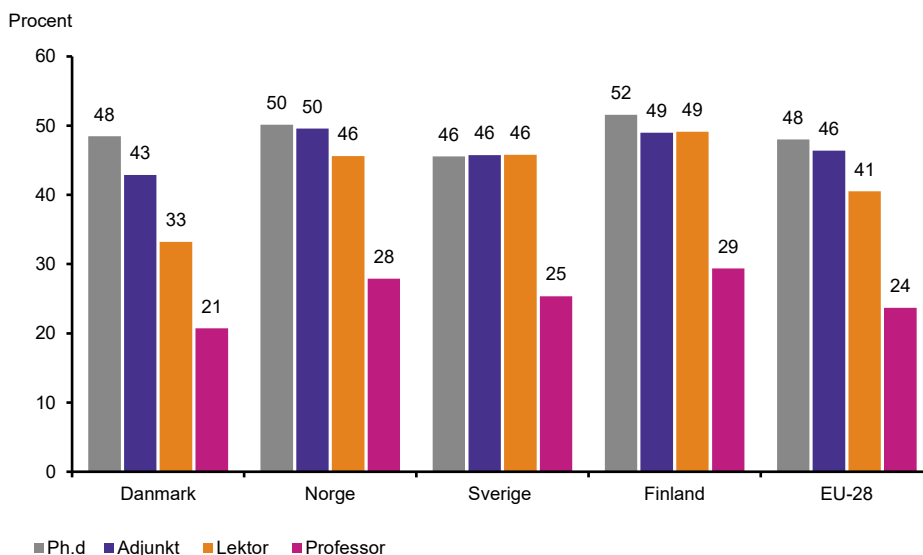
Andelen af kvinder blandt forskere (inklusive ph.d.-studerende osv.) på de højere læreanstalter (dvs. universiteter m.fl.) er steget fra 37,5 procent i 2007 til 44,5 procent i 2016 i Danmark. I Island, Finland, Norge og Sverige udgjorde andelen af kvinder blandt forskerne henholdsvis 53,1; 48,4; 48,2 og 44,9 procent i 2016 (eller senest tilgængelige år). EU-gennemsnittet er steget fra 38,9 procent i 2007 til 42,4 i 2016. Det har svinget i perioden, om Danmark har ligget over, under eller omkring EU-gennemsnittet.

Danmark har i en international sammenligning en høj andel af kvinder indenfor jordbrug- og veterinærvidenskabelig forskning, men en lav andel af kvinder indenfor naturvidenskab.

Danmark formår i mindre omfang end fx Norge, Sverige og Finland at fastholde kvindelige forskere på adjunkt- og især lektorniveauet. I Danmark udgjorde kvinder 33 procent af alle forskere på lektorniveauet på de højere læreanstalter i 2016. I Finland, Norge og Sverige udgjorde kvinder henholdsvis 49, 46 og 46 procent af alle forskere på lektorniveauet (for Sverige er tallet fra 2015).

Figur 1.1

Andel kvinder fordelt på stillingskategorier, de nordiske lande samt EU-28, procent, 2016



Anm.: Data er fra senest tilgængelige år

Kilde: Eurostat, *She Figures 2018* samt Danmarks Statistik og de nationale statistikbureauer i Norge, Sverige og Finland

I alle de nordiske lande er andelen af kvindelige professorer derimod under 30 procent. I Danmark udgjorde kvinder 21 procent af alle forskere på professorniveauet på de højere læreanstalter i 2016. I Finland, Norge og Sverige udgjorde kvinder henholdsvis 29, 28 og 25 procent af alle forskere på professorniveauet (for Sverige er tallet fra 2015).

2. Antallet af både mænd og kvinder er steget på de danske universiteter, men der er fortsat næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige forskere i 2017.

I 2017 var der i alt 7.344 mænd og 3.718 kvinder blandt det videnskabelige personale på professor-, lektor- og adjunktniveauet på de danske universiteter samlet. Antallet af mandlige forskere er dermed i 2017 næsten dobbelt så højt som antallet af kvindelige forskere på de 8 danske universiteter.

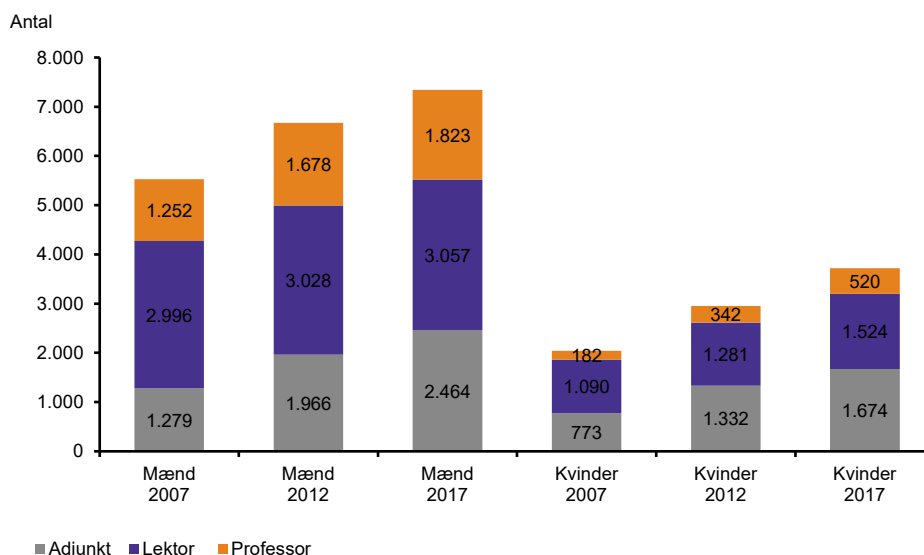
Trods en stigning i antallet af både mandlige og kvindelige forskere gennem de seneste 10 år er der dermed fortsat langt flere mænd end kvinder blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter. Det gælder særligt på professorniveauet, hvor der i 2017 – trods en tredobling i antallet af kvindelige professorer siden 2007, fortsat kun var 520 kvindelige professorer ud af i alt 2.343 professorer i 2017.

Antallet af kvinder på adjunktniveauet er steget fra 773 i 2007 til 1.674 i 2017. Antallet af kvinder på lektorniveauet er steget fra 1.090 i 2007 til 1.524 i 2017. Antallet af kvinder på professorniveauet er steget fra 182 i 2007 til 520 i 2017.

I alt var der 2.464 mænd på adjunktniveauet, 3.057 mænd på lektorniveauet og 1.823 mænd på professorniveauet i 2017.

Figur 1.2

Videnskabeligt personale på adjunkt-, lektor-, og professorniveau, danske universiteter samlet, 2007, 2012 og 2017, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetning til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Antallet af både mænd og kvinder i det videnskabelige personale er steget på alle universiteterne igennem de seneste 10 år - bortset fra RUC, der - som det eneste universitet, har oplevet et fald i antallet af mænd fra 2007 til 2017.

Antallet af forskere blandt det videnskabelige personale er steget indenfor alle videnskabelige hovedområder, og stigningen er sket for både mandlige og kvindelige forskere.

3. Andelen af kvinder på de danske universiteter stiger fortsat. Det gælder især på professorniveauet, mens der er tegn på stabilisering på både adjunkt- og lektorniveauet.

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter er steget jævnt gennem de seneste 10 år. Det gælder især på professorniveauet, men alligevel er kun lidt mere end hver femte professor i dag en kvinde.

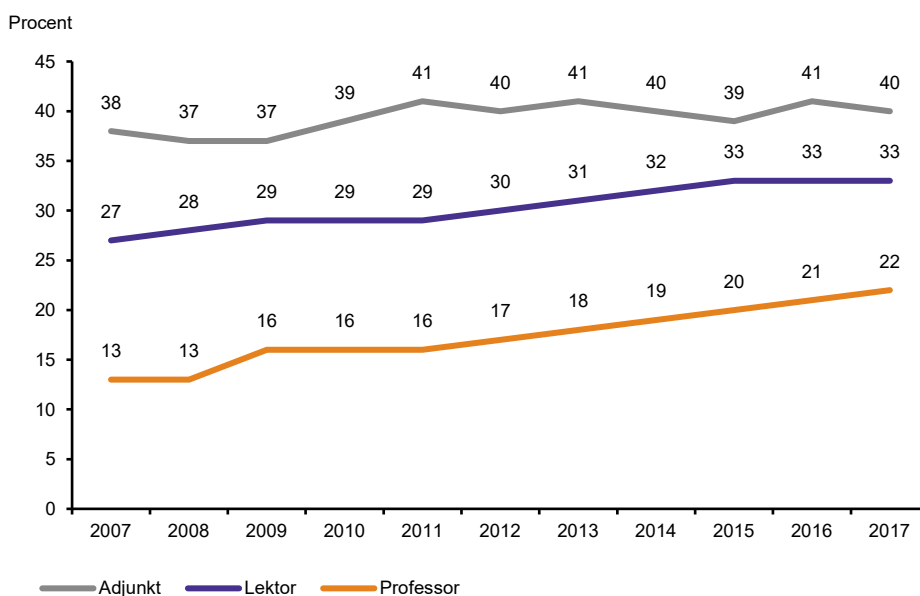
Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget fra 13 til 22 procent på professorniveauet, fra 27 til 33 procent på lektorniveauet og fra 38 til 40 procent på adjunktniveauet i perioden 2007 til 2017.

Andelen af kvinder blandt ansatte på professorniveauet er fortsat i udvikling, mens andelen af kvinder på adjunktniveauet siden 2011 har svinget omkring 40 procent, og andelen af kvinder på lektorniveauet siden 2015 har ligget på 33 procent.

Udviklingen i andelen af kvindelige professorer kan derfor på længere sigt blive udfordret, hvis tendensen til stabilisering af andelen af kvinder på både adjunkt- og lektorniveauet fortsætter fremover.

Figur 1.3

Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor-, og professorniveau, danske universiteter samlet, 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

På RUC var andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på professor-, lektor- og adjunkt-niveauet 42 procent i 2017. RUC havde dermed den højeste andel af kvinder blandt universiteterne og var endvidere det eneste af de danske universiteter, hvor andelen af kvinder udgjorde over 40 procent.

På DTU var andelen af kvinder 23 procent i 2017, og DTU var dermed det universitet med den laveste andel af kvinder, og det eneste af de danske universiteter hvor andelen af kvinder fortsat var under 30 procent i 2017.

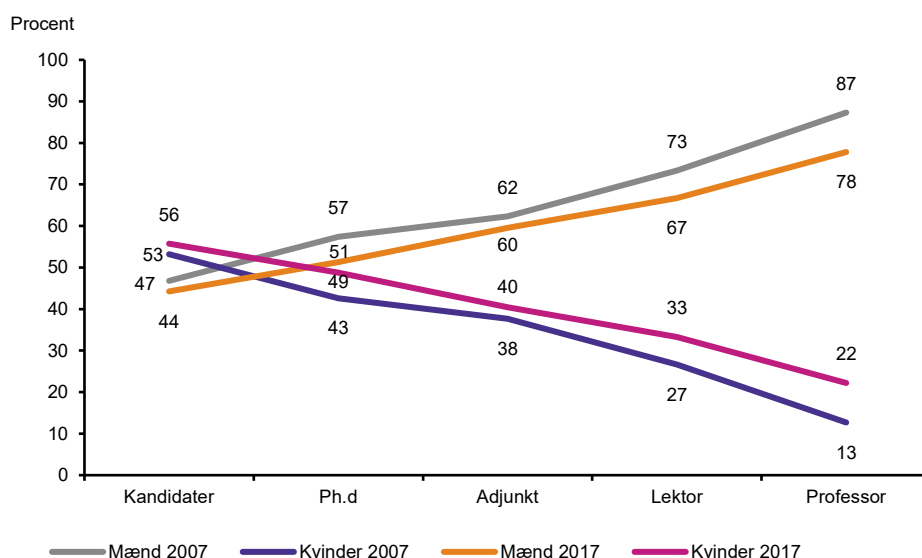
Fordelt på videnskabelige hovedområder udgjorde andelen af kvinder i 2017 45 procent af det videnskabelige personale indenfor humaniora, 41 procent indenfor sundhedsvidenskab, 38 procent indenfor samfundsvidenskab og 26 procent indenfor det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde.

4. Kvinder falder oftere end mænd fra gennem et typisk forskerkarriereforløb fra færdig kandidat til professor.

Kvinder udgør i dag mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter, og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Alligevel er der færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere. Og jo længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

Figur 1.4

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



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

Samlet var andelen af kvinder i 2017 blandt færdige kandidater 59 procent, mens 49 procent af de færdige ph.d'er var kvinder. Blandt det videnskabelige personale var 40

procent af forskerne på adjunkt-niveauet, 33 procent på lektorniveauet og 22 procent på professor-niveauet kvinder i 2017.

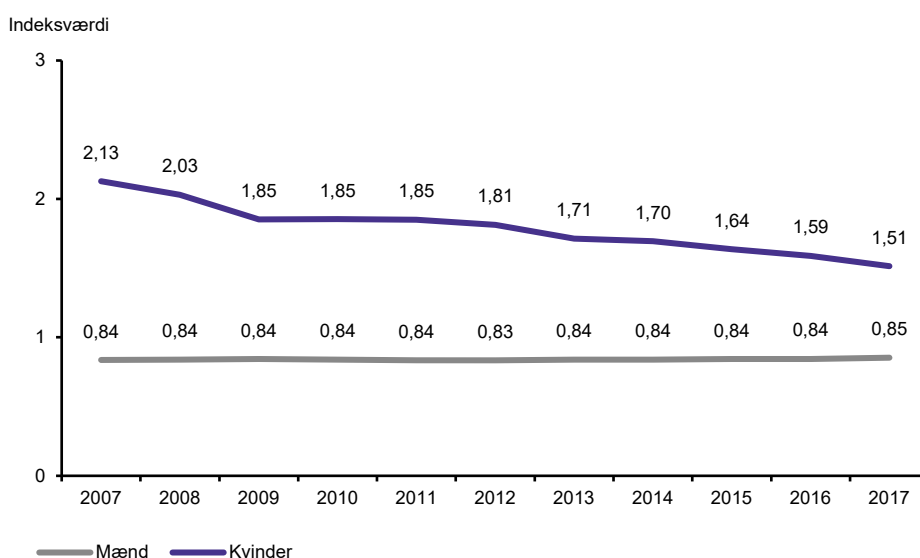
5. Selvom andelen af kvinder på professor-niveauet fortsat er lav, er kvinders sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor øget de seneste ti år.

Kvinders sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor er steget gennem de seneste ti år. Kvinder er dog fortsat underrepræsenteret på professor-niveauet i forhold til deres andel af det samlede videnskabelige personale. Det gør sig gældende indenfor alle videnskabelige hovedområder og på alle universiteterne.

I 2007 udgjorde kvinder 27 procent af alle ansatte blandt det videnskabelige personale samlet, og 13 procent blandt alle ansatte på professor-niveauet (svarende til en indekssværdi på 2,13 på talentbarometers karriereindeks – se evt. boks 6.1). I 2017 udgjorde kvinder 34 procent af alle ansatte blandt det videnskabelige personale og 22 procent blandt alle ansatte på professor-niveauet (svarende til en indekssværdi på 1,51 på karriereindekset). Det betyder, at andelen af kvinder på professor-niveauet er steget forholdsvis mere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i perioden 2007-2017.

Figur 1.5

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd og kvinder, danske universiteter samlet, 2007-2017, indekssværdi



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Samtidig er mænds sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor så godt som uændret i samme periode trods den stigende andel af kvindelige professorer. I 2007 udgjorde mænd 73 procent af alle ansatte blandt det videnskabelige personale og 87 procent blandt alle ansatte på professor-niveauet (svarende til en indekssværdi på 0,84). I 2017 udgjorde mænd 66 procent af alle ansatte blandt det videnskabelige personale samlet og 78 procent blandt alle ansatte på professor-niveauet (svarende til en indekssværdi på 0,85). Det betyder, at forholdet mellem andelen af mænd på professor-niveauet

og andelen af mænd blandt det videnskabelige personale i alt, er stort set uændret i perioden 2007-2017.

6. Der ansættes fortsat flere mænd end kvinder på universiteterne, men andelen af kvinder blandt forskerne på universiteterne må alligevel fortsat forventes at stige.

I perioden 2015-2017 blev der i alt besat 5.418 stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau på de danske universiteter. Heraf blev 2.035 stillinger besat af kvinder – svarende til 38 procent. Der er dermed flere mænd end kvinder blandt de nyansatte på de danske universiteter. Det gælder på alle stillingsniveauer, og det gælder også på alle universiteter, – bortset fra RUC, hvor der har været lige mange mænd og kvinder blandt de nyansatte i perioden.

Indenfor humaniora har et lille flertal af de nyansatte i perioden 2015-2017 været kvinder, mens der indenfor sundhedsvidenskab er nyansat lige mange mænd og kvinder. Indenfor samfundsvidenskab var knap halvdelen af de nyansatte kvinder, mens andelen af kvinder blandt nyansatte indenfor natur- og teknisk videnskab har været 28 procent.

Mens andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2015-2017 var 38 procent, var andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale 34 procent. Andelen af kvinder blandt de nyansatte er dermed samlet set en smule højere end andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale i alt.

Det gør sig gældende for både professor- og lektorniveauet, men ikke på adjunkt-niveauet. Det gør sig også gældende på alle universiteterne – bortset fra ITU, hvor andelen af kvinder blandt nyansatte var lavere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale.

Tabel 1.1

Andel af kvinder i bestanden af videnskabeligt personale på universiteterne i stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau 2017 og blandt nyansatte i 2015-2017, efter videnskabeligt hovedområde og stillingsniveau, procent

	Professorniveau		Lektorniveau		Adjunkt-niveau		I alt	
	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017
HUM	36	41	43	48	57	57	45	52
SAMF	25	32	41	51	47	46	38	45
NAT/TEK	15	21	23	24	32	29	26	28
SUND	24	32	43	54	55	55	41	50
I alt	19	30	32	39	40	39	32	38

Anm.: Den lilla markering viser, at andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2015-2017 er højere end andelen af kvinder blandt alle ansatte på stillingsniveauet, grå indikerer, at andelen af stort set den samme (+/- 1 procentpoint), blå indikerer, at andelen af kvinder blandt nyansatte er lavere end andelen af kvinder blandt bestanden.

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-17 overstiger i væsentlig grad andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i 2017 indenfor humaniora, sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab.

Indenfor natur- og teknisk videnskab var andelen af kvinder blandt nyansatte i 2015-17 derimod kun en smule højere (28 procent) end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i 2017 (26 procent). I og med at næsten halvdelen (49 procent) af al videnskabeligt personale på universiteterne er ansat indenfor dette område, er den samlede udvikling på tværs af alle hovedområder særlig påvirket af udviklingen her.

Alt andet lige tyder udviklingen dog på, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale samlet set fortsat kan forventes at stige i de kommende år. Udviklingen er dog især udfordret på adjunktniveauet og på det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde. Det er dog vanskeligt entydigt, at forudsige den fremtidige udvikling alene på baggrund af ansættelsesdata, da mange faktorer er i spil.

7. Der er ingen kvindelige ansøgere til mere end hver tredje forskerstilling, der besættes efter opslag – og det samme gælder halvdelen af de opslåede professorater.

I perioden 2015-2017 blev der i alt besat 5.418 stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau på de danske universiteter. 26 procent af alle stillingsbesættelser som videnskabeligt personale på universiteterne i perioden 2015-2017 skete, uden at stillingen havde været i opslag.

Der er små variationer i forhold til, hvor ofte en stilling bliver besat med en mand eller en kvinde, alt efter om den ledige stilling har været slået op eller ej. I begge tilfælde ansættes dog oftere en mand end en kvinde. Men på tværs af alle stillingsniveauer blev 37 procent af de stillinger, der blev besat efter opslag, besat af en kvinde, mens 39 procent af de stillinger, der blev besat uden opslag, blev besat af en kvinde.

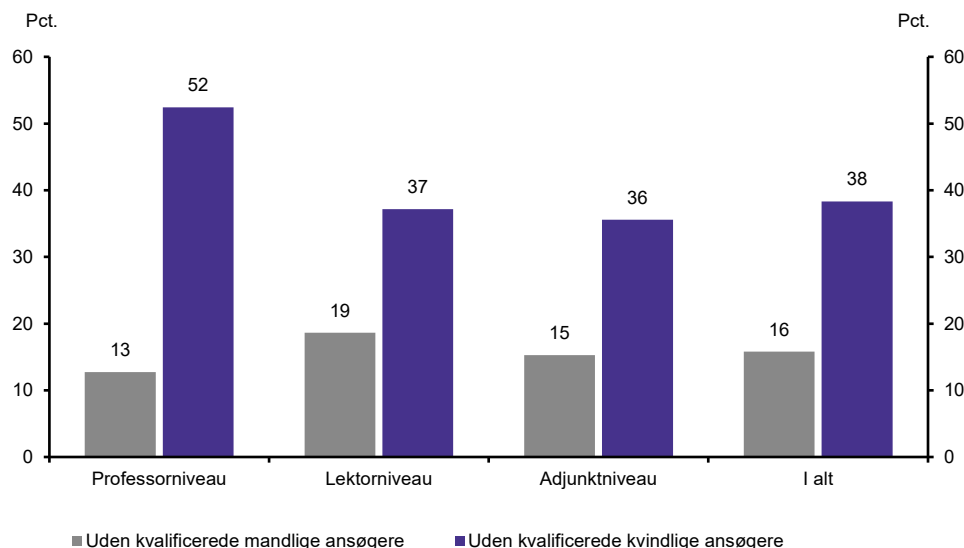
Det betyder, at der er en lille tilbøjelighed til, at kvinder i højere grad ansættes i stillinger, der ikke har været i opslag, end i stillinger der har været i opslag. Det gælder i perioden 2015-2017 både i forhold til stillinger på adjunkt- og professorniveau. På lektorniveauet ansættes kvinder imidlertid oftere i stillinger, der har været slået op, end i stillinger der ikke har været slået op.

38 procent af stillingerne, der blev besat efter opslag i 2015-2017, havde ingen kvalificerede kvindelige ansøgere. Fordelt på stillingsniveauer gjorde det sig gældende for 36 procent af stillingsbesættelserne efter opslag på adjunktniveauet, 37 procent på lektorniveauet og 52 procent af stillingsbesættelserne på professorniveauet.

16 procent af stillingerne, der blev besat efter opslag i 2015-2017 havde ingen kvalificerede mandlige ansøgere. Det gjorde sig gældende for 15 procent af stillingsbesættelserne efter opslag på adjunktniveauet, 19 procent på lektorniveauet og 13 procent på professorniveauet.

Figur 1.6

Andel af stillingsbesættelser med opslag på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2015-2017, hvor der ikke var henholdsvis kvalificerede mandlige og kvalificerede kvindelige ansøgere, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

I de opslåede stillinger, hvor der har været ansøgere af begge køn, besættes stillingen i lidt under halvdelen af tilfældene af en kvinde – uanset stillingsniveau. Og kvindelige ansøgere har samlet set en højere succesrate end mandlige ansøgere, når der er ansøgere af begge køn.

8. Mænd får flere bevillinger end kvinder fra de offentlige forsknings- og innovationsfonde og mænd har oftere en højere succesrate ved ansøgninger end kvinder.

Det er ofte en væsentlig forudsætning for en forskers arbejde og videre karriereudvikling at kunne hjemtage ekstern finansiering til sin forskning.

Mænd får samlet set flere bevillinger end kvinder fra de offentlige danske forsknings- og innovationsfonde. Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere var i 2017 20 procent i Danmarks Grundforskningsfond, 31 procent i Danmarks Frie Forskningsfond og 38 procent i Danmarks Innovationsfond (kun talentprogrammet).

Mænd og kvinders succesrate i forhold til hvor stor en andel af deres ansøgninger, der opnår bevilling, varierer meget fra program til program og fra år til år. Set i de enkelte år er der ofte kun små forskelle mellem mænd og kvinders succesrate, når der søges om forskningsbevillinger, men set over en længere årrække er der dog en klar tendens til, at mænd oftere har en højere succesrate end kvinder. Det gælder især i Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Innovationsfond. I Danmarks Grundforskningsfond er der derimod en tendens til, at kvinder har en højere succesrate end mænd.

Tabel 1.2

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond 2014-2017, procent

	2014		2015		2016		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
DFF Kultur og Kommunikation	12	13	12	13	15	16	23	15
DFF Natur og Univers	11	15	11	14	6	11	11	13
DFF Samfund og Erhverv	9	14	13	11	13	13	21	25
DFF Sundhed og Sygdom	12	24	19	23	17	20	19	22
DFF Teknologi og Produktion	9	11	10	12	9	11	15	14
Tværrådsligt behandlet i DFF	5	0	7	8	17	0	0	20

Anm.: Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end succesraten for mænd, grå indikerer, at succesraten er stort set den samme (+/- 1 procentpoint), blå indikerer, at succesraten for kvinder er lavere end succesraten for mænd.

Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

9. Vurderet ud fra universiteternes ligestillingsredegørelser har de danske universiteter øget deres fokus på ligestilling i deres personalepolitik de seneste år.

Alle universiteterne angiver i deres seneste ligestillingsredegørelse (fra 2017), at de har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet, og at de har målsætninger for ligestilling. Tre universiteter (AU, CBS og SDU) angiver at have opstillet måltal for deres indsats.

På baggrund af de besvarelser, der afgives i ligestillingsredegørelserne bliver alle myndigheder og institutioner indplaceret på et såkaldt ligestillingsindeks (med en værdi mellem 0-100 point). Ligestillingsindekset for personaleområdet indikerer, i hvilket omfang myndigheder og institutioner arbejder for at fremme ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

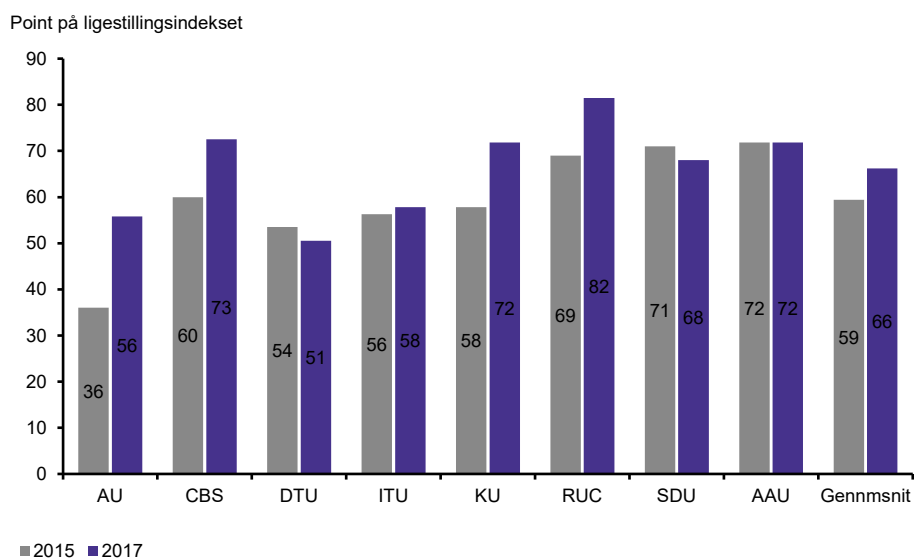
Målt ud fra ligestillingsindekset vurderes hovedparten af universiteterne til i høj grad eller i nogen grad til at arbejde med ligestilling på personaleområdet. Kun Roskilde Universitet er vurderet til i meget høj grad at arbejde med ligestilling på personaleområdet.

Samlet er universiteternes placering på indekset steget siden 2015. De 8 universiteter scorede i gennemsnit 59 point på ligestillingsindekset i 2015 mod 66 point i gennemsnit i 2017. Stigningen i placering er især sket for AU, CBS, KU og RUC.

Det skal bemærkes, at placeringen på ligestillingsindekset alene er baseret på institutionernes selvrapportering og selvevaluering, som den er indberettet i ligestillingsredegørelserne.

Figur 1.7

Universiteternes point på ligestillingsindekset i 2015 og 2017



Kilde: Rambølls minirapporter på baggrund af universiteternes ligestillingsredegørelser for 2015 og 2017, Udenrigsministeriet/minister for ligestilling, 2016 og 2018

I forhold til den konkrete indsats på personaleområdet har universiteterne hver især igangsat en række forskellige initiativer for at fremme udviklingen og fastholdelsen af flere kvindelige forskertalenter. Det gælder især i forhold til ansættelsesprocedurer af medarbejdere og især ledere. Der er fx blandt universiteterne i forhold til rekruttering generelt fokus på, at der bør være deltagere af begge køn i bedømmelses- og ansættelsesudvalg. Nogle universiteter har endvidere opstillet krav om, at der til nogle stillinger skal tilstræbes at være kvalificerede ansøgere af begge køn, og at der bør være opmærksomhed omkring risikoen for kønsstereotyper og ubevidst kønsbias i forbindelse med rekruttering.

10. Beslutningstagerne i dansk forskning er langt oftere mænd end kvinder. Det gælder især i den øverste daglige ledelse af universiteterne, hvor der på to universiteter ingen kvinder er.

43 procent af de eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser var ved udgangen af 2017 kvinder. Andelen af kvinder blandt de eksterne medlemmer var over 40 procent i alle universiteternes bestyrelser på nær i bestyrelserne for CBS og KU.

18 procent af medlemmerne af universiteternes øverste daglige ledelse (direktion) var kvinder ved offentliggørelsen af universiteternes årsrapporter i foråret 2018. På RUC var 33 procent af medlemmer af den øverste daglige ledelse kvinder, og RUC havde dermed den højeste andel af kvinder i den øverste daglige ledelse. På SDU og ITU var der ingen kvinder i den øverste daglige ledelse.

38 procent af bestyrelsesmedlemmerne i de tre offentlige forsknings- og innovationsfonde var kvinder. Andelen af kvinder i bestyrelsen var under 40 procent i både Danmarks Grundforskningsfond og Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) ved udgangen af

2017. 31 procent af medlemmerne af de fem faglige forskningsråd under DFF var kvinder ved udgangen af 2017.

Tabel 1.3

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse, antal og procent, primo 2018

	AU	CBS	DTU	ITU	KU	RUC	SDU	AAU	I alt
Mænd	6	3	5	3	3	2	8	7	37
Kvinder	1	1	2	0	1	1	0	2	8
Antal i alt	7	4	7	3	4	3	8	9	45
Andel kvinder i procent	14	25	29	0	25	33	0	22	18

Kilde: *Universiteternes årsrapporter for 2018*

2. Danmark i en international sammenligning

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

Danmark har i en international sammenligning en høj andel af kvinder indenfor jordbrug- og veterinærvidenskabelig forskning, men en lav andel af kvinder indenfor naturvidenskab.

Danmark formår i mindre omfang end fx Norge, Sverige og Finland at fastholde kvindelige forskere på adjunkt- og især lektorniveauet.

Boks 2.1 Definition af forskere og højere læreanstalter i en international sammenhæng

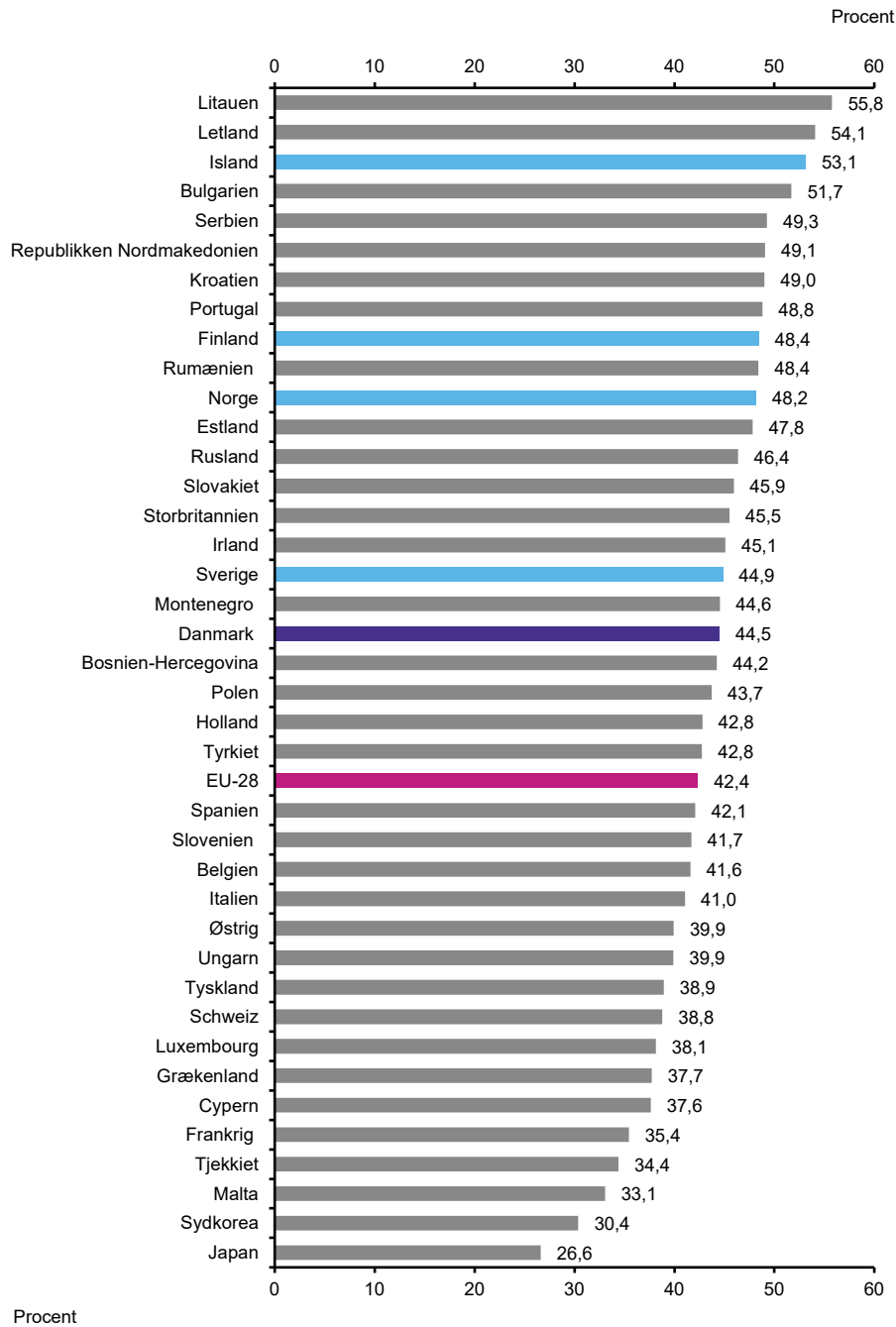
I den internationale statistik dækker begrebet "forskere" over alle personer beskæftiget med forskning - dvs. professorer, lektorer, seniorforskere, overlæger, afdelingslæger m.fl. med forskningsansvar, adjunkter, postdoc, ph.d.-stipendiater, kandidatstipendiater, forskningsassistenter m.fl.

Begrebet "højere læreanstalter" inkluderer universiteter, andre højere læreanstalter samt universitetshospitaler, men ikke sektorforskningsinstitutioner og andre typer af ikke-erhvervsdrivende forskningsorganisationer.

2.1 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark og internationalt

Figur 2.1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter 2016 (målt på antal personer), procent



Anm.: Data er fra senest tilgængelige år. Opgørelsen er baseret på antal personer.

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

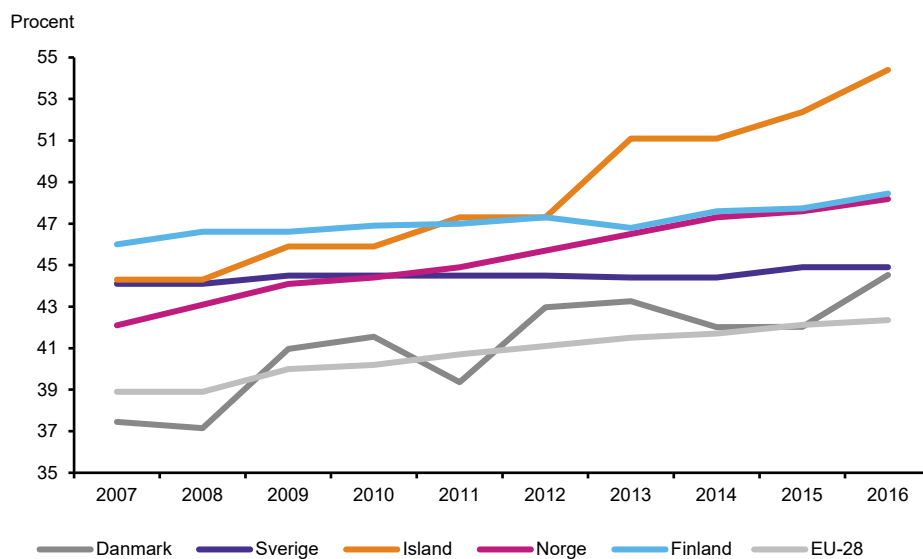
Andelen af kvinder blandt forskere på de højere læreanstalter varierer meget i de lande vi normalt sammenligner Danmark med. I langt de fleste lande udgør kvinder dog et sted mellem 30-50 procent af den samlede gruppe af forskere på de højere læreanstalter. Det er kun i Litauen, Letland, Island og Bugarien, at kvindelige forskere udgør over halvdelen af landets forskere på de højere læreanstalter (figur 2.1).

I Danmark var andelen af kvindelige forskere 44,5 procent i 2016. Det er over EU-gennemsnittet på 42,4 procent. Det har gennem årene svinget meget om Danmark har ligget over, under eller omkring det europæiske gennemsnit.

Andelen af kvindelige forskere i Danmark er i 2016 fortsat lavere end i de fire øvrige nordiske lande. Det er det samme billede, der tegner sig, når man ser på udviklingen over en længere årrække. Selvom andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter er steget i Danmark fra 37,5 procent i 2007 til 44,5 procent i 2016, har andelen af kvinder blandt danske forskere i alle årene ligget væsentligt lavere end i de øvrige nordiske lande. Dog nærmer Danmark sig i 2016 det svenske niveau (det skal dog bemærkes, at det senest tilgængelige år fra Sverige er 2015) (figur 2.2).

Figur 2.2

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter 2007-2016 (målt på antal personer), procent, Danmark, EU og øvrige nordiske lande



Anm.: Data er fra senest tilgængelige år. Opgørelsen er baseret på antal personer.

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

2.2 Kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder

Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter er set på tværs i Europa højest indenfor samfundsvidenskab, humaniora og sundhedsvidenskab og jordbrugs- og veterinærvidenskab. På disse fire videnskabelige hovedområder overstiger andelen af kvinder i nogle lande 60 procent.

Tabel 2.1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter indenfor videnskabelige hovedområder, 2016 eller senest tilgængelige år

	Jordbrugs- og veterinær- videnskab	Teknisk videnskab	Humaniora	Natur- videnskab	Samfunds- videnskab	Sundheds- videnskab
1	Letland 62	Rumænien 45	Letland 69	Bosnien- Hercegovina 59	Letland 71	Letland 65
2	Schweiz 61	Rep. Nord- makedonien 39	Rusland 66	Bulgarien 56	Litauen 65	Island 65
3	Slovenien 60	Spanien 38	Litauen 64	Serbien 52	Estland 61	Litauen 63
4	Litauen 59	Letland 38	Bosnien- Hercegovina 64	Portugal 51	Island 60	Finland 63
5	Finland 58	Serbien 37	Estland 61	Rumænien 49	Finland 59	Estland 61
6	Storbritannien 57	Montenegro 37	Bulgarien 61	Montenegro 48	Rusland 59	Irland 60
7	Østrig 55	Litauen 36	Rep. Nord- makedonien 61	Kroatien 47	Luxembourg 57	Storbritannien 60
8	Portugal 55	Kroatien 34	Montenegro 59	Litauen 46	Kroatien 56	Bulgarien 59
9	Danmark 54	Slovakiet 34	Finland 58	Rep. Nord- makedonien 45	Bulgarien 54	Norge 59
10	Rusland 54	Bulgarien 34	Kroatien 58	Letland 44	Irland 53	Rep. Nord- makedonien 59
11	Island 53	Tyrkiet 33	Serbien 56	Tyrkiet 44	Slovakiet 53	Serbien 59
12	Irland 53	Grækenland 32	Østrig 53	Italien 43	Holland 53	Portugal 58
13	Norge 52	Bosnien- Hercegovina 31	Italien 53	Rusland 43	Portugal 53	Slovakiet 58
14	Slovakiet 51	Portugal 30	Storbritannien 52	Slovakiet 43	Sverige 53	Sverige 58
15	Polen 50	Cypern 30	Irland 52	Spanien 42	Serbien 52	Slovenien 57
16	Tyskland 50	Holland 29	Sverige 51	Island 40	Rumænien 51	Rumænien 56
17	Montenegro 50	Estland 29	Slovenien 51	Polen 39	Østrig 51	Rusland 56
18	Sverige 50	Finland 29	Schweiz 51	Holland 39	Norge 50	Polen 56
19	Rumænien 49	Polen 27	Portugal 51	Storbritannien 38	Belgien 50	Kroatien 56
20	Kroatien 49	Rusland 27	Island 51	Estland 38	Ungarn 49	Danmark 55
21	Estland 47	Italien 27	Holland 50	Grækenland 37	Schweiz 49	Montenegro 53
22	Serbien 47	Sverige 26	Tyskland 49	Irland 36	Polen 48	Belgien 52
23	Belgien 46	Irland 26	Belgien 49	Cypern 33	Bosnien- Hercegovina 48	Tyskland 50
24	Holland 45	Danmark 25	Luxembourg 48	Belgien 33	Danmark 48	Tyrkiet 49
25	Rep. Nord- makedonien 44	Slovenien 24	Norge 48	Tyskland 32	Slovenien 46	Ungarn 48
26	Bulgarien 42	Norge 24	Polen 48	Finland 32	Storbritannien 45	Østrig 47
27	Ungarn 41	Østrig 24	Slovakiet 47	Schweiz 32	Tyskland 45	Schweiz 47
28	Spanien 41	Schweiz 24	Danmark 47	Norge 32	Tyrkiet 44	Malta 46
29	Italien 40	Storbritannien 23	Cypern 46	Sydkorea 31	Italien 43	Bosnien- Hercegovina 46
30	Bosnien- Hercegovina 39	Ungarn 22	Ungarn 45	Østrig 31	Tjekkiet 43	Grækenland 45
31	Tjekkiet 37	Belgien 22	Rumænien 45	Sverige 31	Spanien 43	Sydkorea 44
32	Tyrkiet 35	Tjekkiet 21	Spanien 43	Slovenien 30	Malta 42	Tjekkiet 44
33	Grækenland 34	Luxembourg 21	Tjekkiet 41	Tjekkiet 30	Rep. Nord- makedonien 42	Spanien 44
34	Cypern 29	Tyskland 20	Tyrkiet 41	Danmark 29	Cypern 41	Cypern 43
35	Sydkorea 28	Island 19	Sydkorea 41	Ungarn 28	Grækenland 39	Holland 43
36	Japan 21	Sydkorea 14	Grækenland 41	Malta 26	Montenegro 37	Luxembourg 40
37	Malta 20	Malta 11	Japan 36	Luxembourg 21	Sydkorea 36	Italien 37
38	Luxembourg	Japan 10	Malta 29	Japan 14	Japan 29	Japan 32

Anm.: Tallene er fra 2016 eller senest tilgængelige år. Beregningen er baseret på data på antal personer".

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

Andelen af kvinder er internationalt set lavest indenfor teknisk videnskab – og kvinder udgør kun i et enkelt land mere end 40 procent af det samlede antal forskere (45 procent i Rumænien) (tabel 2.1).

Der er således store udsving i andelen af kvinder på de enkelte videnskabelige hovedområder.

På nogle hovedområder har hovedparten af lande en forholdsvis lige andel af mænd og kvinder (forstået som at andelen af både mænd og kvinder udgør minimum 40 procent). Det gælder især sundhedsvidenskab, hvor kun nogle få lande har mere end 60 procent kvinder og kun nogle få lande har mindre end 40 procent kvinder. Men det gælder også i høj grad indenfor jordbrug- og veterinærvidenskab, humaniora og samfundsvidenskab.

Naturvidenskab er umiddelbart det videnskabelige hovedområde, hvor der er størst forskel mellem landene ift. andelen af kvinder. I nogle lande (ca. halvdelen) er forholdet mellem mænd og kvinder nogenlunde ligeligt (mere end 40 procent af hvert køn) mens det i andre (ca. halvdelen) har en overvægt af mænd (mænd udgør mere end 60 procent).

Modsat er billedet, når det gælder teknisk videnskab. I alle lande (undtaget Rumænien) er andelen af kvinder indenfor teknisk videnskab under 40 procent – og teknisk videnskab er dermed det videnskabelige hovedområde med den største kønsbias i en international sammenhæng.

I Danmark er andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter højest indenfor jordbrugs- og veterinærvidenskab, hvor 54 procent af forskerne er kvinder. Danmark skiller sig dermed særligt ud på jordbrugs- og veterinærområdet. Ikke alene er andelen af kvinder over 50 procent – der er også tale om en høj andel i en international sammenligning.

Også indenfor sundhedsvidenskab udgør andelen af kvinder over 50 procent af det samlede antal forskere på de højere læreanstalter i Danmark (55 procent). Trods den høje andel kvindelige forskere på området er Danmark alligevel blandt den halvdel af lande med den laveste andel kvinder på området – og nederst i sammenligning med de øvrige nordiske lande. I både Island og Finland udgør kvinder dog mere end 60 procent af forskerne indenfor området.

Indenfor samfundsvidenskab og humaniora er andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark henholdsvis 48 procent indenfor samfundsvidenskab og 47 procent indenfor humaniora. Til trods for de forholdsvis høje andele af kvindelige forskere indenfor disse områder, er Danmark alligevel blandt de lande, der har den laveste andel af kvinder indenfor samfundsfag og humaniora. Og andelen af kvinder i Danmark er også – særligt i forhold til samfundsvidenskab, lavere end i de øvrige nordiske lande.

Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter er i Danmark lavest indenfor naturvidenskab og teknisk videnskab, og andelen af kvinder indenfor naturvidenskab er i en international sammenligning særdeles lav i Danmark. Danmark er placeret som nr. 34 ud af de i alt 38 lande, der sammenlignes med indenfor naturvidenskab. Også de øvrige nordiske lande har forholdsvis lave andele af kvindelige forskere indenfor naturvidenskab og teknisk videnskab i en international sammenligning.

2.3 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 kandidatstuderende og ca. halvdelen af alle færdige ph.d.er, 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. Det skal bemærkes, at der er tale om øjeblikksbilleder af kønsfordelingen på forskellige karrieretrin i et givent år og ikke enkelte individers karriereforløb.

I EU samlet set (EU-28) er der flere kvinder end mænd, der færdiggør en kandidatuddannelse (58 procent). Men i de efterfølgende trin frem mod professorniveauet udgør kvinder en stadig mindre andel – fra 48 procent af de færdige ph.d.-studerende til 24 procent af de ansatte på professorniveauet.

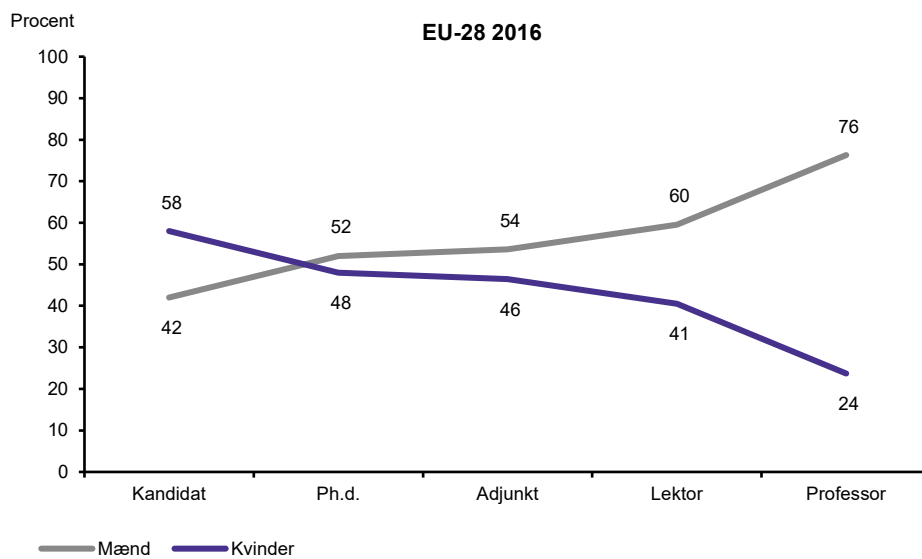
Udviklingen i fordelingen af mænd og kvinder fra færdige kandidater til professorniveauet i Danmark ligner i langt hen af vejen udviklingen i EU-28. Derimod adskiller Danmark sig en del fra billedet i henholdsvis Norge, Sverige og Finland.

Danmark (og EU-28) ligner Norge, Sverige og Finland meget for så vidt angår andelen af kvinder blandt færdige kandidater og færdige ph.d.-studerende. Men i de tre øvrige nordiske lande har man – i modsætning til Danmark, formået at fastholde en forholdsvis lige andel af mænd og kvinder langt frem i det typiske akademiske karriereforløb. Mens andelen af kvinder i Danmark på lektorniveauet i 2016 var 33 procent, var det i de tre øvrige nordiske lande mellem 46 og 49 procent af alle forskere på lektorniveauet, der var kvinder.

For alle de nordiske lande gælder dog – ligesom i Danmark og i EU-28, at kvinder udgør en betydeligt lavere andel af forskerne på professorniveauet end mænd. Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveauet svinger fra 21 procent i Danmark (i 2016) til 29 procent i Finland. Danmark er dermed det af de fire nordiske lande med den laveste andel af kvinder på professorniveauet (figur 2.3-2.7). Andelen af kvinder på professorniveauet er også lavere i Danmark end i EU-28.

Figur 2.3

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, EU-28, 2016, procent

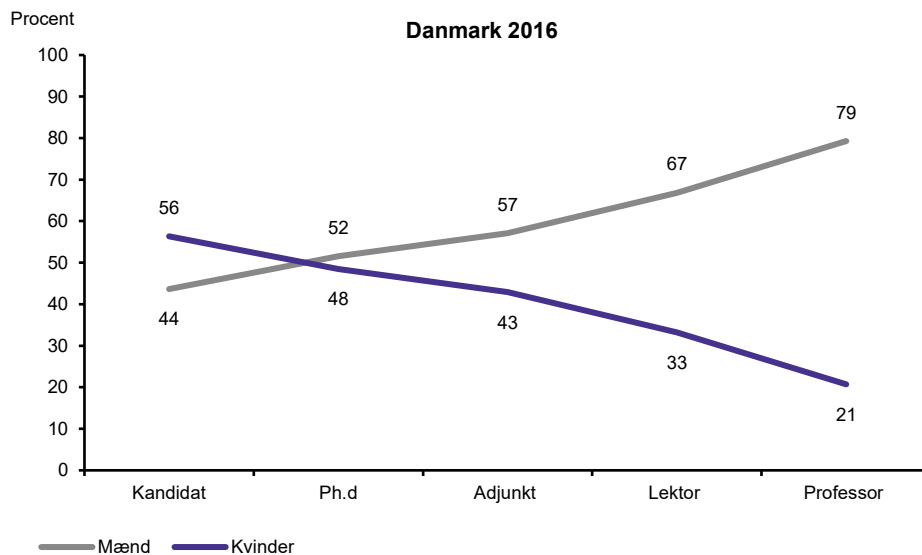


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: She Figures 2018, EU-kommissionen 2019

Figur 2.4

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb på højere læreanstalter, Danmark 2016, procent

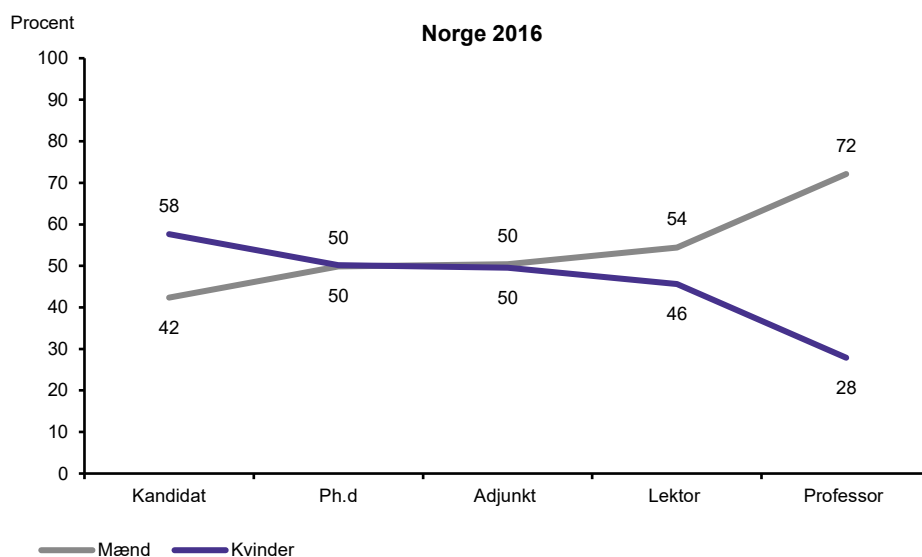


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

Figur 2.5

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb på højere læreanstalter, Norge 2016, procent

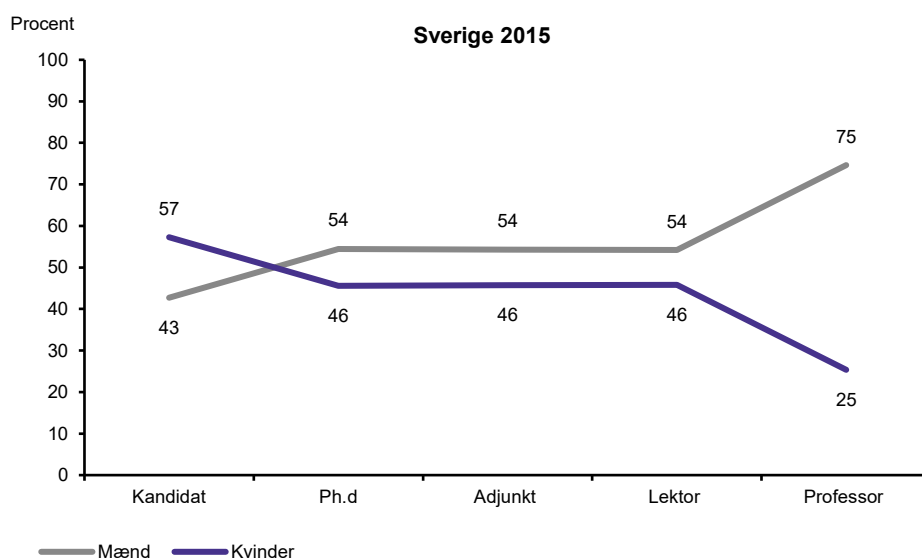


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: Eurostat og NIFU i Norge

Figur 2.6

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb på højere læreanstalter, Sverige 2015, procent

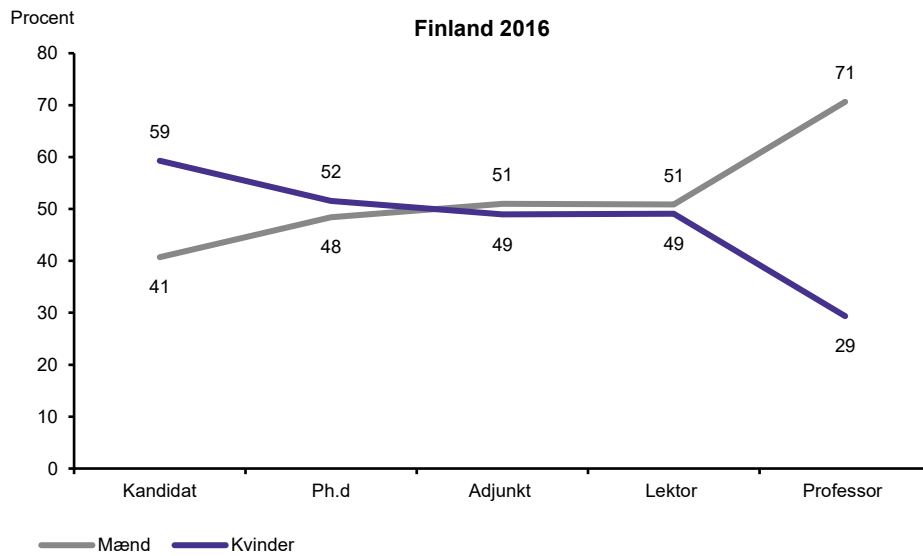


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector). I Sverige er 2015 det seneste tilgængelige år

Kilde: Eurostat og Statistiska centralbyrån i Sverige

Figur 2.7

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Finland 2016, højere læreanstalter, procent



Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: Eurostat og Statistics Finland

3. Antal mænd og kvinder på de danske universiteter

Trods en stigning i antallet af både mandlige og kvindelige forskere gennem de seneste 10 år er der fortsat langt flere mænd end kvinder blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter.

Det gælder særligt på professorniveauet, hvor der i 2017 – trods en tredobling i antallet af kvindelige professorer siden 2007, fortsat kun var 520 kvindelige professorer ud af i alt 2.343 professorer i 2017.

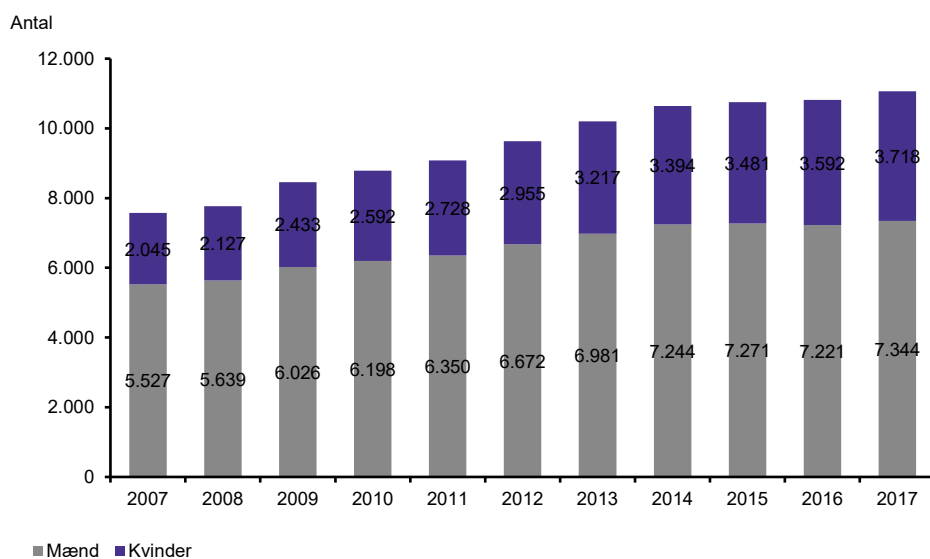
Antallet af både mænd og kvinder i det videnskabelige personale er steget på alle universiteterne igennem de seneste 10 år – bortset fra RUC, der – som det eneste universitet, har oplevet et fald i antallet af mænd fra 2007 til 2017.

Antallet af forskere blandt det videnskabelige personale er steget indenfor alle videnskabelige hovedområder og stigningen er sket for både mandlige og kvindelige forskere.

3.1 Antallet af mænd og kvinder i alt

Antallet af forskere ansat som videnskabeligt personale (se definition i boks 3.1) på de danske universiteter er steget gennem de sidste ti år – fra 7.572 i 2007 til 11.062 i 2017 (målt på antal personer). Det er en stigning på i alt 46 procent.

Stigningen er sket blandt både mandlige og kvindelige forskere og i 2017 var der i alt 7.344 mandlige og 3.718 kvindelige forskere på de danske universiteter samlet set (figur 3.1).

Figur 3.1Videnskabeligt personale på danske universiteter samlet, 2007-2017, antal personer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Boks 3.1 Videnskabeligt personale

Opgørelserne over det videnskabelige personale (VIP) omfatter personale med forskningspligt, der var ansat i fuldtidsstillinger på professor-, lektor-, og adjunkt-niveau på de danske universiteter i de relevante år.

Adjunkt-niveauet omfatter personale ansat som adjunkter, forskere og postdoc. Lektorniveauet omfatter personale ansat som lektorer, docenter og seniorforskere. Professorniveauet omfatter personale ansat som professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer.

Ansatte på orlov indgår også i opgørelserne. Opgørelserne omfatter både VIP-stillinger, som er finansieret af universiteternes basisbevillinger og af eksterne midler. I opgørelserne medtages ikke personale i rene undervisningsstillinger, ligesom videnskabelig assistenter, kliniske lektorer og kliniske assistenter heller ikke indgår. Kliniske professorer er inkluderet i opgørelsen og medtages, uanset at stillingen ikke er en fuldtidsstilling.

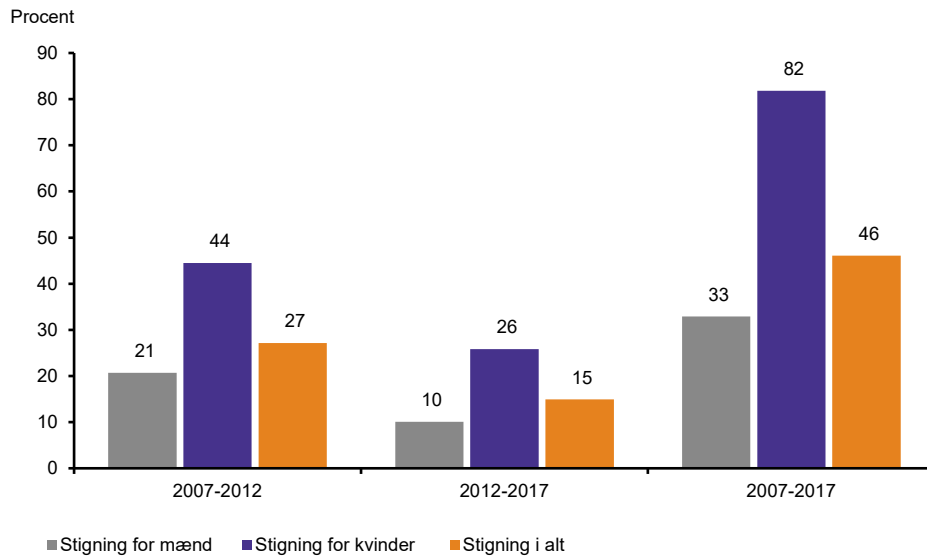
Det videnskabelige personale opdeles på fire hovedområder: humaniora, samfundsfag, sundhedsvidenskab samt natur- og teknisk videnskab.

Data om det videnskabelige personale indberettes årligt af universiteterne til Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Den procentvise stigning i antallet af mænd og kvinder blandt det videnskabelige personale har været større for kvinder end for mænd. I 2017 var der således 82 procent flere kvindelige forskere og 33 procent flere mandlige forskere end i 2007. Stigningen har for både mænd og kvinder været størst i den første halvdel af perioden (2007-2012) (figur 3.2).

Figur 3.2

Procentvis stigning i antallet af mænd og kvinder på blandt det videnskabelige personale i alt, 2007-2012, 2012-2017 samt 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

3.2 Antallet af mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer

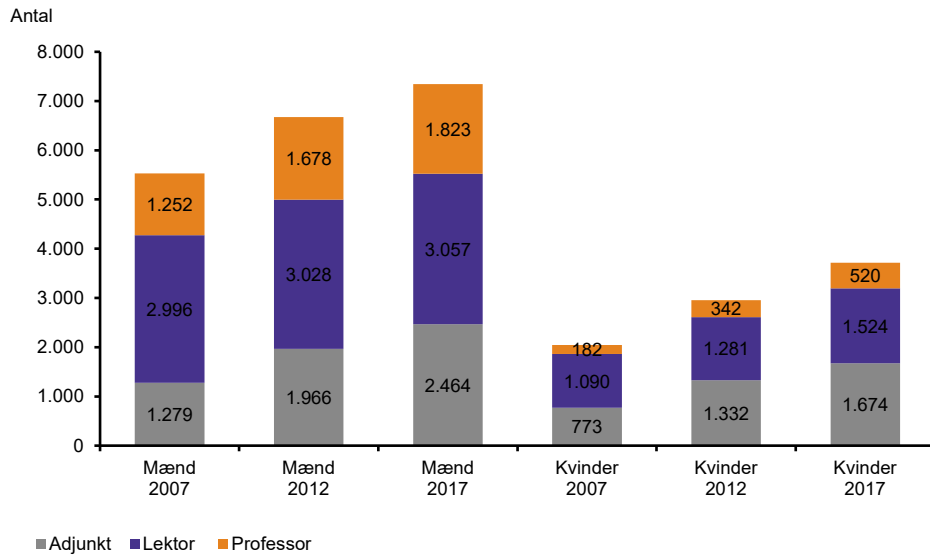
Stigningen i antallet af videnskabeligt personale er sket på såvel adjunkt-, lektor- og professorniveauet (figur 3.3). Men udviklingen er meget forskellig for de forskellige stillingsniveauer og meget forskellig for mænd og kvinder.¹⁰

For både mænd og kvinder er der sket en stor stigning i antallet af forskere på adjunktniveauet fra 2007 til 2017 (figur 3.4) og i 2017 var der 2.464 mænd og 1.674 kvinder ansat på adjunktniveauet. Stigningen i antallet af kvinder har været en smule højere end stigningen for mænd, men for både mænd og kvinder har der været tale om ca. en fordobling i antallet i perioden 2007-17 (figur 3.4). For kvinder er adjunktniveauet, det stillingsniveau, hvor der er flest ansat.

¹⁰ Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunker, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer. Se også boks 3.1.

Figur 3.3

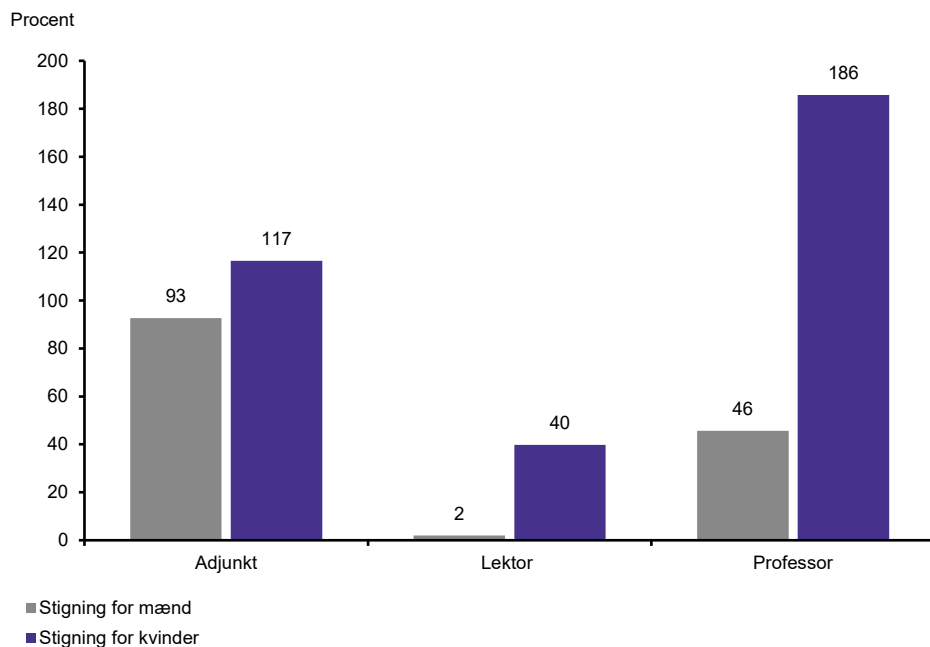
Videnskabeligt personale på adjunkt-, lektor-, og professorniveau, danske universiteter samlet, 2007, 2012 og 2017, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 3.4

Procentvis stigning i antallet af mænd og kvinder på adjunkt-, lektor-, og professorniveauet, 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Også på lektorniveauet er antallet af forskere steget for både mænd og kvinder. Men for både mænd og kvinder har lektorniveauet været det stillingsniveau, hvor den procentvise stigningen i antallet af forskere har været lavest. Stigningen i antallet af mandelig forskere på lektorniveauet har tilmed været meget begrænset – fra 2.996 i 2007 til 3.057 i 2017, svarende til en stigning på kun 2 procent i perioden. Lektorniveauet er dog fortsat i 2017 det stillingsniveau, hvor der er flest mandelige forskere. Antallet af kvindelige lektorer er steget med 40 procent – fra 1.090 i 2007 til 1.524 i 2017 (figur 3.3. og 3.4).

På professorniveauet er der sket en stor stigning i antallet af ansatte for både mænd og kvinder. Stigningen i antallet af professorer har dog især været stor for kvinder – dog fra et meget lille udgangspunkt. Antallet af kvindelige professorer er således steget fra 182 professorer i 2007 til 520 i 2017 (figur 3.3). Det svarer til en stigning på 182 procent – dvs. knap en tredobling på 10 år. I samme periode er antallet af mandelige professorer steget fra 1.252 til 1.823 professorer svarende til en stigning på 46 procent (figur 3.3. og 3.4).

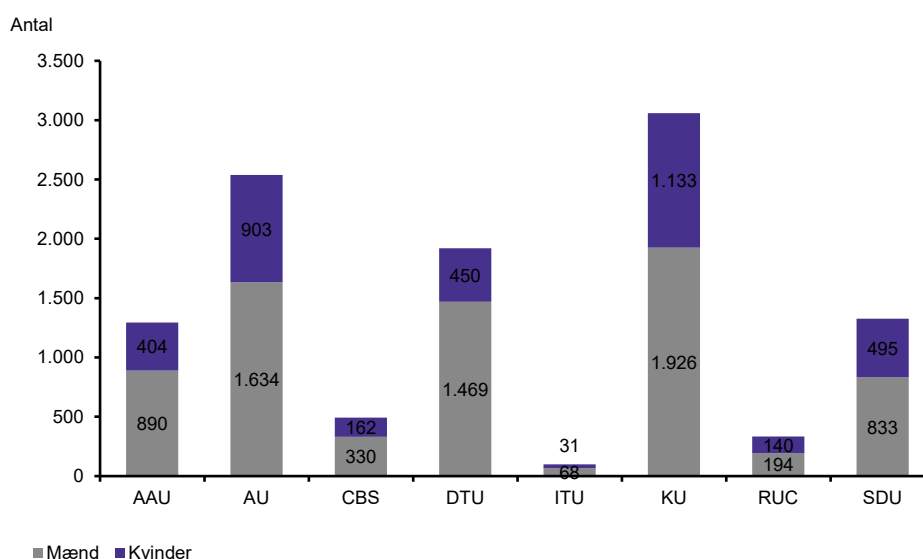
Antallet af mænd og kvinder på de forskellige stillingsniveauer fordelt på de enkelte universiteter kan ses i bilag 1.

3.3 Antallet af mænd og kvinder fordelt på universiteterne

Universiteterne varierer meget i størrelsen målt på antallet af ansatte i det videnskabelige personale. KU er samlet set det største med i alt 3.059 ansat som videnskabeligt personale og ITU det mindste med 99 ansatte i 2017 (figur 3.5).

Figur 3.5

Videnskabeligt personale på danske universiteter enkeltvis, 2017, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Godt halvdelen (51 procent) af alle forskere var i 2017 ansat på KU og AU. Det var også KU og AU, der havde flest kvinder ansat. 30 procent af de kvindelige forskere var ansat på KU og 24 procent på AU.

Antallet af forskere ansat som videnskabeligt personale er steget på alle universiteterne igennem de seneste 10 år – bortset fra RUC, hvor antallet af forskere er stort set uændret i perioden.

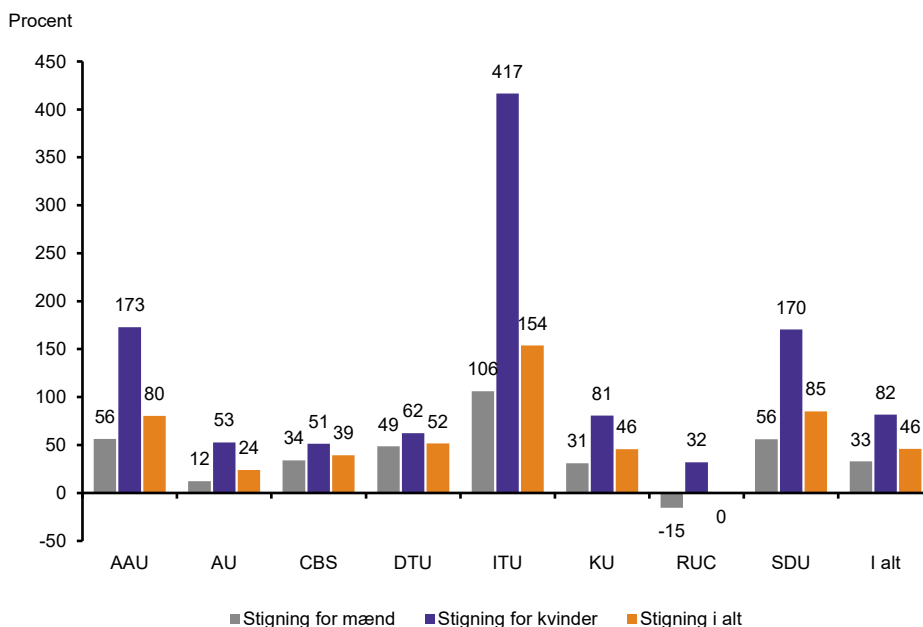
Det er både antallet af mandlige og kvindelige forskere blandt det videnskabelige personale, der er steget, igen bortset fra RUC, hvor antallet af mænd blandt det videnskabelige personale – som det eneste sted, har oplevet et fald (på 15 procent) fra 2007 til 2017.

Alle universiteter har oplevet en procentvis højere stigning i antallet af kvindelige forskere i forhold til mandlige forskere. Stigningen af kvindelige forskere har især været høj på ITU, hvor der i 2007 kun var 6 kvindelige forskere ud af 39 forskere i alt, mod 31 ud af 99 i 2017. På de øvrige universiteter har stigningen af kvindelige forskere særlig været stor på AAU og SDU.

Antallet af mænd og kvinder på de enkelte universiteter fordelt på stillingsniveauer kan ses i bilag 1.

Figur 3.6

Procentvis stigning i antallet af mænd og kvinder samt samlet blandt det videnskabelige personale fra 2007 til 2017, de danske universiteter enkeltvis, procent



Anm.: De høje procentvise stigninger på ITU skal ses i sammenhæng med det lave antal forskere, der var ansat på ITU i 2007.

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

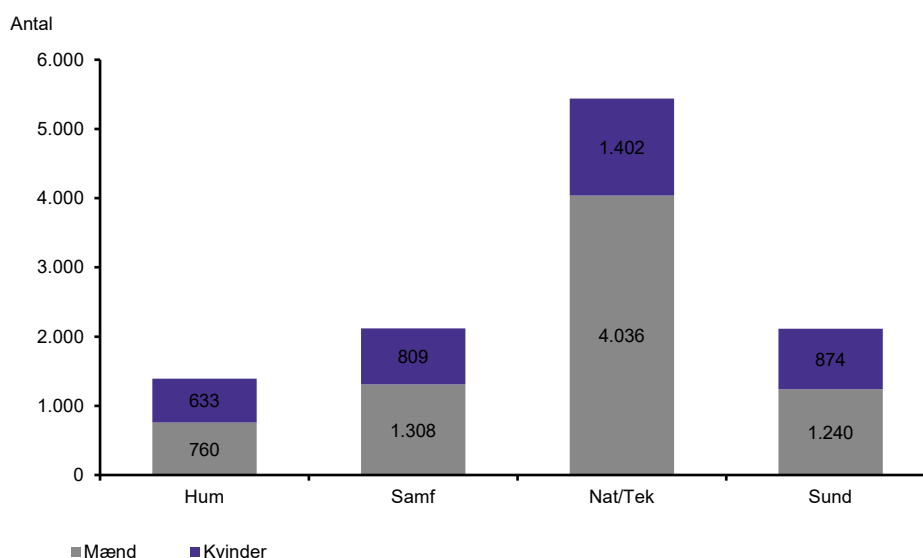
3.4 Antallet af mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder

De videnskabelige hovedområder varierer meget i størrelse målt på antallet af forskere i det videnskabelige personale.¹¹ Det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde (nat/tek) er det største med i alt 5.438 antal forskere ansat – svarende til 49 procent af alle forskere, mens humaniora er det mindst med i alt 1.393 ansatte – svarende til 13 procent af det videnskabelige personale.

På alle videnskabelige hovedområder er antallet af mandlige forskere større end antallet af kvinder. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde (nat/tek) er dog for både mænd og kvinder det område, hvor der er flest ansat. Men mens 55 procent af det mandlige videnskabelige personale er ansat på nat/tek-området, gælder det samme kun for 38 procent af det kvindelige personale.

Figur 3.7

Videnskabeligt personale på de danske universiteter samlet fordelt på hovedområder 2017, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Antallet af forskere blandt det videnskabelige personale er steget indenfor alle videnskabelige hovedområder og stigningen er sket for både mandlige og kvindelige forskere. Indenfor alle områderne har den procentvise stigning i antallet af forskere i det videnskabelige personale været højere for kvinder end for mænd (figur 3.8).

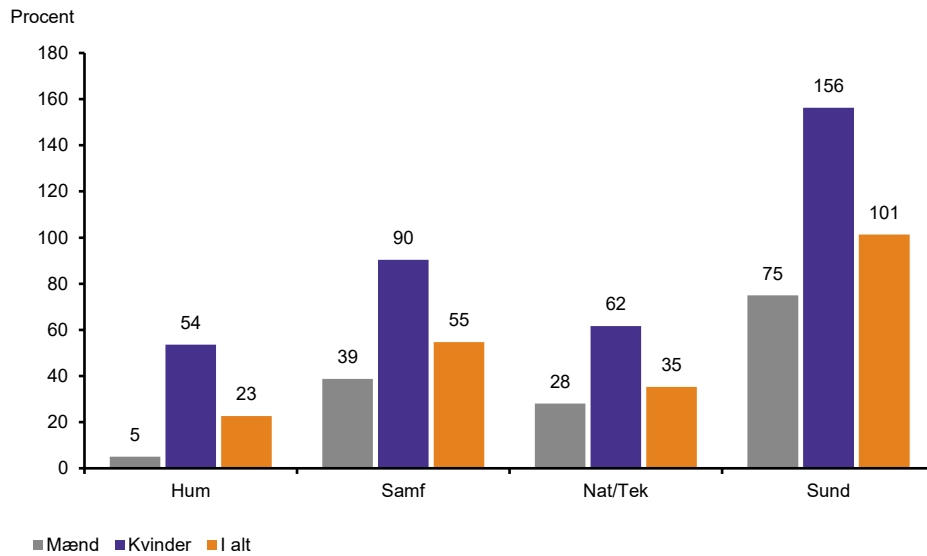
Væksten har især været stor indenfor sundhedsvidenskab, hvor der er mere end dobbelt så mange forskere ansat i 2017 som i 2007. Det gælder for både mænd og kvinder, men væksten har især været høj for kvinder med en procentvis stigning på 156 procent fra 2007 til 2017.

¹¹ Det videnskabelige personale opdeles i barometeret på fire videnskabelige hovedområder: humaniora, natur- og teknisk videnskab, samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen af videnskabeligt personale på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

For både mænd og kvinder har stigningen i antallet af forskere været mindst indenfor humaniora. På humaniora har væksten i antallet af mandlige forskere endvidere været meget begrænset med en procentvis stigning på kun 5 procent, mens antallet af kvindelige forskere er steget med 54 procent fra 2007 til 2017 (figur 3.8).

Figur 3.8

Procentvis stigning i antallet af mænd og kvinder blandt det videnskabelige personale i alt fordelt på hovedområder fra 2007 til 2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

4. Andel af mænd og kvinder på de danske universiteter

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter er steget jævnt gennem de seneste 10 år. Det gælder især på professorniveauet, men alligevel er kun lidt mere end hver femte professor i dag en kvinde.

Andelen af kvinder blandt ansatte på professorniveauet er fortsat i udvikling. Men udviklingen kan på længere sigt blive udfordret, hvis tendensen til stabilisering af andelen af kvinder på både adjunkt- og lektorniveauet fortsætter fremover.

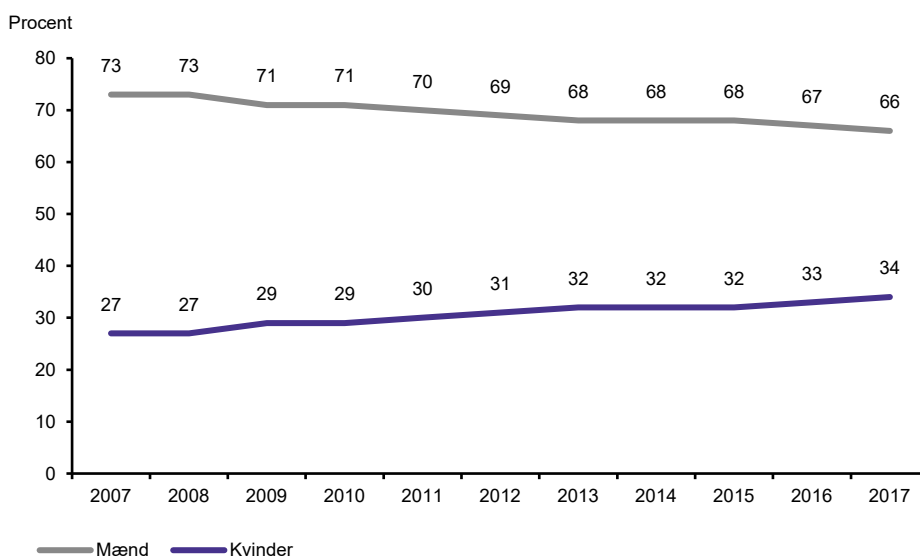
4.1 Andel mænd og kvinder i alt

Andelen af kvindelige forskere blandt den samlede gruppe af videnskabeligt personale (se definition i boks 3.1 i kapitel 3) på universiteterne er steget gennem de seneste ti år. Der er tale om en jævn, men svag stigning - fra 27 procent i 2007 til 34 procent i 2017.

Udviklingen betyder, at mens kvinder udgjorde én ud af fire forskere i det videnskabelige personale på de danske universiteter i 2007, udgjorde de i 2017 én ud af tre. Det betyder samtidig, at to ud af tre forskere på de danske universiteter i 2017 var mænd (figur 4.1).

Figur 4.1

Andel mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale i alt på danske universiteter samlet, 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

4.2 Andel mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer

Andelen af kvinder er steget indenfor såvel adjunkt, lektor- og professorniveauet de seneste ti år (figur 4.2). Men udviklingen er meget forskellig for de forskellige stillingsniveauer.¹²

Andelen af kvinder på adjunktniveauet er steget svagt i perioden 2007-2017 – fra 38 procent i 2007 til 40 procent i 2017. Andelen af kvinder svinger meget mellem de enkelte år og der er dermed ikke tale om en jævn udvikling. Samtidig er der en tendens til, at andelen af kvinder på adjunktniveauet siden 2011 har svinget omkring de 40 procent.

På lektorniveauet er andelen af kvinder steget jævnt i perioden 2007-2017 – fra 27 procent i 2007 til 33 procent i 2017. Stigningen i andelen er dog fladet noget ud de senere år og andelen af kvinder har ligget på 33 procent de seneste tre år – dog fortsat med en svag stigende tendens.

På professorniveauet er der sket en jævn stigning af andelen af kvinder – fra 13 procent i 2007 til 22 procent i 2017 – og stigningen har siden 2011 været ca. et procentpoint om året. Udviklingen til trods, er det dog dermed fortsat kun ca. hver femte professorer, der er en kvinde (figur 4.2).

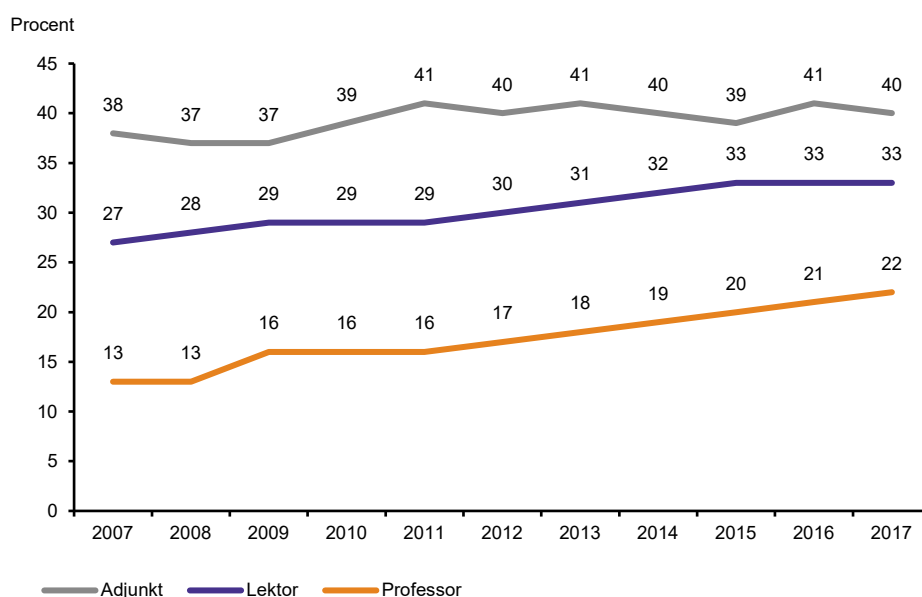
¹² Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer.

Samlet set er det kun andelen af kvinder blandt ansatte på professorniveauet, der fortsat ser ud til at stige. Men udviklingen i andelen af kvindelige professorer kan på længere sigt blive udfordret, hvis andelen af kvinder på både adjunkt – og lektorniveauet stabiliseres.

Se evt. yderligere om udviklingen i andelen af kvinder fordelt på stillingsniveauer for de enkelte universiteter i bilag 1.

Figur 4.2

Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor-, og professorniveau, danske universiteter samlet, 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

4.3 Mænd og kvinder på de danske universiteter

Der har på alle universiteterne været en stigning i kvinders andel af det videnskabelige personale i perioden 2007 til 2017 (figur 4.3), men udviklingen har været meget forskellig de enkelte universiteter imellem.

På hovedparten af universiteterne – AAU, AU, CBS, ITU, KU og SDU, har der været en jævn stigning i andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale, og på alle de nævnte universiteter udgjorde kvinder i 2017 ca. en tredjedel af det videnskabelige personale.

Også RUC har oplevet en jævn stigning i andelen af kvinder gennem de seneste 10 år og RUC havde – med 42 procent i 2017, den højeste andel af kvinder i det videnskabelige personale blandt alle universiteterne. RUC var dermed også det eneste universitet, hvor andelen af kvinder udgjorde mere end 40 procent af det videnskabelige personale i 2017.

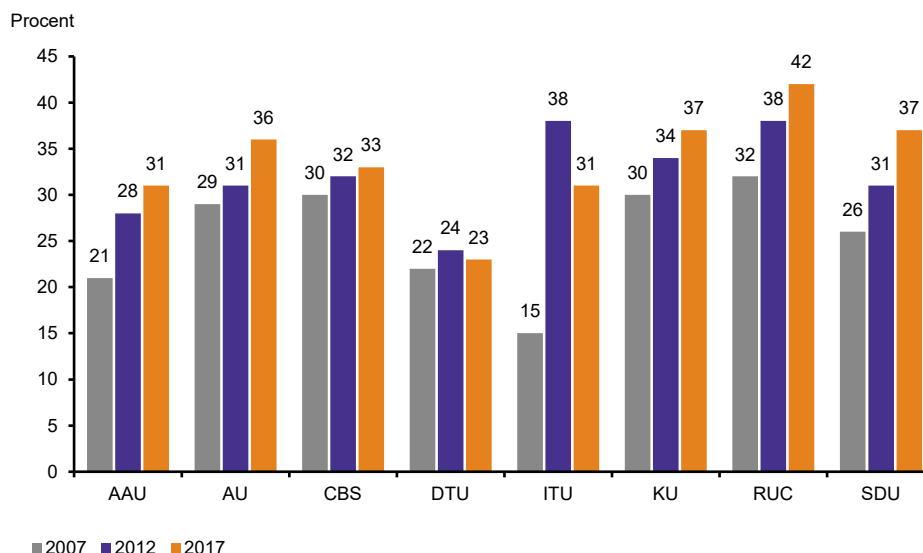
På DTU har stigningen i andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale været meget begrænset i forhold til udviklingen på de øvrige universiteter – fra 22 procent i 2007 til 23 procent i 2017. Det betyder også, at det kun er på DTU, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i 2017 fortsat var under 30 procent.

DTU er også det eneste af de store universiteter, hvor andelen af kvinder er lavere i 2017 end i 2012. (Det samme er tilfældet med ITU. Men ITU er pga. det lave antal forskere i alt (kun 99 i 2017) påvirket af at selv små udsving i antallet af mandlige og kvindelige forskere kan give store procentudsving i andelen af mandlige og kvindelige forskere).

Se evt. yderligere om udviklingen i andelen af kvinder på de enkelte universiteter fordelt på stillingsniveauer i bilag 1.

Figur 4.3

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale, 2007, 2012 og 2017, de danske universiteter enkeltvis, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

4.4 Andelen af mænd og kvinder på de videnskabelige hovedområder

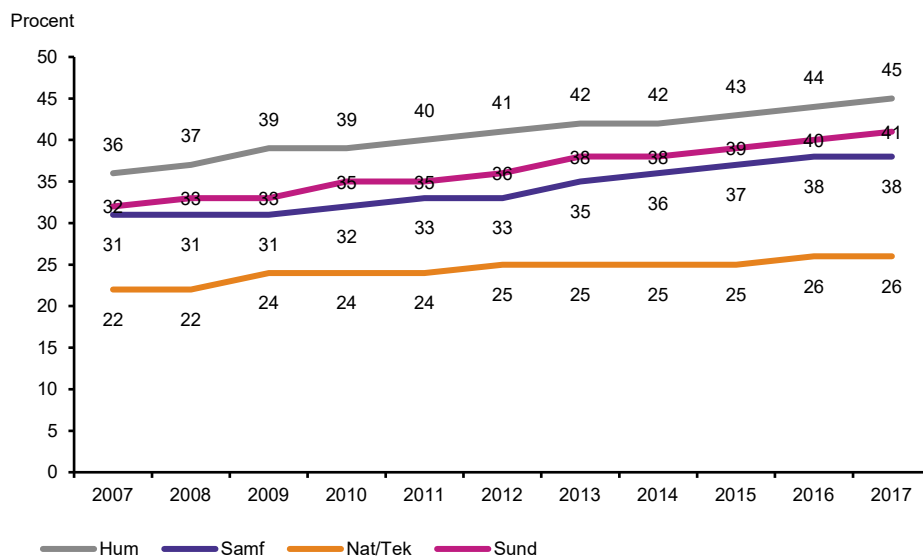
På alle videnskabelige hovedområder udgør andelen af kvinder under halvdelen af det videnskabelige personale.¹³ Samlet set udgjorde kvinder i 2017 45 procent af det videnskabelige personale indenfor humaniora, 41 procent indenfor sundhedsvidenskab, 38 procent indenfor samfundsvidenskab og 26 procent indenfor det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde.

¹³ Det videnskabelige personale opdeles i barometeret på fire videnskabelige hovedområder: humaniora, natur- og teknisk videnskab, samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen af videnskabeligt personale på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

Andelen af kvinder er steget jævnt på alle hovedområder fra 2007 til 2017. Men udviklingen varierer mellem de forskellige områder.

Figur 4.4

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt indenfor hovedområder, 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Stigningen i andelen af kvinder har været størst indenfor humaniora og sundhedsvidenskab. Andelen er steget med næsten 1 procentpoint om året (9 procentpoint for begge områder i perioden 2007-2017). De to hovedområder var endvidere (og er fortsat), i forvejen de to hovedområder, hvor kvinder udgør den største andel af det videnskabelige personale.

Stigningen er næsten den samme indenfor samfundsvidenskab. Andelen af kvinder er steget fra 31 procent i 2007 til 38 procent i 2017.

Udviklingen i andelen af kvinder indenfor det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde har været mere begrænset end for de øvrige områder og området har kun oplevet en meget begrænset vækst i andelen af kvinder – fra 22 procent i 2007 til 26 procent i 2017. Området har således både haft den svageste udviklingen i andelen af kvinder og er i forvejen det videnskabelige område, hvor andelen af kvinder er lavest.

Samlet set er der dermed en tendens til, at andelen af kvinder øges mest på de hovedområder, hvor kvinder i forvejen udgør den største andel af det videnskabelige personale.

5. Mænd og kvinder igennem en typisk forskerkarriere

Kvinder udgør i dag mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Alligevel er der langt færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere. Og jo længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

5.1 Mænd og kvinders karriereforløb samlet set

Kvinder udgør i dag mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Alligevel er der langt færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere. Og jo længere frem i et typisk karriereforløb for forskere 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 karriere, så falder de fra undervejs. Det er en tendens, der gør sig gældende både i Danmark og internationalt (se også kapitel 2). Internationalt kaldes fænomenet "the leaky pipeline".

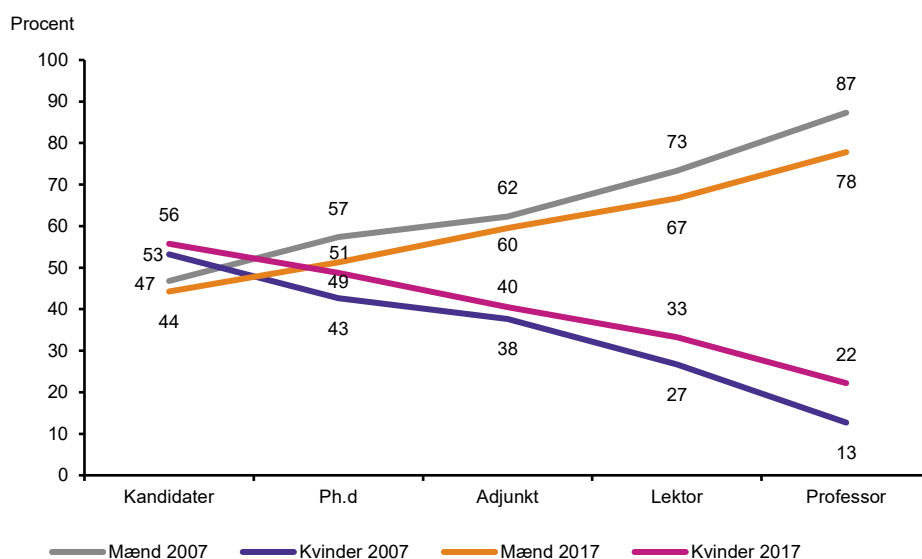
The leaky pipeline illustreres typisk ved hjælp af de såkaldte saksediagrammer – dvs. diagrammer, der præsenterer kønsfordelingen i løbet af en typisk akademisk forskerkarriere fra kandidat til professor. Det skal bemærkes, at der er tale om øjebliksbilleder af kønsfordelingen på forskellige karrieretrin i et givent år og ikke enkelte individers karriereforløb.

Når man sammenligner de danske "saksediagrammer" for 2007 og 2017 kan man se, at andelen af kvinder er øget i alle dele af saksen. Mens fx 53 procent af de færdige kandidater i 2007 fra de danske universiteter var kvinder, gjaldt det samme i 2017 for 59 procent af de færdige kandidater. Og mens andelen af kvinder blandt de færdige ph.d'er i 2007 var 43 procent, var det i 2017 49 procent af de færdige ph.d'er der var kvinder. På samme måde er andelen af kvinder fra adjunkt til professor – som også data i de tidligere kapitler har vist, øget fra 2007 til 2017.

Trods udviklingen er der dog fortsat i 2017 en klar tendens til at kvinder i højere grad end mænd falder fra i løbet af et traditionelt forskerkarriereforløb fra kandidat til professor, og at der trods mindre forskydninger og stigning af kvindeandelen på især professor- og i mindre grad på lektorniveauet gennem de seneste 10 år, tegner sig et relativt stabilt billede.

Figur 5.1

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



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

5.2 Mænd og kvinders karriereforløb på de enkelte universiteter

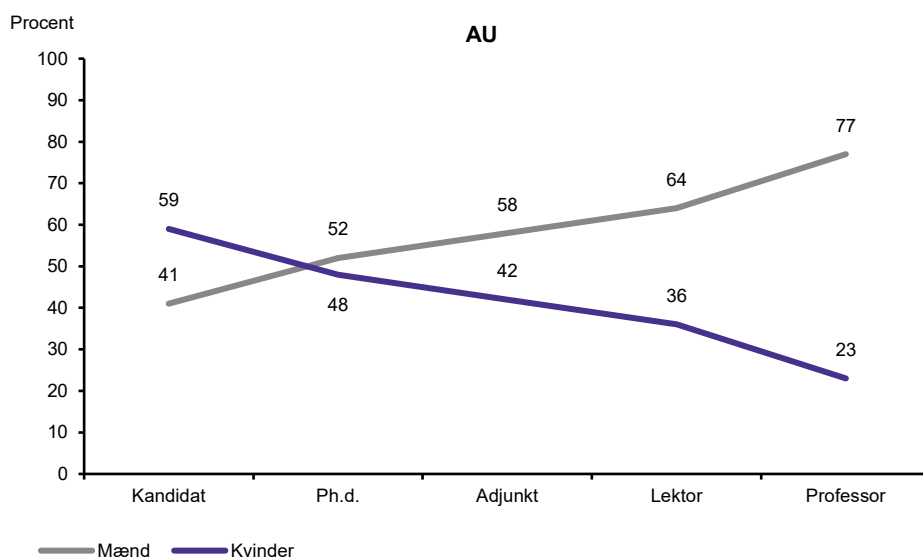
Saksediagrammerne for de 8 danske universiteter viser et meget varieret billede (figur 5.2). På AU, KU, SDU og RUC tegner der sig mere eller mindre samme billede, som gør sig gældende for de danske universiteter samlet, mens billedet på CBS, DTU, ITU og AAU adskiller sig meget fra det samlede billede.

DTU skiller sig særligt ud ved, at mænd udgør langt over halvdelen af såvel kandidater, ph.d.-studerende og alle kategorier af det videnskabelige personale. Under hver tredje færdige kandidat, ca. hver tredje ph.d. og kun 12 procent af de ansatte på professorniveauet på DTU var i 2017 en kvinde. Det samme gør sig næsten gældende på ITU – bortset fra, at tæt på halvdelen af færdige kandidater fra ITU i 2017 var kvinder.

Også på CBS og AAU er billedet præget af en generel større andel af mænd på alle niveauer – bortset fra, at mænd og kvinder begge steder udgør tæt på halvdelen af de færdige kandidater i 2017. Endvidere er fordelingen af mænd og kvinder på det videnskabelige personale begge steder nogenlunde svarende til gennemsnittet for universiteterne som helhed.

Figur 5.2

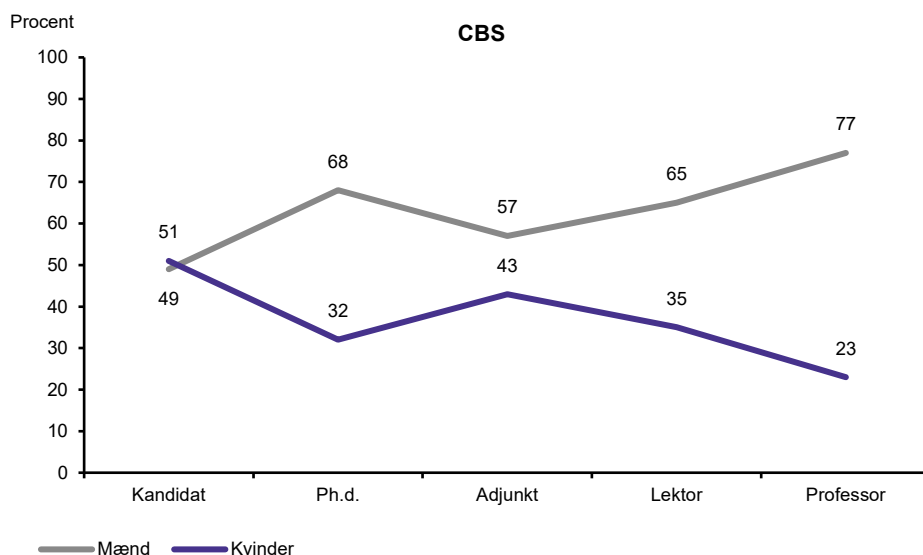
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Aarhus Universitet, 2017, procent



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

Figur 5.3

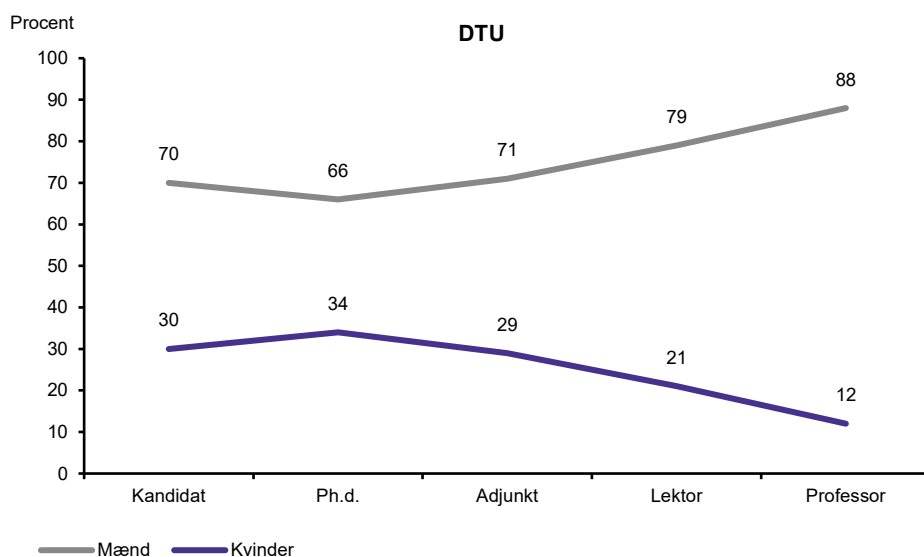
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Copenhagen Business School, 2017, procent



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

Figur 5.4

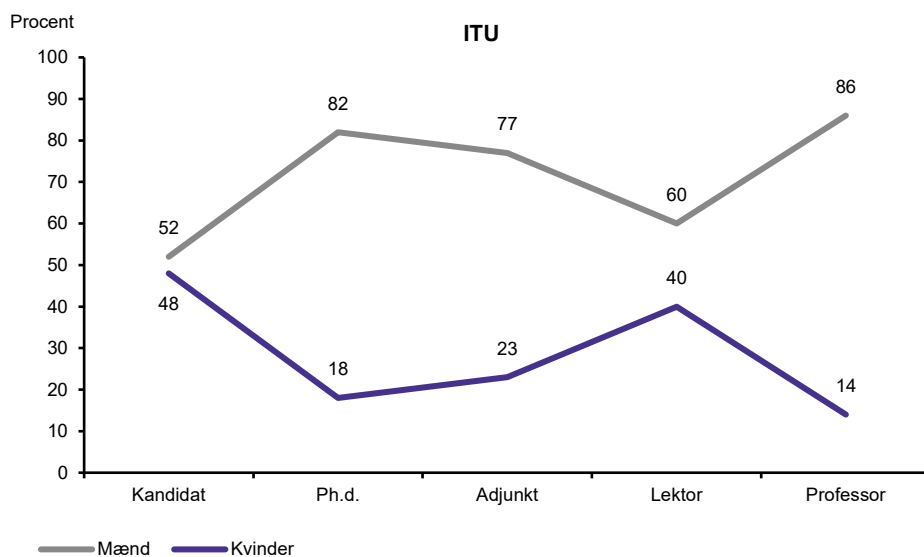
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Danmarks Tekniske Universitet, 2017, procent



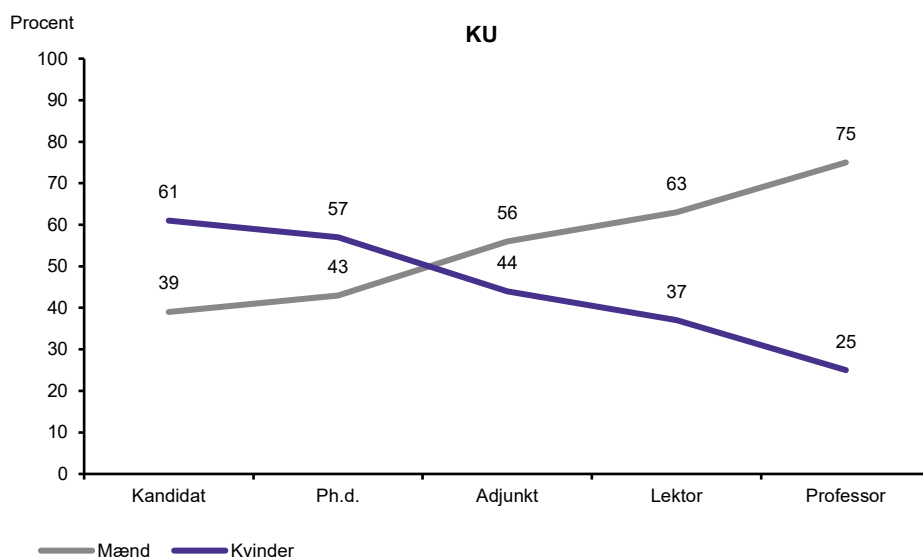
Kilde: Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 5.5

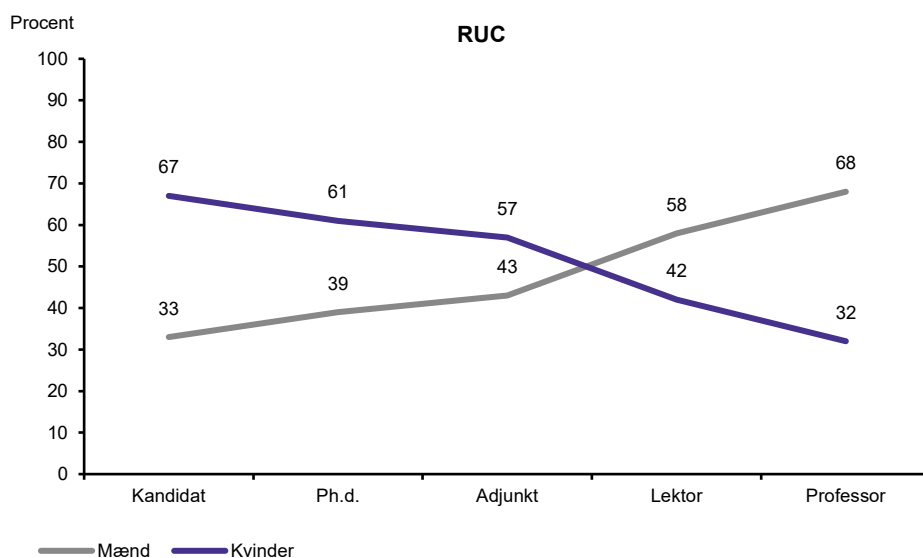
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, IT-Universitetet, 2017, procent



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

Figur 5.6Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Københavns Universitet, 2017, procent

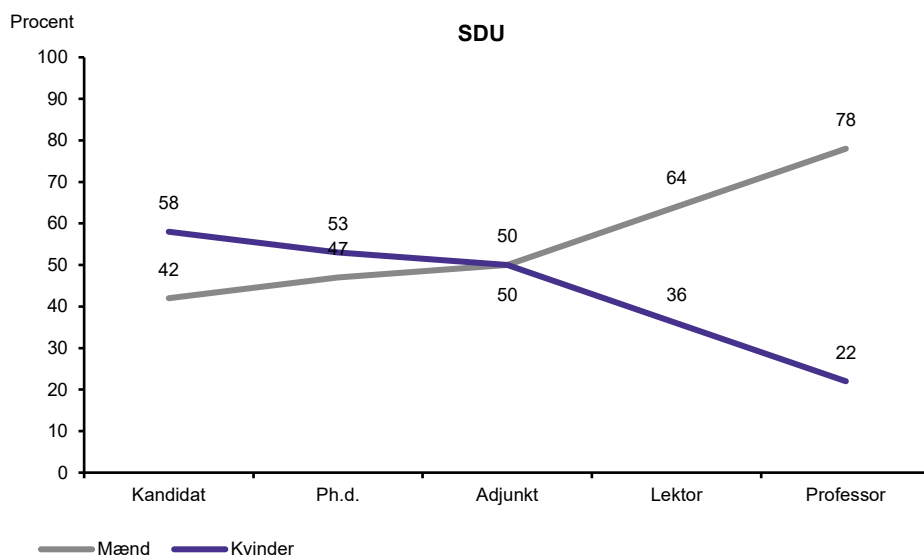
Kilde: Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 5.7Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Roskilde Universitet, 2017, procent

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

Figur 5.8

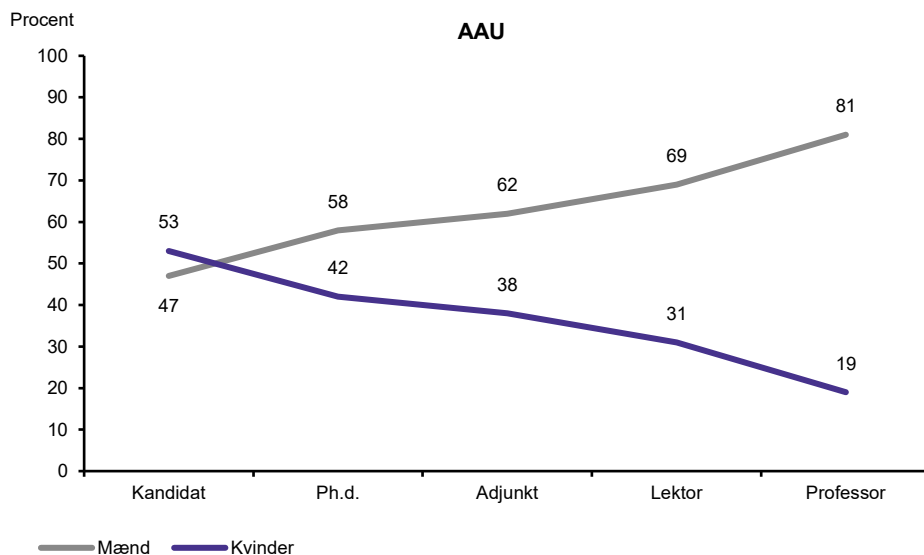
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Syddansk Universitet, 2017, procent



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

Figur 5.9

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Aalborg Universitet, 2017, procent



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

AU, KU, SDU og RUC har alle den højeste andel af kvinder blandt såvel kandidater og færdige ph.d.er som blandt det videnskabelige personale.

RUC skiller sig særligt ud ved at have en meget høj andel af kvinder blandt såvel færdige kandidater som ph.d.er. På RUC var det således kun hver tredje færdige kandidat i 2017, der var en mand og 39 procent af de færdige ph.d.-studerende. RUC er også det eneste universitet med en overvægt af kvinder på adjunkt-niveauet.

Trods de mange variationer i billedet universiteterne imellem, bekræfter fordelingen af mænd og kvinder dog på alle universiteter billedet af, at kvinder i højere grad end mænd falder fra i løbet af et traditionelt karriereforløb fra kandidat til professor.

5.3 Mænd og kvinders karriereforløb på de videnskabelige hovedområder

Saksediagrammerne for de fire videnskabelige hovedområder viser et meget varieret billede¹⁴.

Som det fremgik i kapitel 4 er andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale højest indenfor humaniora og sundhedsvidenskab. Dette gælder også blandt færdige kandidater og ph.d.er. For begge områder er mere end 2 ud af tre færdige kandidater kvinder og det samme gælder knap 2 ud af 3 færdige ph.d.er. Også på adjunkt-niveauet er andelen af kvinder højere end mænd indenfor humaniora og sundhedsvidenskab (i modsætning til de to øvrige videnskabelige hovedområder). På lektorniveauet udgør kvinder dog for begge områder mindre end halvdelen af de ansatte.

Lighederne mellem humaniora og sundhedsvidenskab til trods er andelen af kvindelige professorer på de to områder dog meget forskellig. På humaniora udgør kvinder 36 procent af professorerne – og humaniora er dermed det hovedområde med den største andel af kvinder på professorniveauet. Andelen af kvindelige professorer indenfor sundhedsvidenskab er i sammenligning hermed kun 24 procent – hvilket er lavere end både humaniora og samfundsvidenskab.

Andelen af mænd og kvinder indenfor samfundsvidenskab er forholdsvis ligelig, så længe man ser på færdige kandidater og ph.d.er (med en svag overvægt af kvinder) og ansatte på adjunkt-niveauet (med en svag overvægt af mænd). Men på såvel lektorsom professorniveauet er andelen af mænd betydeligt højere end andelen af kvinder. Samfundsvidenskab er dermed det af de fire områder, der ligner det gennemsnitlige danske billede mest.

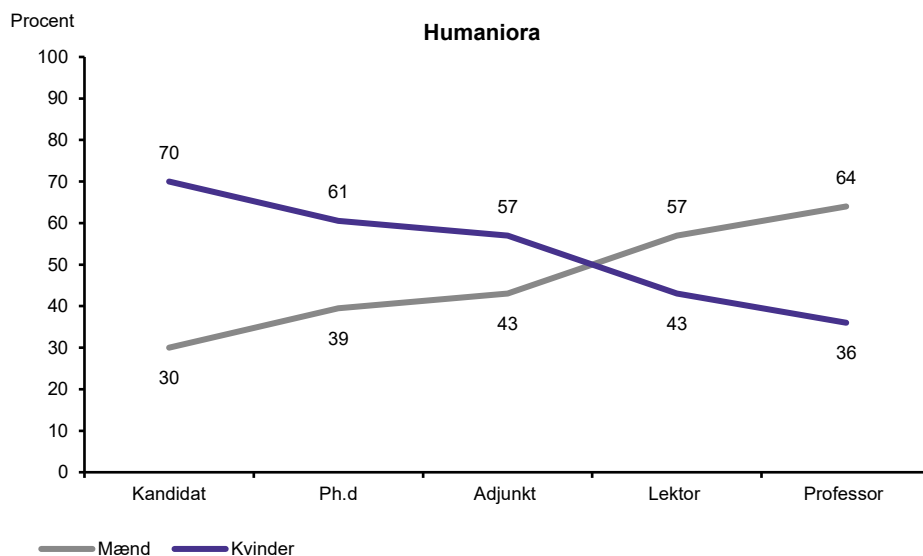
Det natur- og tekniskvidenskabelige område adskiller sig i væsentlig grad for de øvrige 3 områder. Området har – som vist i kapitel 4, den laveste andel af kvinder blandt det videnskabelige personale. Og kvinder er indenfor natur- og tekniskvidenskab i mindretal indenfor alle kategorier. 40 procent af de færdige kandidater indenfor natur- og tekniskvidenskab er kvinder og kun 15 procent (123 ud af i alt 831) af professorerne er kvinder. Derved er natur- og tekniskvidenskab det eneste af de 4 hovedområder, hvor mindre end halvdelen af færdige kandidater og ph.d.er er kvinder. Samtidig er natur- og teknisk

¹⁴ Det videnskabelige personale opdeles i barometeret på fire videnskabelige hovedområder: humaniora, natur- og tekniskvidenskab, samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen af videnskabeligt personale på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

videnskab det område, hvor andelen af kvinder er lavest på såvel adjunkt-, lektor og professorniveau.

Figur 5.10

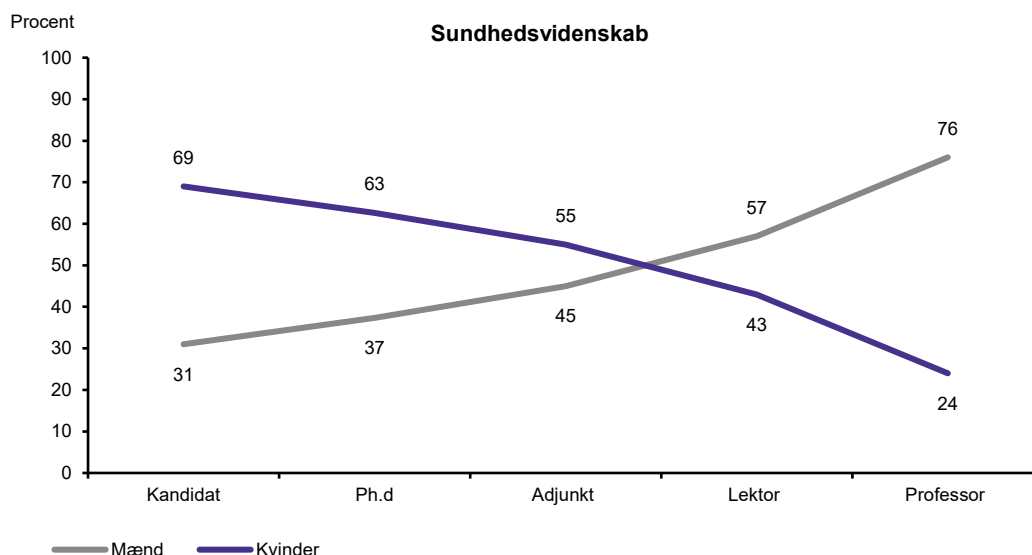
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder - hu-
maniora, 2017, procent



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

Figur 5.11

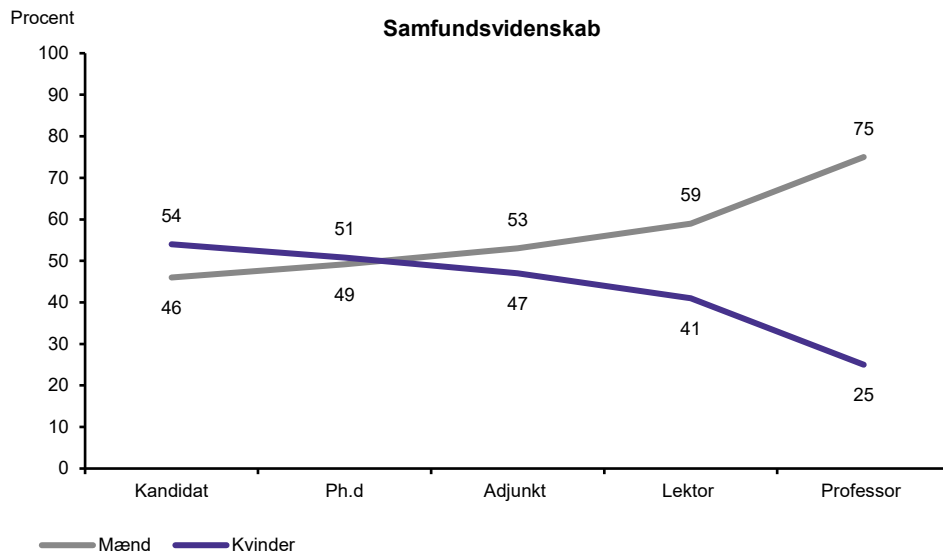
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder - sundhedsvidenskab, 2017, procent



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

Figur 5.12

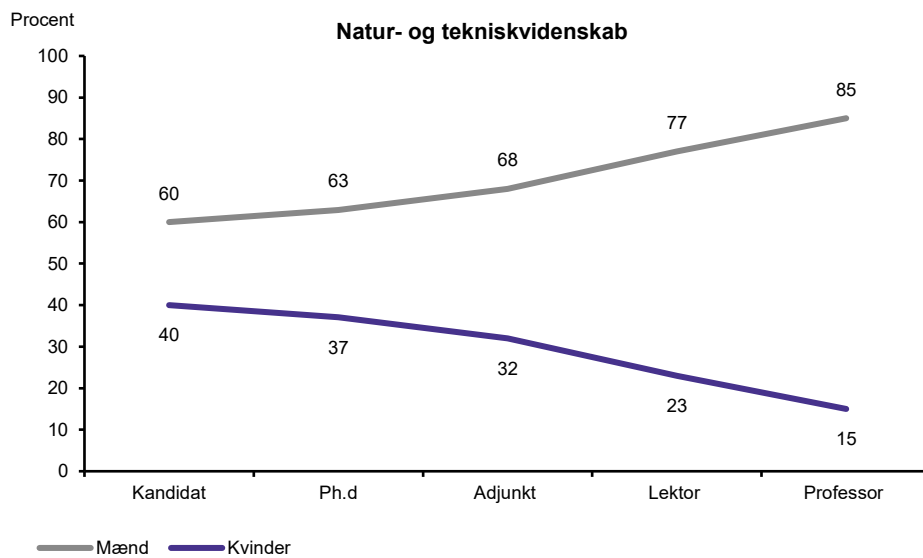
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder – samfundsvidenskab, 2017, procent



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

Figur 5.13

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder – natur- og tekniskvidenskab, 2017, procent



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

Trods de mange variationer i billedet de videnskabelige hovedområder imellem, bekræfter fordelingen af mænd og kvinder på alle hovedområderne alligevel samlet set billedet af, at kvinder i højere grad end mænd falder fra i løbet af et traditionelt karriereforløb fra kandidat til professor.

Data tegner endvidere et billede af et stærkt kønsopdelt valg af uddannelse, hvor kun samfundsvidenskab formår at tiltrække nogenlunde lige mange mænd og kvinder til kandidat – og ph.d.-uddannelserne.

6. Karriereindeks for mænd og kvinder

Kvindes sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor er steget gennem de seneste ti år. Kvinder er dog fortsat underrepræsenteret på professorniveauet i forhold til deres andel af det samlede videnskabelige personale. Det gør sig gældende indenfor alle videnskabelige hovedområder og på alle universiteterne.

Samtidig er mænds sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor så godt som uændret i samme periode trods den stigende andel af kvindelige professorer.

6.1 Karriereudvikling belyst ved hjælp af karriereindeks

I kapitel 5 blev fordelingen af det videnskabelige personale på forskellige stillingsniveauer brugt til at illustrere en typisk karriereudvikling for henholdsvis mandlige og kvindelige forskere.

Som supplement hertil belyses i dette kapitel mænd og kvinders karriereudvikling gennem et såkaldt "karriereindeks". Der udarbejdes et indeks for henholdsvis mænd og kvinder. Karriereindekset for kvinder sammenholder andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af kvinder på professorniveauet og vice versa for indekset for mænd (se boks 6.1.).

Karriereindekset er et forsøg på – på en simpel måde, at sammenligne karriereudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder. Hvis mænd og kvinders karriereudvikling var ens, ville man – alt andet lige – kunne forvente, at andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige professorer var den samme, som andelen af mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale. Dvs. hvis kvinder udgør 34 procent af det samlede videnskabelige personale, ville man – ved en ligelig karriereudvikling mellem mænd og kvinder – kunne forvente, at kvinder også udgjorde 34 procent af professorstaben. Karriereindekset er inspireret af EU-kommissionens "Glass Ceiling Index"¹⁵.

¹⁵ Glass Ceiling Index stammer blandt andet fra She Figures 2013, EU-kommissionen, 2016

Boks 6.1 Karriereindeks

Karriereindekset er et forsøg på – på en simpel måde, at sammenligne karriereudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder. Hvis mænd og kvinders karriereudvikling var ens, ville man – alt andet lige – kunne forvente, at andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige professorer var den samme, som andelen af mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale. Dvs. hvis kvinder udgør 34 procent af det samlede videnskabelige personale, ville man – ved en ligelig karriereudvikling mellem mænd og kvinder – kunne forvente, at kvinder også udgjorde 34 procent af professorstaben.

Karriereindekset udregnes derfor ved at dividere andelen af henholdsvis mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af henholdsvis mænd og kvinder på professorniveauet. Der udregnes i denne rapport et karriereindeks for både mænd og kvinder.

Hvis andelen af fx kvinder på professorniveauet er det samme som andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale, vil indeksværdien være 1. En indikatorværdi på 1 indikerer dermed, at der ingen forskel er på mænd og kvinders sandsynlighed for at avancere til professorniveauet.

En indikatorværdi på over 1 indikerer derimod, at det pågældende køn er underrepræsenteret på professorniveauet ift. kønnets andel af det samlede videnskabelige personale, mens en indikatorværdi på under 1 indikerer det modsatte.

Eksempel på udregning af værdi på karriereindekset:

I 2007 var der 7.572 ansatte som videnskabeligt personale på de danske universiteter i alt – heraf var 2.045 kvinder. På professorniveauet var der i 2007 tilsvarende 1.434 professorer i alt – heraf 182 kvinder. Værdien på karriereindekset for kvinder i 2007 er derfor 2,13 svarende til: $(2.045/7.572)/(182/1.434)=2,13$

6.2 Karriereindeks for mænd og kvinder samlet set

Karriereindekset for kvinder viste i 2007 en værdi på 2,13 (figur 6.1). Det betyder at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i 2007 var mere end dobbelt så høj som andelen af kvinder på professorniveauet.

Indeksværdien for kvinder er faldet jævnt igennem de seneste ti år og var i 2017 faldet til 1,51. Udviklingen indikerer, at sandsynlighed for at kvinder avancerer frem til professorniveauet er steget fra 2007 til 2017. Dog er andelen af kvindelige professorer fortsat lavere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt – og kvinder kan dermed fortsat siges at underrepræsenteres på professorniveauet vurderet ud fra deres andel af det samlede videnskabelige personale (se boks 6.1).

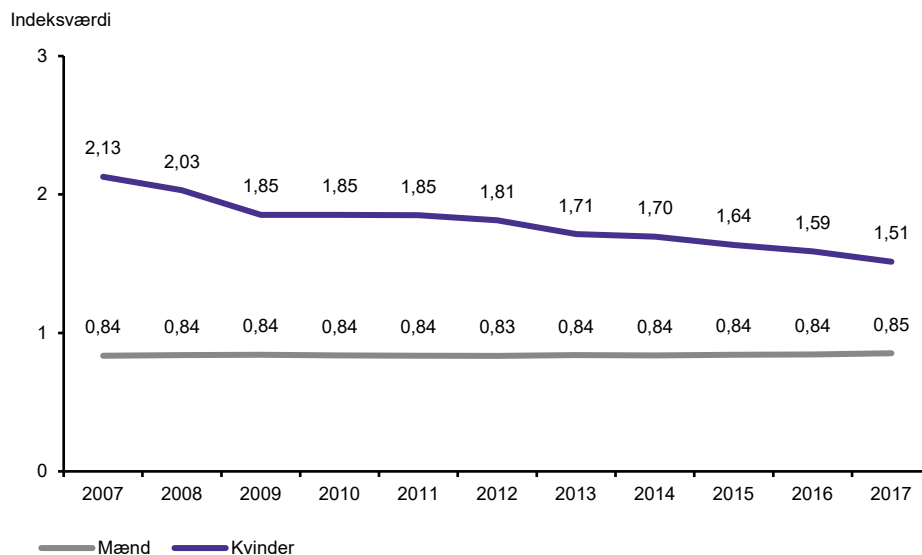
Karriereindekset for mænd har i samme periode (2007-2017) udvist en nærmest konstant værdi – ca. 0,84-0,85.

Det betyder først og fremmest at mænd i hele perioden – alt andet lige, har været overrepræsenteret på professorniveauet i forhold til hvor stor en andel de udgør af det samlede videnskabelige personale. Fx var andelen af mænd 66 procent af det samlede videnskabelige personale i 2017, mens mænd udgjorde 78 procent af de ansatte på professorniveauet i 2017.

Den konstante indekssværdi betyder dog også, at forholdet mellem andelen af mænd blandt det samlede videnskabelige personale og mænds andel af professorstillinger har været stort set uændret igennem hele perioden. Det indikerer, at det er lige så sandsynligt for en mand at avancere til professorniveauet i 2017, som det var i 2007, til trods for de store ændringer i størrelsen af det videnskabelige personale i samme periode - herunder ikke mindst den stærkt stigende andel af kvindelige professorer.

Figur 6.1

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd og kvinder, danske universiteter samlet, 2007-2017, indekssværdi



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

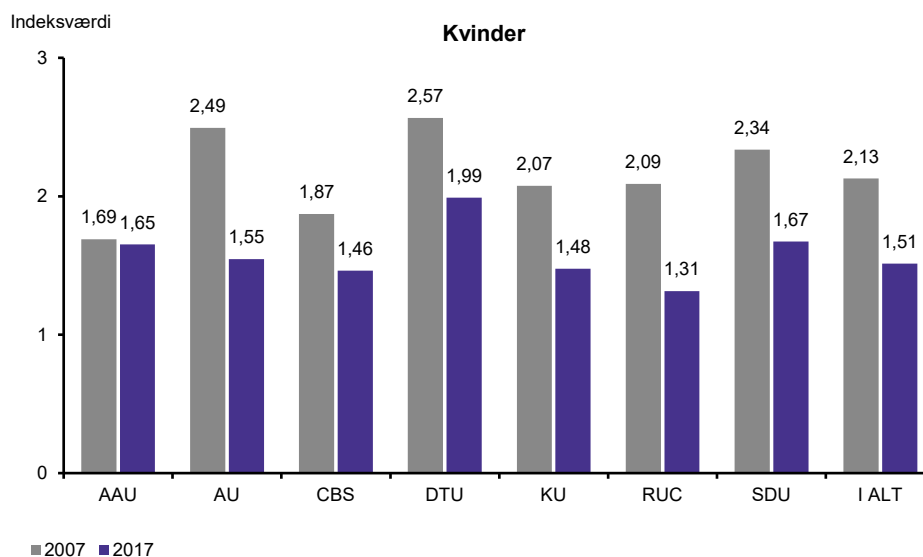
6.3 Karriereindeks for mænd og kvinder på de enkelte universiteter

Udviklingen i karriereindekset for mænd og kvinder opgjort på de enkelte universiteter hver for sig, følger generelt mønsteret for karriereindekset for det samlede videnskabelige personale.

Det betyder, at værdien i karriereindekset for kvinder har været faldende fra 2007 til 2017 på alle universiteterne. Udviklingen indikerer, at sandsynligheden for at avancere til professorniveauet er steget for kvinder på alle danske universiteter. Dog har ændringen på AAU været meget begrænset.

Figur 6.2

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for kvinder, danske universiteter enkeltvis, 2007 og 2017, indekssværdi

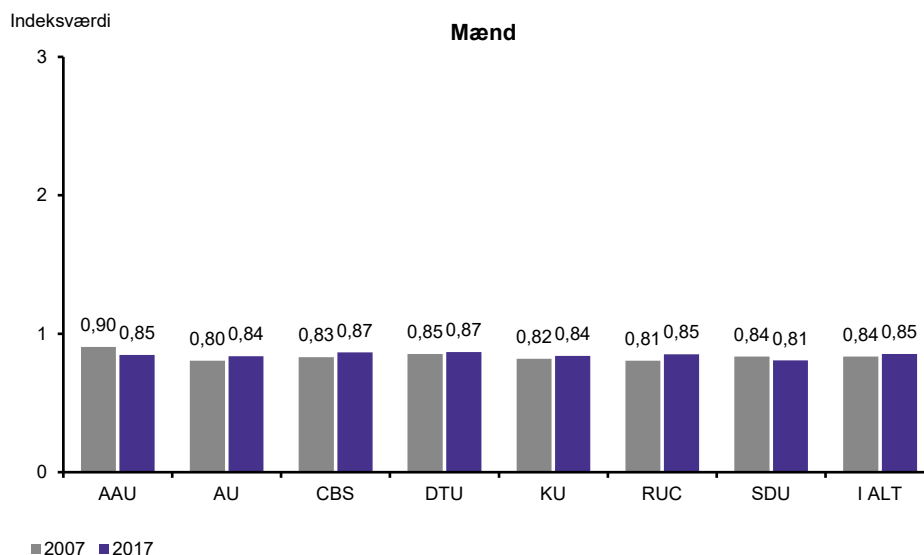


Anm: ITU indgår ikke i figuren på grund af for få observationer i både 2007 og 2017

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.3

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd, danske universiteter enkeltvis, 2007 og 2017, indekssværdi



Anm: ITU indgår ikke i figuren på grund af for få observationer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Indeksværdien er højest på DTU (1,99), hvilket betyder, at kvinders andel af den samlede gruppe af videnskabeligt personale (23 procent) er næsten dobbelt så stort, som kvinders andel af gruppen af professorer på DTU (12 procent). Det betyder igen, at sandsynligheden for som kvindelig VIP'er at avancere til professorniveauet – alt andet lige, er lavest på DTU.

Indeksværdien er lavest på RUC – og her er der dermed størst overensstemmelse mellem kvinders andel af det samlede videnskabelige personale og kvinders andel af gruppen af professorer. Det betyder igen, at sandsynligheden for som kvindelig VIP'er at avancere til professorniveauet – alt andet lige, er størst på RUC.

På alle universiteterne er værdien dog over 1. Det betyder, at kvinder på alle universiteterne er underrepræsenteret på professorniveauet i sammenligning med deres andel af det videnskabelige personale som helhed. Det bekræfter igen billedet fra kapitel 5 om at det er mere sandsynligt for en mand end for en kvinde at avancere til professorniveauet.

Karriereindekset for mænd er meget ens på tværs af universiteterne og har været meget stabilt i perioden. Det betyder samlet set, at mænd på alle universiteterne er overrepræsenteret på professorniveauet, hvis man alene sammenholder med deres andel af de samlede videnskabelige personale.

Stabiliteten i indeksværdien viser også, at det (med små variationer universiteterne imellem) i 2017 stadig er lige så sandsynligt for en mand at blive udnævnt til professor, som det var i 2007 – trods den stigende andel af kvindelige professorer i perioden.

6.4 Karriereindeks for mænd og kvinder på videnskabelige hovedområder

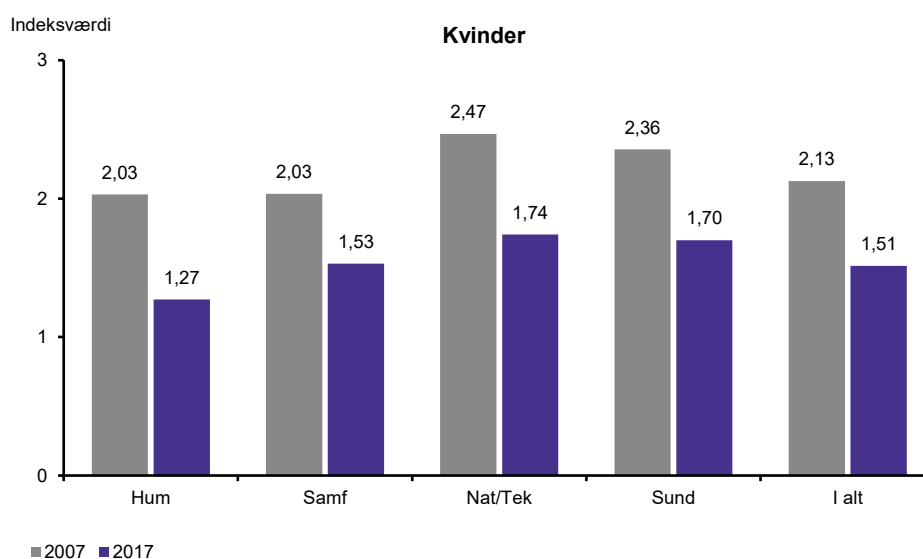
Det samme mønster tegner sig, når man ser udviklingen i karriereindekset for mænd og kvinder fordelt på hovedområder.

På alle hovedområder indikerer udviklingen, at det er blevet mere sandsynligt for kvinder at avancere til professorniveauet i 2017 end det var i 2007. Sandsynligheden er størst på humaniora og mindst på det natur- og tekniskvidenskabelige område.

Indenfor samfundsvidenskab, natur- og tekniskvidenskab og sundhedsvidenskab er det i 2017 lige så sandsynligt for mænd at avancere til professorniveauet som det var i 2007. Kun indenfor humaniora har udviklingen betydet at det i 2017 var mindre sandsynligt for mænd at avancere til professorniveauet end det var i 2007. Og andelen af mænd på professorniveauet er fortsat højere end andelen af mænds blandt det samlede videnskabelige personale indenfor humaniora.

Figur 6.4

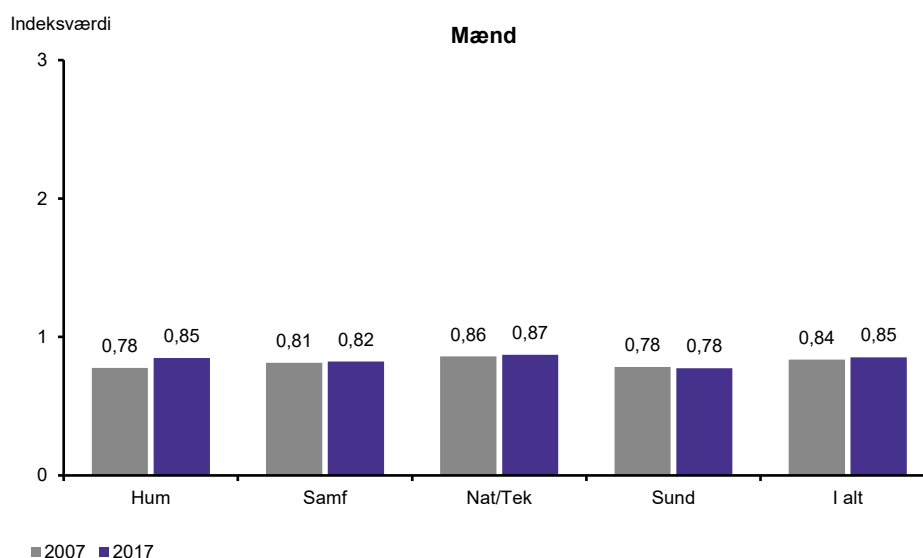
Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for kvinder, videnskabelige hovedområder, 2007 og 2017, indekssværdi



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.5

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd, videnskabelige hovedområder, 2007 og 2017, indekssværdi



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

7. Mænd og kvinder blandt nyansatte forskere

Der er i perioden 2015-2017 flere mænd end kvinder blandt de nyansatte på de danske universiteter. Det gælder på alle stillingsniveauer. Det gælder også på alle universiteter – bortset fra RUC, hvor der har været lige mange mænd og kvinder blandt de nyansatte i perioden.

Indenfor humaniora har et lille flertal af de nyansatte været kvinder, mens der indenfor sundhedsvidenskab er nyansat lige mange mænd og kvinder i perioden. Indenfor samfundsvidenskab er næsten halvdelen af de nyansatte kvinder, mens andelen af kvinder blandt nyansatte indenfor natur- og teknisk videnskab er 28 procent.

Andelen af kvinder blandt de nyansatte er samlet set en smule højere end andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale i alt. Alt andet lige tyder det på, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale samlet set fortsat kan forventes at stige svagt i de kommende år. Det er dog vanskeligt entydigt at forudsige den fremtidige udvikling, da mange faktorer er i spil.

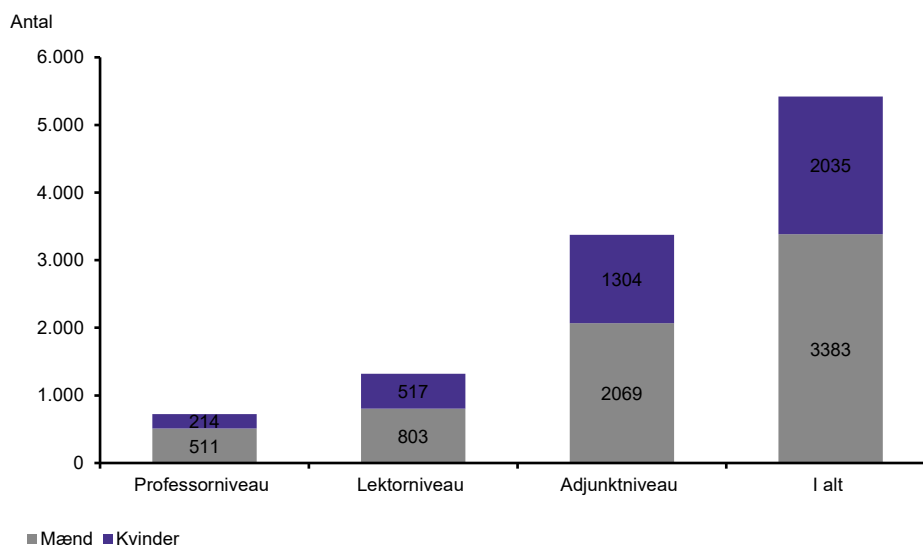
7.1 Antallet af mænd og kvinder blandt nyansatte

I perioden 2015-2017 blev der i alt besat 5.418 stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau på de danske universiteter. I alt blev 3.373 ansat på adjunkt-niveauet, 1.320 på lektorniveauet og 725 på professorniveauet. Langt hovedparten (62 procent) af nyansættelserne er dermed sket på adjunkt-niveauet.

Ud af de samlet set 5.418 stillinger, der blev besat i perioden 2015-2017 blev 2.035 besat af kvinder – svarende til 38 procent. Langt den største gruppe af kvinder blev ansat på adjunkt-niveauet (1.304 kvinder), en noget mindre gruppe på lektorniveauet (517 kvinder og 214 kvinder på professorniveauet (figur 7.1).

Figur 7.1

Antal mænd og kvinder blandt nyansatte i det videnskabelige personale 2015-2017 fordelt på stillingsniveauer, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Tabel 7.1

Andelen af henholdsvis mænd og kvinder ansat på stillingsniveauer 2015-2017, procent

	Mænd	Kvinder	I alt
Professorniveau	15%	11%	13%
Lektorniveau	24%	25%	24%
Adjunkt-niveau	61%	64%	62%
I alt	100%	100%	100%

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Den samme tendens gør sig gældende for mænd – her er antallet af ansættelser også højest på adjunkt-niveauet og lavest på professorniveauet. Men der er alligevel små forskelle i forhold til, hvilke stillingsniveauer mænd og kvinder ansættes på. Mens fx 15 procent af alle nyansatte mænd ansættes på professorniveauet, sker det samme kun for 11 procent af alle nyansatte kvinder. Modsat ansættes en større andel af alle nyansatte kvinder på adjunkt-niveauet - 64 procent af alle nyansatte kvinder kvinderne mod 61 procent af alle nyansatte mænd (tabel 7.1).

7.2 Mænd og kvinder blandt nyansatte og alle ansatte fordelt på stillingsniveauer

Kvinder udgjorde i perioden 2015-2017 38 procent af alle nyansatte i videnskabelige stillinger på adjunkt- lektor og professorniveauet på de danske universiteter. Andelen af kvinder blandt de nyansatte lå derved en smule over andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt - som i 2017 var 34 procent (figur 7.2).

Kvinder udgjorde 39 procent af alle nyansatte på adjunktniveauet. På adjunktniveauet var andelen af kvinder blandt nyansatte dermed en smule lavere end andelen af kvinder blandt den samlede bestand af adjunkter i 2017, hvor kvinder udgjorde 40 procent i alt.

På lektorniveauet udgjorde andelen af kvinder blandt de nyansatte ligeledes 39 procent, mens andelen af kvinder udgjorde 33 procent af alle ansatte på lektorniveauet i 2017. På lektorniveauet var andelen af kvinder blandt de nyansatte dermed højere end andelen af kvinder blandt den samlede bestand af lektorer i 2017.

Det samme gjorde sig gældende på professorniveauet. Her udgjorde andelen af kvinder blandt de nyansatte 30 procent, mens andelen af kvinder udgjorde 22 procent af alle ansatte på professorniveauet i 2017.

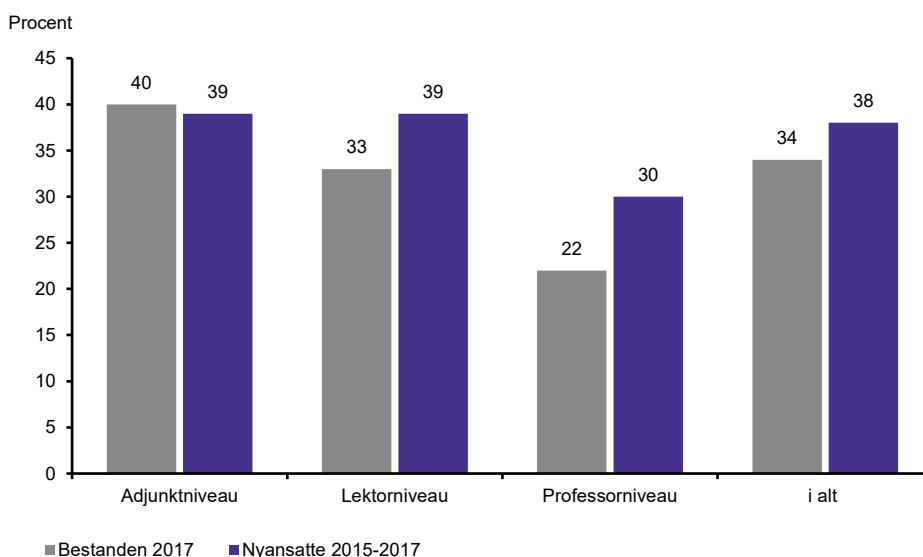
Alt andet lige indikerer det, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale fortsat kan forventes at stige i de kommende år. Bedømt ud fra udviklingen de senere år er der dog meget, der tyder på, at andelen af kvinder på adjunktniveauet ikke kan forventes at stige de kommende år.

Modsat kunne tallene indikere, at man fortsat vil kunne forvente en stigning i andelen af kvinder på lektor- og professorniveauet. Imidlertid viste data i kapitel 4 en tendens til, at andelen af kvindelige lektorer siden 2015 har ligget på 33 procent med en meget svag stigende tendens fra 2015- 2017. Til trods for at andelen af nyansatte kvinder på lektorniveauet har ligget et godt stykke over andelen af kvinder blandt alle ansatte på lektorniveauet, må den evt. fortsatte stigning i den samlede andel af kvindelige lektorer derfor fortsat forventes at ske meget langsomt.

Samlet set er det vanskeligt på baggrund af ansættelsesdata at konkludere noget entydigt om udviklingen, da udviklingen også afhænger af andre faktorer. Det gælder ikke mindst andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale, der fratræder. Men også forhold som den generelle øgning i antallet af stillinger i alt og på hovedområder samt hastigheden i personaleomsætningen spiller en rolle.

Figur 7.2

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt 2017 og blandt nyansatte i perioden 2015-2017, fordelt på stillingsniveauer, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

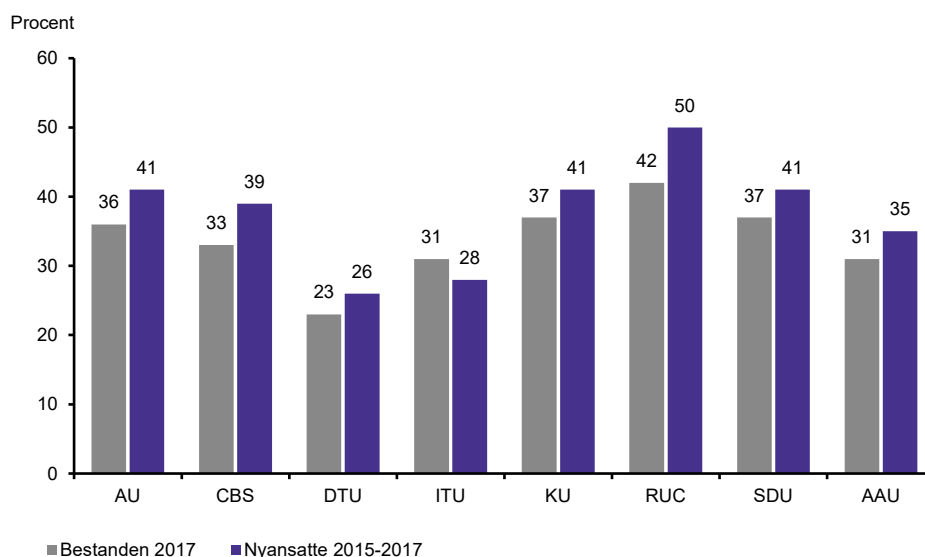
7.3 Nyansættelser fordelt på universiteter

RUC har - som det eneste af de 8 danske universiteter, ansat lige mange mænd og kvinder (50 procent mænd og kvinder) i perioden 2015-2017). Alle de øvrige universiteter har ansat flere mænd end kvinder. Andelen af kvinder blandt de nyansatte svinger fra 41 procent på AU, KU og SDU til 26 procent på DTU.

ITU har som det eneste universitet oplevet, at andelen af kvinder blandt de nyansatte var lavere end andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale i alt. På alle de øvrige universiteter var andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 højere eller på samme niveau, som andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt (figur 7.3). Andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2015-2017 overstiger i særlig høj grad andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt på RUC og CBS.

Figur 7.3

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i 2017 og blandt nyansatte i perioden 2015-2017, fordelt på universiteter, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Tabel 7.2

Procentandel af kvinder i bestanden af videnskabeligt personale på universiteterne i stillinger på professor-, lektor- og adjunkt niveau i 2017 og blandt nyansatte i 2015-2017, efter universitet og stillingsniveau, procent

	Professorniveau		Lektorniveau		Adjunkt niveau		I alt	
	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017
KU	25	31	37	41	44	43	37	41
AU	23	35	36	46	42	41	36	41
SDU	22	26	36	45	50	43	37	41
RUC	32	50	42	47	57	53	42	50
AAU	19	18	31	36	38	39	31	35
DTU	12	22	21	25	29	27	23	26
CBS	23	34	35	42	43	40	33	39
ITU	14	25	40	39	23	19	31	28
I alt	22	30	33	39	40	39	34	38

Anm.: Den lilla markering viser, at andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2015-2017 er højere end andelen af kvinder blandt alle ansatte på stillingsniveauet, grå indikerer, at andelen af kvinder stort set den samme (+/- 1 procentpoint), blå indikerer, at andelen af kvinder blandt nyansatte er lavere end andelen af kvinder blandt bestanden.

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 overstiger andelen af kvinder forskerbestanden i 2017 på alle universiteter på professorniveauet – bortset fra AAU, hvor andelen af kvinder blandt nyansatte er stort set den samme som andelen af kvinder blandt bestanden (tabel 7.1).

Det samme er tilfældet på alle universiteterne på lektorniveauet - bortset fra ITU, hvor andelen af kvinder blandt nyansatte er stort set den samme som andelen af kvinder blandt bestanden.

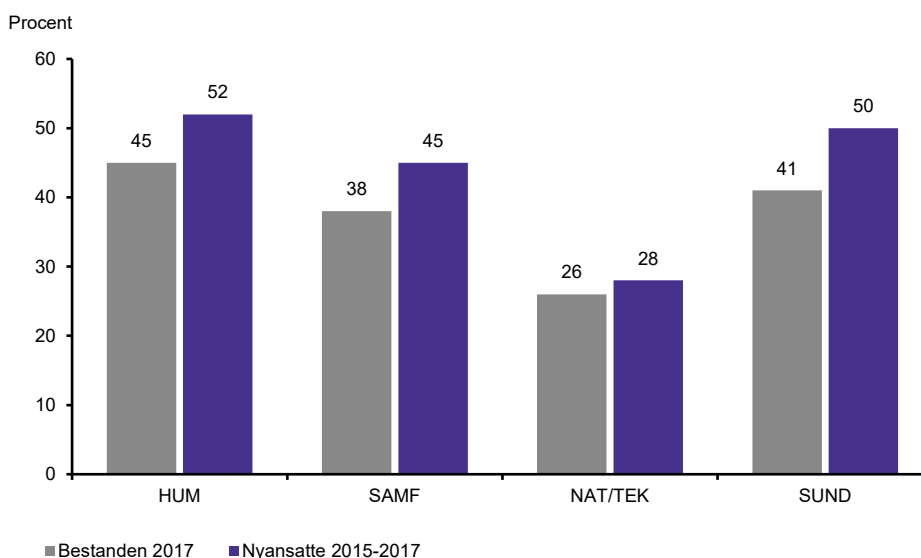
På adjunktiveauet er andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 lavere end andelen af kvinder blandt bestanden på fem af de otte universiteter, mens andelen af kvinder blandt de nyansatte på de tre øvrige universiteter er stort set den samme som andelen af kvinder i bestanden.

7.4 Nyansættelser fordelt på videnskabelige hovedområder

Andelen af kvinder blandt de nyansatte varierer meget mellem de forskellige videnskabelige hovedområder. Indenfor humaniora er lige godt halvdelen af alle nyansatte kvinder (52 procent), mens lige mange mænd og kvinder er ansat indenfor sundhedsvidenskab. Indenfor samfundsvidenskab er næsten halvdelen af de nyansatte kvinder, mens andelen af kvinder blandt nyansatte indenfor natur- og tekniskvidenskab er 28 procent.

Figur 7.4

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt 2017 og blandt nyansatte i perioden 2015-2017, fordelt på videnskabelige hovedområder, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

På alle videnskabelige hovedområder var andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 dog højere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i 2017. Men der er stor variation i, hvor stor forskellen var på andelen af kvinder blandt

nyansatte i forhold til andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale samlet i 2017 på tværs af de videnskabelige hovedområder (figur 7.3).

Sundhedsvidenskab er dét af de fire videnskabelige hovedområder, hvor andelen af kvinder blandt nyansatte overstiger andelen af kvinder blandt forskerstaben mest. Her udgjorde andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 50 procent, mens andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i 2017 var 41 procent.

Det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde var omvendt det hovedområde, hvor forskellen mellem andelen af kvinder blandt nyansatte og andelen af kvinder blandt forskerstaben var mindst. Her udgjorde andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 28 procent, mens andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i 2017 var 26 procent. Natur- og tekniskvidenskab er endvidere det område, hvor andelen af kvinder også i forvejen var lavest.

Andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 overstiger andelen af kvinder forskerbstanden i 2017 indenfor alle hovedområder på professorniveauet.

Det samme er tilfældet indenfor alle hovedområder på lektorniveauet - bortset fra natur- og teknisk forskning, hvor andelen af kvinder blandt nyansatte er stort set identisk med andelen af kvinder blandt bestanden.

På adjunktniveauet er andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2015-2017 stort set identisk med andelen af kvinder blandt bestanden på alle hovedområder - bortset fra natur- og teknisk forskning, hvor andelen af kvinder blandt de nyansatte er tre procentpoint lavere end andelen af kvinder i bestanden.

Tabel 7.3

Andel af kvinder i bestanden af videnskabeligt personale på universiteterne i stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau 2017 og blandt nyansatte i 2015-2017, efter videnskabeligt hovedområde og stillingsniveau, procent

	Professorniveau		Lektorniveau		Adjunktniveau		I alt	
	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017	Bestand 2017	Nyansatte 2015-2017
HUM	36	41	43	48	57	57	45	52
SAMF	25	32	41	51	47	46	38	45
NAT/TEK	15	21	23	24	32	29	26	28
SUND	24	32	43	54	55	55	41	50
I alt	19	30	32	39	40	39	32	38

Anm.: Den lilla markering viser, at andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2015-2017 er højere end andelen af kvinder blandt alle ansatte på stillingsniveauet, grå indikerer, at andelen af stort set den samme (+/- 1 procentpoint), blå indikerer, at andelen af kvinder blandt nyansatte er lavere end andelen af kvinder blandt bestanden.

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

8. Mænd og kvinder blandt ansøgere til nye stillinger

Ca. en fjerdedel af alle stillinger, der besættes blandt det videnskabelige personale på universiteterne, sker uden at stillingen har været slået op. Stillinger der besættes uden opslag besættes (ligesom stillinger besat efter opslag) oftest af en mand. Men der er en svag tendens til, at kvinder oftere ansættes i stillinger, der ikke har været slået op, end i stillinger hvor der har været opslag. Det gælder bl.a. på professorniveauet. Der er dog tale om små forskelle.

For så vidt angår de stillinger, der bliver besat efter opslag, besættes mange af stillingerne, uden at der har været kvalificerede kvindelige ansøgere til den opslåede stilling. På adjunkt- og lektorniveauet gælder det ca. hver tredje stilling, og på professorniveauet er det tilfældet i mere end halvdelen af de opslåede stillinger.

I de opslåede stillinger, hvor der har været ansøgere af begge køn, besættes stillingen i lidt under halvdelen af tilfældene af en kvinde – uanset stillingsniveau. Og kvindelige ansøgere har samlet set en højere succesrate end mandlige ansøgere, når der er ansøgere af begge køn.

8.1 Mænd og kvinder blandt ansættelser med og uden opslag

I perioden 2015-2017 blev der i alt besat 5.418 stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau på de danske universiteter. Ud af det samlede antal stillingsbesættelser blev 38 procent af stillingerne besat med en kvinde (se også kapitel 7).

Ikke alle stillinger slås op inden stillingsbesættelse. Det kan fx skyldes at en forsker er blevet "kaldet" til fx en professor- eller lektorstilling, eller at en ekstern bevillingsgiver har stillet midler til rådighed for ansættelsen af en person, som bevillingsgiveren har udpeget.

I alt blev 1.393 ud af de i alt 5.418 stillingsbesættelser i perioden 2015-17 besat uden, at stillingen havde været slået op. Det svarer til 26 procent af alle stillingsbesættelser i perioden.

Tabel 8.1

Ansættelser i stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2015-2017, opgjort efter stillingsniveau, opslag og den ansattes køn

	Ansættelser med opslag			Ansættelser uden opslag			Alle ansættelser		
	Mænd	Kvin-der	Andel kvin-der (pct.)	Mænd	Kvin-der	Andel kvin-der (pct.)	Mænd	Kvin-der	Andel kvin-der (pct.)
Professorniveau	395	162	29	116	52	31	511	214	30
Lektorniveau	628	413	40	175	104	37	803	517	39
Adjunkt-niveau	1.515	912	38	554	392	41	2.069	1.304	39
I alt	2.538	1.487	37	845	548	39	3.383	2.035	38

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Der er små variationer i forhold til, hvor ofte en stilling bliver besat med en mand eller en kvinde, alt efter om den ledige stilling har været slået op eller ej. I begge tilfælde ansættes dog oftere en mand end en kvinde. Men på tværs af alle stillingsniveauer blev 37 procent af de stillinger, der blev besat efter opslag, besat af en kvinde, mens 39 procent af de stillinger, der blev besat uden opslag, blev besat af en kvinde.

Dvs. der er en lille tilbøjelighed til at kvinder i højere grad ansættes i stillinger, der ikke har været i opslag end i stillinger, der har været i opslag. Det gælder både på i forhold til stillinger på adjunkt- og professorniveau. På lektorniveauet ansættes kvinder imidlertid oftere i stillinger, der har været slået op, end i stillinger der ikke har været slået op. Der er dog tale om forholdsvis små forskelle (tabel 8.1).

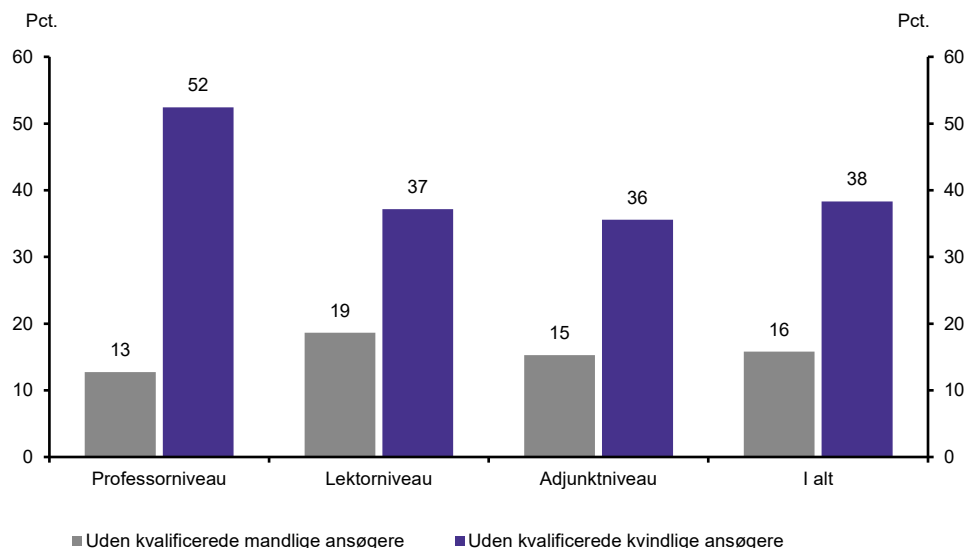
8.2 Stillinger besat efter opslag uden kvalificerede ansøgere af begge køn

I perioden 2015-2017 blev der i alt besat 5.418 stillinger på professor-, lektor- og adjunkt-niveau på de danske universiteter. Heraf blev 4.025 stillinger besat efter opslag.

Men ikke alle opslag resulterede i, at der kom kvalificerede ansøgere af begge køn. 38 procent af stillingerne, der blev besat efter opslag i 2015-2017, havde således ingen kvalificerede kvindelige ansøgere, mens 16 procent af opslagene ikke tiltrak kvalificerede mandlige ansøgere.

Figur 8.1

Andel af stillingsbesættelser med opslag på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2015-2017, hvor der ikke var henholdsvis kvalificerede mandlige og kvalificerede kvindelige ansøgere, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Fordelt på stillingsniveauer var andelen af opslag uden kvalificerede mandlige ansøgere nogenlunde ligelig fordelt. 15, 19 og 13 procent af ansættelserne efter opslag på henholdsvis adjunkt-, lektor- og professorniveau blev således besat, uden at der var kvalificerede mandlige ansøgere.

For kvinder var der større variation på tværs af stillingsniveauerne. 36 procent af stillingsbesættelserne efter opslag på adjunktniveauet og 37 procent af lektorstillingerne blev således besat uden at der var kvalificerede kvindelige ansøgere. På professorniveauet var det imidlertid 52 procent af stillingsbesættelserne, der skete uden at der var kvalificerede kvindelige ansøgere i ansøgningsbunken.

8.3 Stillinger besat efter opslag med kvalificerede ansøgere af begge køn

Eftersom at 38 procent af stillingerne, der blev besat med opslag i 2015-2017, ingen kvalificerede kvindelige ansøgere havde og 16 procent af opslagene ikke tiltrak kvalificerede mandlige ansøgere (jf. afsnit 8.2) havde kun 46 procent af alle stillinger, der i 2015-2017 blev besat efter opslag, kvalificerede ansøgere af begge køn. Fordelt på stillingsniveauer gjaldt det 35 procent af stillingerne på professorniveau, 44 procent af stillingerne på lektorniveau og 49 procent af stillingerne på adjunktniveau.

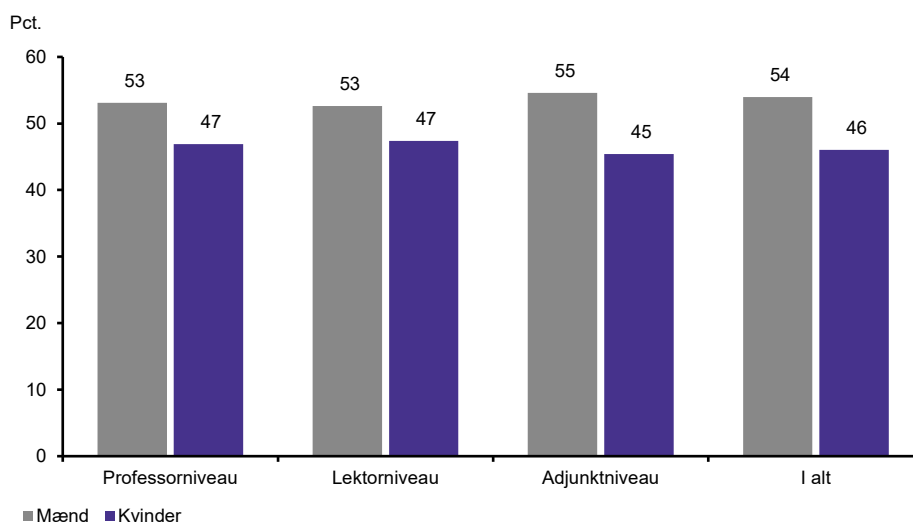
Ud af de ansættelsesforløb hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn, blev 46 procent af stillingerne samlet set besat af en kvindelige ansøger. På professorniveau fik kvinderne 47 procent, på lektorniveau 47 procent og på adjunktniveau 45 procent af stillingerne.

Dvs. at der lidt oftere ansættes en mand end en kvinde i stillinger der besættes efter opslag, og hvor der er kvalificerede ansøgere af begge køn. Derimod er der nogenlunde samme sandsynlighed for at en kvinde bliver ansat uanset stillingsniveau, i de tilfælde hvor der er både kvalificerede mandlige og kvindelige ansøgere.

Det skal dog bemærkes, at andelen af kvalificerede kvindelige ansøgere udgør knap 30 procent af alle kvalificerede ansøgere til stillinger, hvor der er ansøgere af begge køn. Kvinder har dermed samlet set en lidt højere succesrate end mandlige kvalificerede ansøgninger i stillinger, der besættes efter opslag, og hvor der er ansøgere af begge køn. Det gælder alle stillingsniveauer.

Figur 8.2

Kønsfordeling blandt nyansatte i stillinger med opslag på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2015-2017, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Se evt. flere oplysninger om rekruttering af forskere på de danske universiteter i den årlige analyse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet: Forskerrekruttering på universiteterne.¹⁶

¹⁶ Den seneste version af analysenotatet hedder "Forskerrekruttering på universiteterne 2015-2017 og kan findes på hjemmesiden www.ufm.dk

9. Uddelinger fra offentlige fonde

Det er ofte en væsentlig forudsætning for en forskers arbejde og videre karriereudvikling at kunne hjemtage ekstern finansiering til sin forskning.

Mænd får samlet set flere bevillinger end kvinder fra de offentlige danske forsknings- og innovationsfonde. Hver femte igangværende bevilling i Danmarks Grundforskningsfond har en kvindelig hovedbevillingshaver, mens ca. hver tredje bevillingsmodtager i 2017 er en kvinde i Danmarks Frie Forskningsfond og i Innovationsfondens talentprogram.

Mænd og kvinders succesrate i forhold til hvor stor en andel af deres ansøgninger, der opnår bevilling, varierer fra program til program og fra år til år. I mange tilfælde er der kun små forskelle mellem mænd og kvinders succesrate, men der er dog en klar tendens til, at mænd oftere har en højere succesrate end kvinder. Det gælder især i Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Innovationsfond. I Danmarks Grundforskningsfond er der derimod en tendens til, at kvinder har en højere succesrate end mænd.

9.1 Indledning

Universiteternes forskning finansieres primært gennem årlige basisbevillinger til universiteterne på finansloven. Derudover er universiteternes forskning i høj grad finansieret via ekstern finansiering i form af konkurrenceudsatte midler i offentlige forsknings- og innovationsfonde, EU's rammeprogram for forskning og private fonde.

Ofte er det en væsentlig forudsætning for en forskers arbejde og videre karriereudvikling at kunne hjemtage ekstern finansiering til sin forskning. De konkurrenceudsatte midler er både målrettet vækstlaget i dansk forskning med bevillinger til forskere, der er

i gang med at etablere sig som forskere og etablerede forskere, der ønsker at udbygge deres forskningsområde eller forskningsgruppe yderligere.

I dette afsnit sættes fokus på mænd og kvinders hjemtag af ekstern forskningsfinansiering fra de tre forsknings- og innovationsfonde under Uddannelses- og Forskningsministeriet: Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Innovationsfond.

9.2 Danmarks Grundforskningsfond

Danmarks Grundforskningsfond er en uafhængig fond, der har til formål at styrke forskningen i Danmark ved at finansiere enestående forskning på internationalt niveau indenfor alle fagområder.

Fondens primære virkemiddel er støtte til oprettelsen af Centers of Excellence. Centrene skal være på højeste internationale niveau og kan modtage støtte fra fonden i op til ti år. Fondens indkalder med to til tre års mellemrum ansøgninger om oprettelse af nye Centers of Excellence. Siden den første uddeling i 1993 har fonden støttet og oprettet 110 Centers of Excellence.

Fonden arbejder herudover på forskellige måder med at styrke og internationalisere danske forskningsmiljøer. F.eks. tiltrækker fonden forskere i verdensklasse fra udlandet til de danske forskningsmiljøer ved for en 5-årig periode at bevilge Niels Bohr Professorater via Niels Bohr Programmet. Niels Bohr Programmet giver mulighed for både at hente fremragende udenlandske forskere til Danmark og "hjemkalde" enestående danske forskere, der har gjort karriere i udlandet. Til og med 2017 har fonden ligeledes støttet et antal virtuelle forskningscentre i samfinansiering med National Natural Science Foundation of China.¹⁷

9.2.1 Bevillinger fra Danmarks Grundforskningsfond

I alt var der 59 igangværende bevillinger i Grundforskningsfonden i 2017. Heraf havde 12 af dem en kvindelige hovedbevillingsmodtager.

I alt var der en kvindelige hovedbevillingshavere på 10 af de 45 igangværende Centers of Excellence i 2017 og 2 ud af de 12 igangværende Niels Bohr Professorater i 2017 var bevilget til en kvindelige professor. Ingen af de to igangværende projekter i 2017 under det samfinansierede program havde kvindelig bevillingsmodtager.

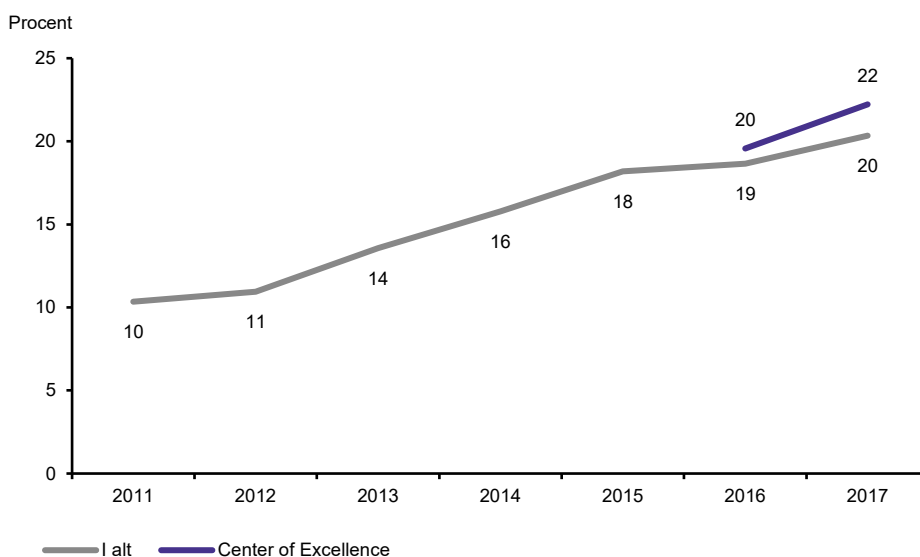
Andelen af kvindelige hovedbevillingshavere på igangværende bevillinger i Danmarks Grundforskningsfond er steget kraftigt i de seneste år og er fordoblet i perioden 2011-2017 – fra 10 procent af bevillingerne til 20 procent af bevillingerne i 2017.

Andelen af kvinder som hovedbevillingshaver på et Center of Excellence er steget fra 20 procent i 2016 til 22 procent i 2017 (der er ikke kønsopdelte data på virkemidlerne fra før 2016). Andelen af kvinder på de igangværende Niels Bohr Professorater var 17 procent (2 ud af 12 professorater) i 2017.

¹⁷ Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018

Figur 9.1

Andel kvindelige hovedbevillingshavere blandt igangværende bevillinger, Danmarks Grundforskningsfond 2011-17, pct.



Anm.: Beregningen er lavet på baggrund af de igangværende bevillinger det pågældende år og ikke på nye bevillinger, da fonden ikke uddeler midler i alle år. Der er først kønsopdelte data på de enkelte programmer fra 2016. Kønsfordeling på professorater og samfinansierede projekter er ikke afspejlet i figuren.

Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

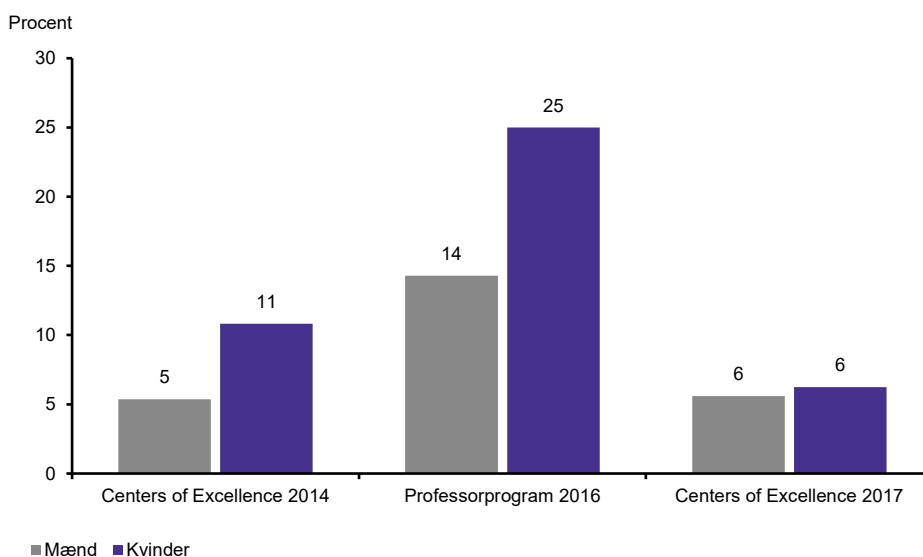
9.2.2 Succesrater i DG

Danmarks Grundforskningsfond har haft ansøgningsrunder til Centers of Excellence i 2014 og i 2017. Til ansøgningsrunden i 2014 var succesraten for de kvindelige ansøgere en smule højere end for mandlige ansøgere. For runden i 2017 var succesraten for mandlige og kvindelige ansøgere stort set den samme.

Derudover har fonden haft en ansøgningsrunde for Niels Bohr Professorater i 2016. Her var succesraten markant højere for de kvindelige ansøgere end for de mandlige. Man skal dog bemærke, at der er tale om meget små størrelser for såvel antallet af interesselikende-givelser og endelige antal bevillinger. Der indkom således 4 interesselikende-givelser fra kvinder, og der blev givet et enkelt professorat til en kvinde, mens der indkom 35 interesselikende-givelser fra mænd, og blev givet fem professorater til mænd.

Figur 9.2

Mænd og kvinders succesrater ved ansøgninger til Danmarks Grundforskningsfond 2014-2017, procent



Anm.: Udregningen er lavet på basis af antal interesselikendegivelser og endelige tilsagn.

Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

9.3 Danmarks Frie Forskningsfond

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) er en uafhængig fond, der har til formål at fremme dansk forskning på højeste internationale niveau. Danmarks Frie Forskningsfond uddeler primært midler til projekter baseret på forskernes egne initiativer og prioriterer alene ud fra forskningsfaglig kvalitet og originalitet. Fonden uddeler midler til forskningsaktiviteter indenfor og på tværs af alle videnskabelige områder.

Danmarks Frie Forskningsfond består af fem faglige forskningsråd og en bestyrelse. De 5 faglige forskningsråd behandler de indkomne ansøgninger og har også bevillingskompetencen.

Danmarks Frie Forskningsfond udbyder en række virkemidler - fra postdocstipendier over Sapere Aude-stipendier til yngre talentfulde forskningsledere og til forskningsprojekter baseret på originale forskningsidéer på tværs af karrieretrin. Endvidere udbyder fonden en række mindre virkemidler hovedsageligt indenfor et enkelt fagligt forskningsråds område.¹⁸

9.3.1 Bevillinger fra DFF

Danmarks Frie Forskningsfond modtog i alt 2.103 ansøgninger om støtte i 2017 og bevilligede midler til 360 ansøgninger for i alt 988 mio. kr.

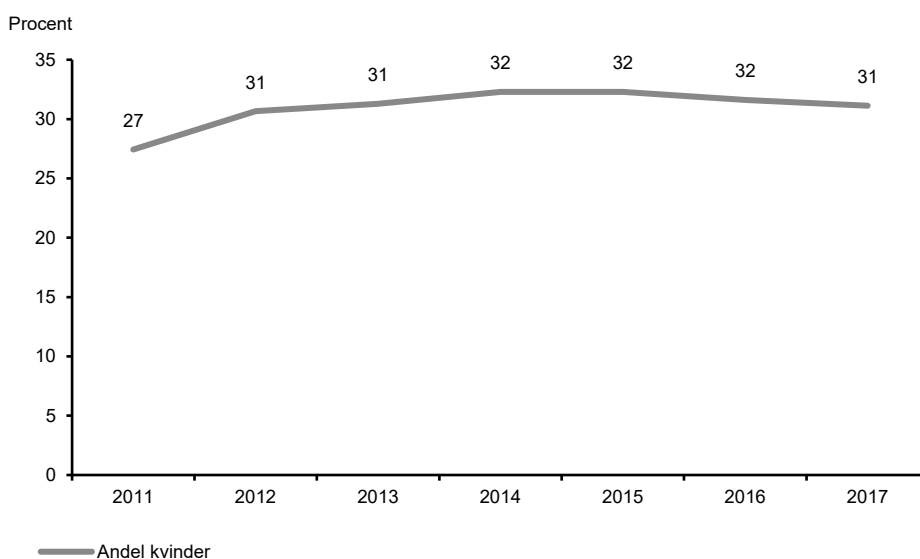
¹⁸ Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018

DFF | Teknologi og Produktion bevilligede i alt 265 mio. kr. i 2017, og var dermed det største af de fem faglige råd målt på bevilget beløb. DFF | Samfund og Erhverv bevilligede i 2017 104 mio. kr., og var dermed det mindste af de fem faglige råd målt på bevilget beløb.

Andelen af kvinder blandt alle bevillingsmodtagere i Danmarks Frie Forskningsfond har i perioden 2011-2017 været svagt stigende fra 27 procent i 2011 til 31 procent i 2017. Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere har ligget forholdsvis stabilt omkring 31-32 procent siden 2012.

Figur 9.3

Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlet antal bevillingsmodtagere, Danmarks Frie Forskningsfond, 2011-17, pct.



Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

Når man ser på de fem faglige forskningsråd enkeltvis, har andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagerne været forholdsvis stabil i de enkelte råd – omend med en række udsving gennem årene. Det er derfor svært at identificere en egentlig udviklingstendens.

Generelt er andelen af kvindelige bevillingsmodtagere højest i DFF | Kultur og Kommunikation. Her udgjorde kvinder – som det eneste af de faglige forskningsråd, over halvdelen af alle bevillingsmodtagere i 2017.

Generelt er andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagere lavest i DFF | Natur og Univers, hvor kvinder udgjorde 20 procent af alle bevillingsmodtagere i 2017.¹⁹

¹⁹ Find evt. yderligere informationer om andelen af kvinder og mænd på DFF's enkelte virkemidler i publikationen "Tal om forskning" – supplerende statistik for DFF

Tabel 9.1

Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlet antal bevillingsmodtagere, faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond, 2011-17, procent

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DFF Kultur og Kommunikation	36	33	45	50	47	48	53
DFF Natur og Univers	18	20	13	26	21	15	20
DFF Samfund og Erhverv	29	47	33	35	43	38	33
DFF Sundhed og Sygdom	30	35	32	30	33	35	31
DFF Teknologi og Produktion	26	21	38	27	24	21	26
Tværrådsligt behandlet i DFF	-	-	-	100	25	100	0

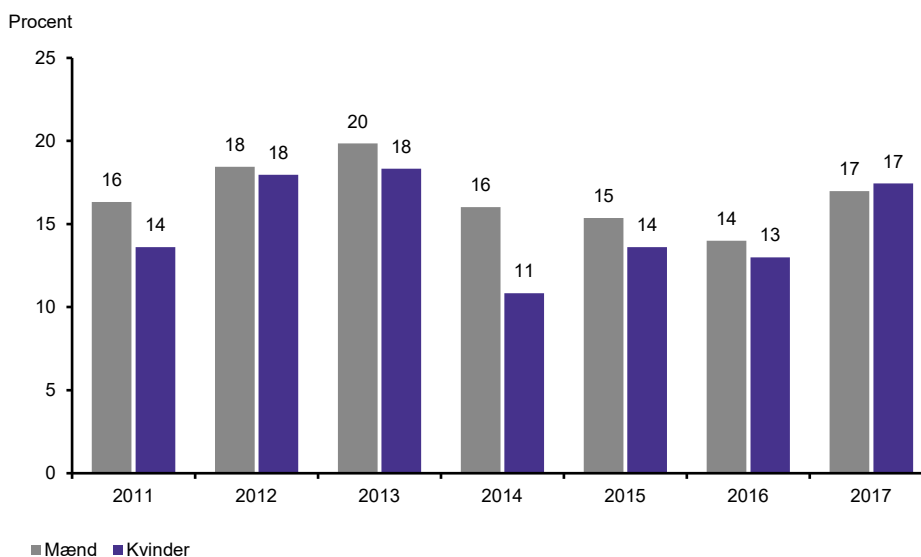
Anm.: Det skal bemærkes at antallet af bevillinger, der gives på baggrund af tværrådslig behandling typisk er meget lavt. I 2017 var der fx kun tale om 3 bevillinger.

Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

9.3.2 Succesrater i DFF

Figur 9.4

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, Danmarks Frie Forskningsfond samlet 2011-2017, procent



Anm.: Beregningen er baseret på antal ansøgninger i forhold til antal bevillinger

Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

Succesraten for mandlige og kvindelige ansøgere i Danmarks Frie Forskningsfond har været nogenlunde ens de senere år – og især i perioden 2015-2017. I 2017 er succesraten for kvinder endog – som den eneste gang i perioden 2011-2017, en smule højere end succesraten for mænd. I alle øvrige år har mænd haft en højere succesrate end kvinder.

Men det har varieret, hvor stor forskellen mellem mænd og kvinders succesrate har været, og det er svært at tale om en egentlig udviklingstendens.

Når man ser på de enkelte faglige forskningsråd hver for sig, er succesraten for mænd og kvinder generelt mest lige i DFF | Kultur og Kommunikation og DFF | Teknologi og Produktion. I begge råd er der dog alligevel en tendens til, at mænd har en smule højere succesrate end kvinder gennem de fleste af årene.

I de tre øvrige forskningsråd er der en tydelig tendens til, at mænd har en højere succesrate end kvinder – med få undtagelser enkelte år. Det gælder især DFF | Natur og Univers og DFF | Sundhed og Sygdom.

Tablet 9.2

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond 2014-2017, procent

	2014		2015		2016		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
DFF Kultur og Kommunikation	12	13	12	13	15	16	23	15
DFF Natur og Univers	11	15	11	14	6	11	11	13
DFF Samfund og Erhverv	9	14	13	11	13	13	21	25
DFF Sundhed og Sygdom	12	24	19	23	17	20	19	22
DFF Teknologi og Produktion	9	11	10	12	9	11	15	14
Tværrådsligt behandlet i DFF	5	0	7	8	17	0	0	20

Anm.: Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end succesraten for mænd, grå indikerer, at succesraten er stort set den samme (+/- 1 procentpoint), blå indikerer, at succesraten for kvinder er lavere end succesraten for mænd.

Kilde: *Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018*

Set over perioden 2014-2017 har kvinder kun haft en højere succesrate i de enkelte faglige forskningsråd 3 gange, mens succesraten for mænd har været højere end kvinders 16 gange. En enkelt gang har mænd og kvinder haft samme succesrate (DFF | Samfund og Erhverv i 2016).²⁰

9.4 Danmarks Innovationsfond

Danmarks Innovationsfond er en uafhængig fond, som har til formål at yde tilskud til udvikling af viden og teknologi, herunder højteknologi, der fører til styrkelse af forskning og innovative løsninger til gavn for vækst og beskæftigelse i Danmark.

Danmarks Innovationsfond yder tilskud til strategisk forskning samt innovation og teknologiudvikling. Fonden skal særligt understøtte udviklingen af løsninger på konkrete

²⁰ Find evt. yderligere informationer om succesraten for kvinder og mænd på DFF's enkelte virkemidler i publikationen "Tal om forskning" – supplerende statistik for DFF

samfundsudfordringer samt øge forsknings- og innovationsindsatsen i virksomheder, herunder særligt i små og mellemstore virksomheder.

Innovationsfonden har tre hovedindgange for deres virkemidler: Grand Solutions, InnoBooster, og Talentprogrammet. Innovationsfonden bevilgede i alt 1,3 mia. kr. til i alt 828 ansøgninger i 2017 – heraf knap halvdelen af midlerne til projekter under Grand solutions. Grand solutions er dermed klart det største virkemiddel for fonden. I dette afsnit er der imidlertid kun fokus på Innovationsfondens talentprogram, da der ikke er kønsopdelte data for fondens øvrige virkemidler.

Under talentprogrammet yder Innovationsfonden tilskud til ErhvervsPhD, ErhvervsPostdoc, InnoFounder og Landdistriktsvækstpilot.

En ErhvervsPhD kombinerer et treårigt erhvervsrettet forskningsprojekt og en ph.d.-uddannelse. Forskningsprojektet gennemføres af en ErhvervsPhD-kandidat i samarbejde med en privat virksomhed et universitet.

ErhvervsPostdoc-projekter afvikles i virksomheder omkring løsningen af konkrete forsknings- og udviklingsopgaver. En ErhvervsPostdoc-bevilling henvender sig til forskere i begyndelsen af deres karriere og kan have en varighed på 1-3 år.

InnoFounder er et tilbud til dimittender fra landets videregående uddannelser, som har en innovativ iværksætteridé med udviklingspotentialer. Dimittenderne får mulighed for at indgå i et individuelt rådgivnings- og mentorforløb og modtager et månedligt stipendium på 15.000 kroner i op til 12 måneder samt et særligt engangstilskud på op til 35.000 kr. til brug for særlige udgifter såsom leje af udstyr, ekstern rådgivning, test af prototype etc.

Der er ikke kønsopdelte data for landdistriktsvækstpiloten og den dækkes derfor ikke i det følgende.²¹

9.4.1 Bevillinger fra Innovationsfondens talentprogram

Innovationsfonden udmøntede i 2017 i alt 175 mio. kr. via sit talentprogram – heraf 125 mio. kr. til 125 ErhvervsPhD-projekter, 31 mio. kr. til 29 ErhvervsPostdoc-projekter, og 9 mio. kr. til 25 InnoFounder-projekter.

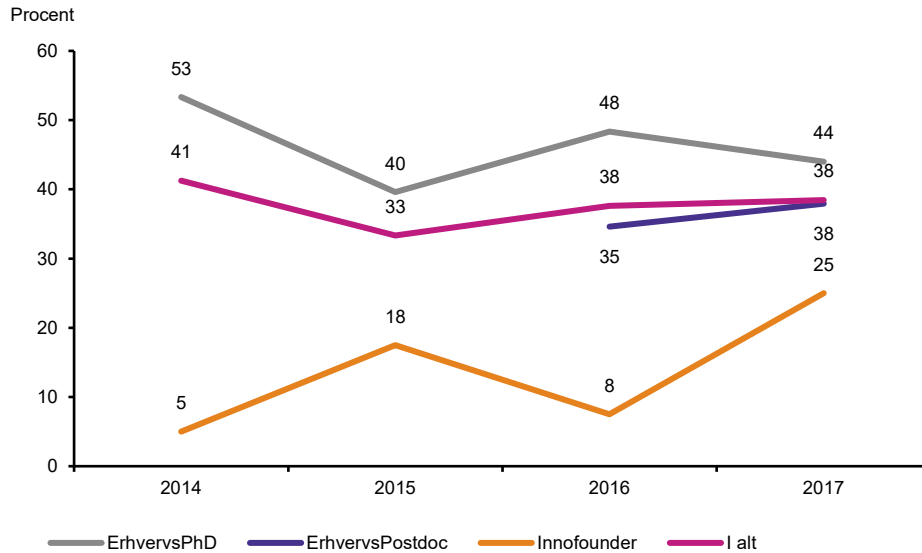
Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere varierer meget mellem de forskellige programmer under det samlede talentprogram i perioden 2014-2017. Samtidig er der store udsving i andelen af kvinder de enkelte år – og det er dermed ikke muligt at identificere en egentlig udviklingstendens over årene.

Andelen af kvinder er samlet set højest på ErhvervsPhD-programmet, hvor andelen af kvinder i 2017 var 44 procent. Andelen af kvinder på ErhvervsPostdoc-programmet er lidt lavere – 38 procent i 2017. Andelen af kvinder er lavest på InnoFounder-programmet, og i både 2014 og 2016 var andelen af kvindelige bevillingsmodtagere under 10 procent. I 2017 var andelen af kvinder blandt de 25 bevillingsmodtagere dog 25 procent.

²¹ Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018

Figur 9.5

Andel kvindelige bevillingsmodtagere i procent af samlet antal bevillingsmodtagere, Innovationsfondens talentprogram 2014-17, procent



Anm.: Der er ikke data for kønsfordelingen af bevillingsmodtagere for ErhvervsPostdoc-programmet før 2016. Beregningerne er kun foretaget på bevillinger, hvor kønnet på ansøgeren var kendt på ansøgningstidspunktet. I gennemsnittet indgår ErhvervsPostdoc først fra 2016.

Kilde: Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018

9.4.2 Succesrater i innovationsfondens talentprogram

Succesraten for mandlige og kvindelige ansøgere i Danmarks Innovationsfond er nogenlunde ens for så vidt angår ErhvervsPhD-programmet og ErhvervsPostdoc-programmet. På InnoFounder-programmet har kvinder imidlertid en betydelig lavere succesrate end mænd – særligt i årene 2014-2016.

Tabel 9.3

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, Innovationsfondens talentprogram 2014-17, procent

	2014		2015		2016		2017	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Erhvervs-PhD	67	69	60	66	56	53	44	50
ErhvervsPostdoc					60	57	35	38
Innofounder	1	12	4	9	2	11	10	15

Anm.: Der er ikke data til beregning af succesrater for mænd og kvinder i 2014 og 2015 for ErhvervsPostdoc-programmet. Succesraten for ErhvervsPostdoc er for 2016 målt ift. ansøgt beløb. Alle øvrige succesrater er målt i forhold til antal bevilgede projekter ift. antal ansøgninger.

Kilde: Tal om forskning 2017 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2018

10. Ligestillingspolitik på universiteterne

De danske universiteter har øget deres fokus på ligestilling i deres personalepolitik siden 2015. Alle danske universiteter har i 2017 en politik og målsætninger for arbejdet med ligestilling i deres personalepolitik, og de forventer især at deres indsats vil få flere talenter i spil. Det fremgår af de seneste ligestillingsredegørelser fra universiteterne.

Universiteterne har hver især igangsat en række forskellige initiativer for at fremme udnyttelsen og fastholdelsen af flere kvindelige forskertalenter. Det gælder især i forhold til ansættelsesprocedurer for medarbejdere og ledere.

10.1 Indledning

Daværende Uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter blev i oktober 2016 enige om, at en fortsat aktiv indsats skal sikre, at flere kvindelige forskertalenter får mulighed for en karriere indenfor forskning på de danske universiteter.

I en fælles erklæring blev det derfor fastslået, at det er en væsentlig ledelsesopgave for de danske universitetsledelser at understøtte lige muligheder for mænd og kvinder. Det er universiteternes ansvar, at der er gode og lige vilkår for ansættelse og forfremmelse af både mandlige og kvindelige forskere, og at arbejde for at skabe en arbejdskultur og et arbejdsmiljø, der gør det attraktivt for både mænd og kvinder at have en forskerkarriere. Samtidig er det vigtigt, at dette adresseres i de enkelte universiteters personalepolitik.²²

Som følge af den danske ligestillingslov udarbejder de 8 danske universiteter - på linje med en lang række andre offentlige institutioner og myndigheder, ligestillingsredegørelser hvert andet år.²³ 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

²² Fælleserklæringen mellem uddannelses- og forskningsministeren og de danske universiteter, oktober 2016 kan findes på www.ufm.dk.

²³ Ligestillingsloven, LBK nr. 1678 af 19/12/2013

over arbejdet for at fremme ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet og ligestilling i kerneydelserne.

Ligestillingsredegørelserne giver derfor en mulighed for at følge universiteternes arbejde med ligestilling i deres personalepolitik. De seneste ligestillingsredegørelser fra 2017 er offentliggjort i 2018 og vedrører ligestillingsarbejdet i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017.²⁴

10.2 Universiteternes placering i ligestillingsindekset på personaleområdet

Ligestillingsredegørelserne indsendes til ministeren for ligestilling. På baggrund af de besvarelser, der afgives i ligestillingsredegørelserne bliver alle myndigheder og institutioner i den efterfølgende behandling af redegørelserne indplaceret på et såkaldt ligestillingsindeks (se boks 10.1).

Ligestillingsindekset for personaleområdet indikerer, i hvilket omfang myndigheder og institutioner arbejder for at fremme ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

Det skal dog bemærkes, at placeringen på ligestillingsindekset alene er baseret på institutionernes selvrapportering og selvevaluering som den er indberettet i ligestillingsredegørelserne.

Boks 10.1 Ligestillingsindekset på personaleområdet

Ligestillingsindekset er udviklet af Rambøll Consulting på vegne af Udenrigsministeriets ligestillingsafdeling. Indekset består af en skala fra 0 til 100 point, der er opdelt i fem kategorier svarende til antallet af svarkategorier i ligestillingsredegørelsens spørgeskema.

Den enkelte institutions placering på indekset baseres på besvarelsen af en række spørgsmål vedr. politikker, handlinger og fakta vedr. ligestillingsindsatsen. Indeksplaceringen baseres på en vægtning af de afgivne svar. Besvarelserne om hvilke handlinger myndigheder og institutioner har i forhold til at fremme ligestilling på personaleområdet vægtes mest (med 65%). Derudover vægter besvarelserne vedr. politikker på området 15% og kønsfordelingen på topchef – og chefniveauet 25%. Besvarelserne vedr. forventninger til effekten af ligestillingsindsatsen indgår ikke i beregningen af indekxsværdien.

Det skal bemærkes, at placeringen i indekset alene er baseret på respondenternes egen selvrapportering og selvevaluering af ligestillingsindsatsen, som den er indberettet i ligestillingsredegørelserne.²⁵

²⁴ De seneste ligestillingsredegørelser kan ses på hjemmesiden: www.ligestillingidanmark.dk

²⁵ Ligestillingsredegørelser 2017 - Hovedrapport, Udenrigsministeriet/minister for ligestilling, 2018

Målt ud fra ligestillingsindekset vurderes hovedparten af universiteterne til i høj grad eller i nogen grad til at arbejde med ligestilling på personaleområdet. Kun Roskilde Universitet er vurderet til i meget høj grad at arbejde med ligestilling på personaleområdet.

Tabel 10.1

Universiteternes placering på ligestillingsindekset på personaleområdet, 2017

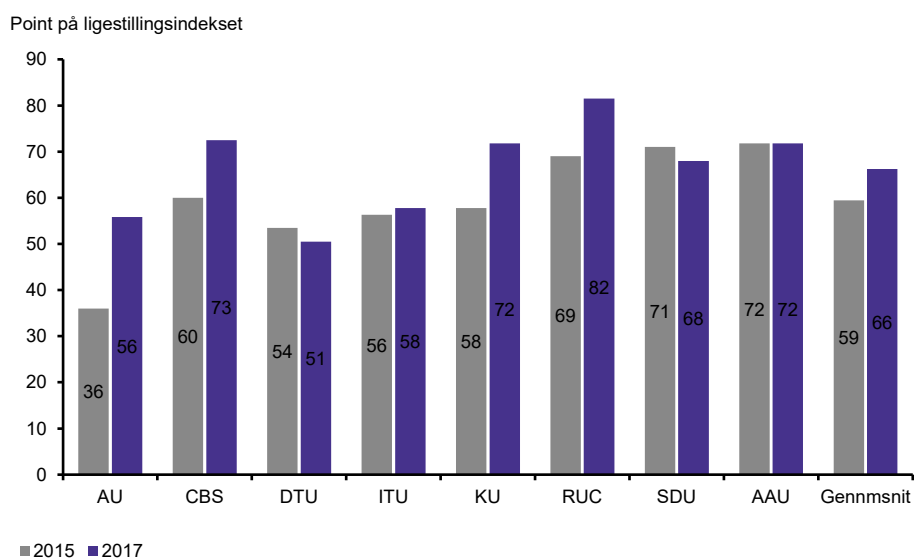
Kategori	Universitet
Kategori 1: Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling (81-100 point)	Roskilde Universitet
Kategori 2: Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling (61-80 point)	Copenhagen Business School København Universitet Aalborg Universitet Syddansk Universitet
Kategori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

Kilde: Rambølls minirapporter på baggrund af universiteternes ligestillingsredegørelser for 2017

Samlet er universiteterne placering på indekset steget siden 2015. De 8 universiteter scorede i gennemsnit 59 point på ligestillingsindekset i 2015 mod 66 point i gennemsnit i 2017. Stigningen i placering er især sket for AU, CBS, KU og RUC.

Figur 10.1

Universiteternes point på ligestillingsindekset i 2015 og 2017



Kilde: Rambølls minirapporter på baggrund af universiteternes ligestillingsredegørelser for 2015 og 2017, Udenrigsministeriet/minister for ligestilling, 2016 og 2018

Gennemsnittet for alle statslige myndigheder og institutioner, der har indsendt ligestillingsredegørelser i 2017 (136 institutioner i alt) er 52 point, hvilket også var tilfældet i 2015.²⁶ Universiteterne lå derfor som samlet sektor over det statslige gennemsnit i både 2015 og i 2017.

10.3 Politikker på personaleområdet

Alle universiteterne peger i deres ligestillingsredegørelser på, at de har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet og målsætninger for ligestillingen. AU, CBS og SDU angiver endvidere at have måltal for ligestillingen (se boks 10.2).

Tabel 10.2

Universiteternes besvarelse af spørgsmål vedr. politikker for ligestilling på personaleområdet

Spørgsmål	AU	CBS	DTU	ITU	KU	RUC	SDU	AAU
Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Har I målsætninger for ligestillingen?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Har I måltal for ligestillingen?	Ja	Ja	-	-	-	Nej	Ja	Nej

Anm.: ”-” betyder, at spørgsmålet ikke er besvaret

Kilde: *Universiteternes ligestillingsredegørelser fra 2017*

Boks 10.2 Eksempler på måltal fra ligestillingsredegørelserne 2017

CBS angiver at have et måltal om at kvinder skal udgøre minimum 25 procent af de kvalificerede ansøgere til professorater. CBS angiver endvidere, at det er et mål, at det underrepræsenterede køn udgør minimum 40 procent på direktions-, funktionschef-, samt teamlederniveau og 30 procent på institutlederniveau.

SDU angiver, at de i deres udviklingskontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet i perioden 2015-2017 har en målsætning om at øge andelen af kvinder blandt de fastansatte i videnskabelige stillinger med 1 procent om året. Udgangspunkt for 2013 var 29,4 procent.

AU angiver at alle institutter har lavet individuelle måltal og målsætninger for en mere ligelig kønsfordeling blandt medarbejderne, og at der afrapporteres årligt om opnåede resultater til universitetsledelsen.

²⁶ Ligestillingsredegørelser 2017 - Hovedrapport, Udenrigsministeriet/minister for ligestilling, 2018

10.4 Handlinger på personaleområdet

En række universiteter har gennem de senere år styrket deres samlede indsats for at fremme ligestilling – ofte i kombination med fokus på øget diversitet også på andre områder. På blandt andet CBS, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet er der fx oprettet særlige enheder, der refererer direkte til rektor eller direktion med fokus på ligestilling og diversitet.

Boks 10.3 Eksempler på organiseringen af ligestillingsindsatsen

CBS har under rektors ledelse nedsat et Diversity and Inclusion Council i efteråret 2014, som har til opgave at rådgive ledelsen om tiltag og processer, der kan fremme diversitet og inklusion blandt forskere m.fl. Rådet har udarbejdet en detaljeret handlingsplan med fokus på bl.a. sikring af lige muligheder på ledelsesniveauet, lige muligheder i forbindelse med rekruttering og forfremmelser, talentudvikling og klare karriereveje, kønsstereotyper og ubevidst kønsbias, international mobilitet og arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser.

SDU har i maj 2017 igangsat et firårigt projekt for ligestillingsarbejdet på SDU og har i den forbindelse oprettet et Gender Equality Team (GET) placeret under HR-udvikling. Enheden har fokus på 4 områder: Rekruttering, ubevidst kønsbias, kønsdata og monitorering og handlingsplaner for ligestilling.

AAU besluttede i 2016 at reorganisere sit ligestillingsarbejde og erstattede det tidligere ligestillingsudvalg med Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD). Udvalget refererer direkte til direktionen og har et direktionsmedlem som formand. Udvalget har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af arbejdet med ligestilling på universitet.

Når der spørges til enkeltelementer i universiteternes indsats, svarer næsten alle universiteterne, at de altid eller ofte inddrager kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med evalueringer og medarbejderundersøgelser. I praksis betyder det typisk, at de er opmærksomme på evt. kønsforskelle i besvarelserne i trivselsmålinger og arbejdspladsvurderinger. Enkelte universiteter har derudover igangsat særskilte analyser blandt medarbejderne for at belyse generelle eller særlige ligestillingsproblematikker (fx AAU og DTU).

Alle universiteterne svarer også, at de enten i nogen grad eller i høj grad har taget initiativer til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering til lederstillinger. Det samme gør sig gældende i forbindelse med rekruttering af personale – om end universiteterne her primært angiver at de i nogen grad har taget initiativer i forhold til dette.

Der er blandt universiteterne i forhold til rekruttering generelt fokus på at der bør være deltagere af begge køn i bedømmelses- og ansættelsesudvalg. Nogle universiteter har

endvidere opstillet krav om at der til nogle stillinger skal tilstræbes at være kvalificerede ansøgere af begge køn, og at evt. søgekomiteer skal være opmærksomme herpå (fx KU).

Derudover er der på nogle universiteter en opmærksomhed omkring kønsstereotyper og ubevidst kønsbias og behovet for at gøre bedømmelses- og ansættelsesudvalg opmærksomme på risikoen herfor i forbindelse med rekruttering og øvrige ledelsesopgaver (fx CBS). Endvidere angiver flere at være opmærksomme på at udarbejde kønsneutrale stillingsopslag (fx RUC).

Gennemsigtighed i processer og kriterier for rekrutteringsprocedurer og forfremmelser nævnes også af nogle (fx CBS) ligesom enkelte angiver, at de tilstræber, at forskere i forbindelse med ansættelse kun bedømmes på deres reelle forskningstid dvs. uden orlovsperioder. Endelig har nogle universiteter oprettet barselspuljer til at dække omkostninger på forskningsprojekter under barsel og tilbyder desuden fx en undervisningsfri periode for forskere efter barsel for at give dem ro til at komme fagligt ajour (fx SDU).

Tabel 10.3

Universiteternes handlinger på personaleområdet

Spørgsmål	AU	CBS	DTU	ITU	KU	RUC	SDU	AAU
Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering af personale?	I nogen grad	I nogen grad	I nogen grad	I nogen grad	I høj grad	I høj grad	I nogen grad	I nogen grad
Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	I nogen grad	I høj grad	I nogen grad	I nogen grad	I høj grad	I høj grad	I nogen grad	I høj grad
Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?	Ofte	Ofte	Sjældent	Af og til	Af og til	Ofte	Sjældent	Ofte
Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud?	Sjældent	Sjældent	Af og til	Ofte	Af og til	Sjældent	Af og til	Ofte
Inddrager i kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med evalueringer og medarbejderundersøgelser?	Af og til	Ofte	Ofte	Altid	Ofte	Ofte	Af og til	Ofte
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.	I nogen grad	I nogen grad	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I nogen grad	I nogen grad	I nogen grad

Anm.: Svarmulighederne har været: "Slet ikke, I ringe grad, I nogen grad, I høj grad, I meget høj grad" eller "Aldrig, Sjældent, Af og til, Ofte, Altid". "-" betyder at, universitet ikke har svaret på spørgsmålet

Kilde: *Universiteternes ligestillingsredegørelser fra 2017*

Boks 10.4 Eksempler på handlinger for at fremme ligestilling på personaleområdet

AAU's Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD) har bedt AAUs Videnscenter for Ligestilling, Diversitet og Køn udarbejde en bred analyse blandt hele personalet af universitetets udfordring ift. ligestilling og diversitet. Analysen skal danne baggrund for ULD's arbejde de kommende år. Undersøgelsen omfatter bl.a. fokusgruppeinterview med det videnskabelige personale og institutledere. Analysen er udgivet i rapporten: "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU - Perspektiver, tilgange og tendenser, Center for Ligestilling og Diversitet, AAU, 2017".

DTU har i forbindelse med etableringen af en ligestillingsstyregruppe igangsat en kortlægning, der skal identificere problemstillinger på ligestillingsområder. Kortlægningen sætter bl.a. fokus på kønsforskelle i forhold til løn og fratrædelser - herunder at kvinder forsvinder i toppen. DTU har i den forbindelse bl.a. gennemført en exit-analyse.

RUC har i foråret 2017 indledt forarbejde og sparring med en ekstern forsker, der har udviklet software til at kønsneutralisere stillingsopslag og ansøgere. Formålet er at undgå "gender bias" i forbindelse med ansættelser, og RUC planlægger at indgå et formelt samarbejde vedrørende kønsneutralisering af RUC's opslag senere på året.

ITU har på baggrund af kønsopdelte data i forhold til sygdom og fravær konstateret at især kvindelige ph.d.-studerende har højere grad af fravær på grund af stress og har på den baggrund igangsat en række initiativer - fx muligheden for at gå ned i tid, bedre mulighed for brug af psykologordning mv.

SDU har for visse videnskabelige medarbejdere givet supplerende interne barselsrettigheder. Retningslinjerne skal blandt andet sikre at medarbejdere på orlov har mulighed for at fastholde kontakten til universitet under orlov og har mulighed for en undervisningsfri periode efter barsel for at holde sig fagligt ajour. Derudover er der mulighed for at søge ekstra forskningsmidler til sikring af projektfremdrift under orlov og der er oprettet centrale barselspuljer for at undgå at kvinder fravælges på grund af evt. barselsorlov.

CBS prioriterer gennemsigtighed i rekruttering og forfremmelser af videnskabeligt personale gennem brug af deres egen udviklede REEAD-model. Rekrutteringskriterierne er eksplicit præsenteret i CBS's institutstrategier og mentor-mentepar under CBS's tværgående mentorprogram opfordres til at inddrage REEAD-modellen i deres dialog. Mentorprogrammet er åbent for begge køn, men blev oprindeligt oprettet i en erkendelse af at flere miljøer på CBS har stor mandsdominans.

KU har i sin ligestillingshandlingsplan bl.a. fokus på systematisk brug af søgekomiteer i forbindelse med ansættelse af alle lederstillinger samt alle faste lektor- og professorstillinger, sikre bredde i ansøgerfeltet ved at der til alle fastansættelser af videnskabeligt personale skal være mindst en af hvert køn repræsenteret, (med mindre der opnås dispensation fra rektor) og at der skal tilstræbes ligelig fordeling af mænd og kvinder i bedømmelses- og ansættelsesudvalg.

Universiteterne bidrager også i et vist omfang på forskellige måder til at skabe opmærksomhed omkring deres egen indsats og ligestillingsproblematikker mere generelt. Det kan være gennem deltagelse på eller afholdelse af egne seminarer, debatmøder og konferencer. ITU har fx afholdt konferencen "Bridging the Gender Gap in IT" og SDU har – via sit nye Gender Equality Team, taget initiativ til et netværk for HR-medarbejdere på tværs af universiteterne med henblik på drøftelse og erfaringsudveksling omkring ligestilling. Derudover bidrager universiteterne med skrivning af artikler eller artikelserier, offentliggørelse af relevant statistik og oplysninger om ligestillings- og personalepolitik på hjemmesider mv.

I forhold til inddragelse af kønsaspekter i forbindelse med bevilling og tildeling af kurser og uddannelsestilbud svarer universiteterne overvejende, at det er noget, de sjældent eller kun af og til gør. Det afspejler blandt andet, at universiteternes indsats på området typisk vil være rettet mod begge køn – også selvom initiativerne i nogle tilfælde i første omgang har været båret af et ønske om, at give kvindelige ansatte mulighed for at deltage i fx mentorprogrammer og programmer for karriereudvikling. Dog er der nogle få eksempler på, at der fx tilbydes særlige førlederkurser for kvinder (KU) og støtte til deltagelse i nationale kvindelige mentornetværk (ITU).

10.5 Universiteternes forventninger til arbejdet med ligestilling på personaleområdet

Når der spørges til hvad universiteterne forventes at få ud af deres arbejde med ligestilling på personaleområder peger de langt overvejende på, at de forventer at få flere talenter i spil. Derudover peges især på en forventning om mere kvalitet i opgaveløsningen, bedre arbejdsmiljø og øget innovation, som de væsentligste resultater af indsatsen. (tabel 8.4).

Tabel 10.4

Forventede resultater på personaleområdet

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

Anm.: Der kunne afgives max 3 svar pr. institution

Kilde: Universiteternes ligestillingsredegørelser fra 2017

11. Mænd og kvinder i forskningsledelse

Beslutningstagerne i dansk forskning på universiteter og offentlige forsknings- og innovationsfonde er langt oftere mænd end kvinder. Det gælder især i den øverste daglige ledelse af universiteterne, men også i et vist omfang blandt medlemmerne af bestyrelserne og faglige forskningsråd under de offentlige forskningsfonde.

11.1 Universiteternes bestyrelser

Ligestillingsloven angiver, at universiteternes bestyrelser bør have en ligelig fordeling af mænd og kvinder, og at der ved en ligelig fordeling forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent (se boks 11.1).²⁷

Boks 11.1 Universiteternes bestyrelser skal have en ligelig repræsentation af mænd og kvinder

Universiteterne er som statsfinansierede selvejende institutioner indenfor den offentlige forvaltning omfattet af ligestillingslovgivningens §11. Heri står, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner indenfor den offentlige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

Ved ligelig sammensætning forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

Alle statslige myndigheder og institutioner skal årligt indberette sammensætningen af kønsfordelingen i deres bestyrelser til ministeren for ligestilling. Hvis institutionen ikke har en ligelig fordeling i bestyrelsen skal den opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

²⁷ Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder) samt bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

Bestyrelserne for Aarhus Universitet, DTU, IT-Universitetet, RUC, SDU og Aalborg Universitet opfylder alle ligestillingslovens anbefalinger om en ligelig sammensætning af mænd og kvinder i deres bestyrelser. I alle bestyrelserne udgør både mænd og kvinder mindst 40 procent. På Aalborg Universitet, Aarhus Universitet og IT-Universitet var for manden for bestyrelsen en kvinde.²⁸

Bestyrelserne for CBS og Københavns Universitet lever ikke op til ligestillingslovens anbefalinger om en ligelig sammensætning af mænd og kvinder i deres bestyrelser. I begge bestyrelser er 2 ud af i alt 6 eksterne medlemmer kvinder svarende til 33 procent.

Københavns Universitet har ikke (i deres årlige indberetning til ministeren for ligestilling) opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller angivet hvornår, det forventes opfyldt. CBS angiver, at de i 2019 forventer at opfylde deres målsætning om at i alt tre (svarende til 50 procent) af de eksterne bestyrelsesmedlemmer skal være kvinder.²⁹

Tabel 11.1

Mænd og kvinder i universiteternes bestyrelser – eksterne medlemmer, antal og procent, primo 2018

Universitet	Mænd	Kvinder	Antal i alt	Andel kvinder i procent
AU	3	3	6	50
CBS	4	2	6	33
DTU	2	3	5	60
ITU	3	2	5	40
KU	4	2	6	33
RUC	3	2	5	40
SDU	3	2	5	40
AAU	3	3	6	50
I alt	25	19	44	43

Anm.: Opgørelsen omfatter generalforsamlingsvalgte eller udpegede medlemmer til det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen eksklusiv medarbejder- og elevrepræsentation

Kilde: Universitetets årlige indretninger om måltal og politikker til minister for ligestilling (for AAU er data dog hentet fra deres årsrapport for 2017)

11.2 Universiteternes øverste ledelse

Der er stor variation på tværs af universiteterne i forhold til sammensætningen og størrelsen af den øverste daglige ledelse (i form af fx direktion eller rektorat). RUC og ITU har med 3 personer hver færrest medlemmer af den øverste ledelse, mens AAU med 9 medlemmer har det højeste antal medlemmer af den daglige øverste ledelse.

²⁸ Universiteternes årsrapporter for 2018.

²⁹ Universitetets årlige indretninger om måltal og politikker til minister for ligestilling - 2017

I alt er der på tværs af universiteterne 45 medlemmer af universiteternes øverste ledelse. Heraf er 8 kvinder svarende til 18 procent.

I alt er der 1 kvindelig rektor på de danske universiteter, mens 3 ud af 8 prorektorer er kvinder. Andelen af kvinder er lavest blandt dekaner (bemærk tallene omfatter kun dekaner, der er tillige medlem af direktionen). Kun 1 ud af i alt 19 dekaner i universiteternes øverste ledelse er kvinder.³⁰ Andelen af kvinder er højest blandt "øvrige direktionsmedlemmer" idet de begge to er kvinder. Der er i begge tilfælde tale om direktører med ansvar for innovation og entreprenørskab.

Tabel 11.2

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse, antal og procent, primo 2018

	Mænd	Kvinder	Antal i alt	Andel kvinder i procent
Rektor	7	1	8	13
Prorektor	5	3	8	38
Universitetsdirektør	7	1	8	13
Dekaner (kun dekaner i direktionen)	18	1	19	5
Øvrige direktionsmedlemmer	0	2	2	100
I alt	37	8	45	18

Anm.: I tabellen indgår kun dekaner der tillige er medlem af universitets direktion.

Kilde: *Universiteternes årsrapporter for 2018*

Andelen af kvinder i den øverste ledelse varierer meget på tværs af universiteterne. ITU og SDU har ingen kvinder blandt den øverste ledelse, mens andelen er højest på RUC med 33 procent (1 ud af 3). Ingen af universiteterne har dermed mere end 40 procent kvinder blandt den øverste ledelse.

Tabel 11.3

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse, antal og procent, primo 2018

	AU	CBS	DTU	ITU	KU	RUC	SDU	AAU	I alt
Mænd	6	3	5	3	3	2	8	7	37
Kvinder	1	1	2	0	1	1	0	2	8
Antal i alt	7	4	7	3	4	3	8	9	45
Andel kvinder i procent	14	25	29	0	25	33	0	22	18

Kilde: *Universiteternes årsrapporter for 2018*

³⁰ Alle universiteter har to eller flere dekaner bortset fra RUC og ITU. KU har 6 dekaner, men de indgår ikke som en del af KU's øverste daglige ledelse (direktionen) og indgår derfor ikke i data vedr. kønsfordelingen i universiteternes øverste daglige ledelse.

11.3 Bestyrelserne i de offentlige forsknings- og innovationsfonde

Ligestillingsloven angiver, at bestyrelserne i offentlige forsknings- og innovationsfonde bør have en ligelig fordeling af mænd og kvinder, og at der ved en ligelig fordeling forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent (se boks 11.2).³¹

Boks 11.2 Bestyrelser i offentlige forsknings- og innovationsfonde skal have en ligelig repræsentation af mænd og kvinder

De offentlige forsknings- og innovationsfonde er som offentlige udvalg, der er nedsat af en minister og som træffer afgørelser af samfundsmæssig betydning, omfattet af ligestillingslovens §12.

Af loven fremgår det, at offentlige udvalg mv. bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Ved ligelig sammensætning forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

Det fremgår også af loven, at myndigheder og organisationer, der skal stille forslag om et medlem til de omfattede udvalg mv. skal foreslå både en mand og en kvinde, når en ny post skal besættes. Den ansvarlige minister afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning. Det er endvidere et krav, at ministeren indberetter den påtænkte sammensætning til ligestillingsministeren inden udpegnen finder sted.

Evalueringspaneler, ekspertgrupper og underudvalg som de omfattede udvalg mv. selv nedsætter er ikke omfattet af ligestillingslovens regler.

Under Uddannelses- og Forskningsministeriet er der i dag 3 offentlige forsknings- og innovationsfonde: Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), Danmarks Grundforskningsfond samt Innovationsfonden. Bestyrelserne for de tre fonde udpeges af uddannelses- og forskningsministeren.

Ved udgangen af 2017 var det kun bestyrelsen for Innovationsfonden, som levede op til ligestillingslovens målsætning om en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen. I både bestyrelsen for Danmarks Grundforskningsfond og bestyrelsen for DFF udgjorde andelen af kvinder under 40 procent. De tre fonde havde ved udgangen af 2017 i alt 26 bestyrelsesmedlemmer – heraf 10 kvinder. På tværs af de tre fonde var 38 procent af bestyrelsesmedlemmerne kvinder. Danmarks Grundforskningsfond havde som den eneste af tre fonde en kvindelig formand.

³¹ Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder) samt bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

Tabel 11.4

Mænd og kvinder i de offentlige forsknings- og innovationsfonde, antal og procent, ultimo 2017

	Mænd	Kvinder	Antal i alt	Andel kvinder
Danmarks Frie Forskningsfond	6	3	9	33
Innovationsfonden	5	4	9	44
Danmarks Grundforskningsfond	5	3	8	38
I alt	16	10	26	38

Anm.: Danmarks Grundforskningsfonds bestyrelse har normalt 9 medlemmer med ved udgangen af 2017 var der kun udpeget 8. De 9 medlem er udpeget i efteråret 2018 og bestyrelsen består efterfølgende af 5 mænd og 4 kvinder.

Kilde: Fondenes årsrapporter for 2017 samt publikationen "Tal om forskning 2017", Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018

11.4 Faglige forskningsråd og bedømmelsesudvalg under DFF

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) består ud over bestyrelsen for fonden af 5 faglige forskningsråd. Medlemmerne af de faglige forskningsråd udpeges af bestyrelsen og er dermed ikke omfattet af ligestillingsloven (da det kræver, at medlemmerne udpeges af en minister – jf. boks i afsnit 9.3).

De fem faglige forskningsråd under DFF har hver især mellem 12-18 medlemmer og tilsammen i alt 75 medlemmer. 23 af medlemmerne er kvinder, svarende til knap en tredjedel af medlemmerne i alt.

Andelen af kvinder er højest i DFF | Kultur og Kommunikation, hvor der er lige mange mandlige og kvindelige medlemmer. Rådet er tillige det eneste af de fem faglige forskningsråd, hvor andelen af både mænd og kvinder overstiger 40 procent.

Tabel 11.5

Mænd og kvinder i de 5 faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), antal og procent, ultimo 2017

	Mænd	Kvinder	Antal i alt	Andel kvinder
DFF Kultur og Kommunikation	6	6	12	50
DFF Natur og Univers	10	5	15	33
DFF Samfund og Erhverv	8	4	12	33
DFF Sundhed og Sygdom	13	5	18	28
DFF Teknologi og Produktion	15	3	18	17
DFF faglige råd i alt	52	23	75	31

Kilde: Supplerende statistik fra DFF til "Tal om forskning 2017", Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018

Andelen af kvindelige medlemmer er lavest i DFF | Teknologi og Produktion, hvor 3 ud af 18 medlemmer er kvinder svarende til 17 procent.

To af de fem faglige forskningsråd - DFF | Kultur og Kommunikation og DFF | Teknologi og Produktion har kvindelige rådsformænd.

I nogle tilfælde sender DFF's faglige forskningsråd de indkomne ansøgninger til ekstern bedømmelse, inden rådet selv træffer afgørelse. Ekstern bedømmelse tjener som en udvidelse af de faglige forskningsråds beslutningsgrundlag og er udelukkende vejledende. Ekstern bedømmelse af en ansøgning kan enten foregå ved, at ansøgningen sendes til bedømmelse i et internationalt sammensat bedømmerpanel eller i individuel ekstern bedømmelse (typisk ved individuel bedømmelse hos to uafhængige eksterne og internationale bedømmere). Typen af den eksterne bedømmelse (individuel eller panel) afhænger af virkemidlet.

I alt har der igennem 2017 været 134 medlemmer af de eksterne internationale bedømmelsespaneler på tværs af de fem faglige forskningsråd. Heraf var 36 kvinder svarende til lidt mere end fjerde (27 procent).

DFF | Samfund og Erhverv er det faglige forskningsråd, der har den højeste andel af kvindelige medlemmer i deres bedømmelsespanel (56 procent). Andelen af både mænd og kvinder overstiger dermed 40 procent i panelet. Det samme er tilfældet i panelet nedsat af DFF | Kultur og Kommunikation hvor andelen af kvinder er 42 procent. De tre øvrige paneler har en overvægt af mandlige paneldeltagere.

DFF | Sundhed og Sygdom er det faglige forskningsråd med den laveste andel af kvinder blandt sine panelmedlemmer (5 ud af 29) svarende til 8 procent.

Tabel 11.6

Mænd og kvinder i DFF's eksterne internationale bedømmelsespaneler, antal og procent, 2017

	Mænd	Kvinder	Antal i alt	Andel kvinder i procent
DFF Kultur og Kommunikation	14	10	24	42
DFF Natur og Univers	30	9	39	23
DFF Samfund og Erhverv	8	10	18	56
DFF Sundhed og Sygdom	22	2	24	8
DFF Teknologi og Produktion	24	5	29	17
DFF faglige råd i alt	98	36	134	27

Anm.: Kønnen er opgjort for alle panelmedlemmer i 2017, men ikke for samtlige individuelle eksterne bedømmere i 2017.

Kilde: Supplerende statistik fra DFF til "Tal om forskning 2017", Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018

Bilag 1. Mænd og kvinder på universiteter og stillingsniveauer

Bilaget præsenterer antallet af mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer og universiteter i 2017 samt udviklingen i andelen af kvinder på stillingsniveauer fra 2007-2017 fordelt på de enkelte universiteter.

Adjunktniveauet

I 2017 var der i alt 4.138 ansatte på adjunktniveauet på de 8 danske universiteter – heraf 2.464 mænd og 1.674 kvinder svarende til henholdsvis 60 og 40 procent af det samlede antal adjunkter. Antallet af adjunkter var i 2017 størst på KU, AU og DTU, der tilsammen har 74 procent af alle universiteternes adjunkter ansat.

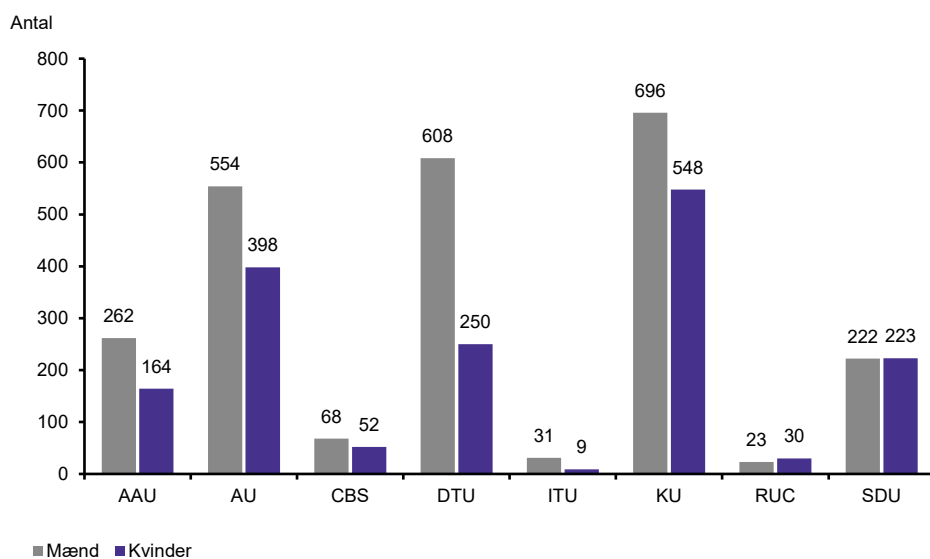
Det er også KU, AU og DTU, der har flest kvindelige adjunkter ansat. I alt er 71 procent af alle universiteternes kvindelige adjunkter ansat på et af de tre universiteter.

Andelen af kvindelige adjunkter har på næsten alle universiteterne haft en jævn, men svag stigning gennem de seneste 10 år. Særlig AAU, ITU og SDU har dog oplevet forholdsvis høje vækstrater – særligt i den første del af perioden. På DTU er andelen af kvindelige adjunkter, som det eneste universitet, lavere i 2017 end i 2007.

Andelen af kvindelige adjunkter er i 2017 højest på RUC og SDU. På RUC udgør kvinder over halvdelen (57 procent) af alle adjunkter, mens der på SDU er en ligelig fordeling (50/50) af mandlige og kvindelige adjunkter. Andelen af kvindelige adjunkter er i 2017 lavest på ITU (23 procent).

Figur 1

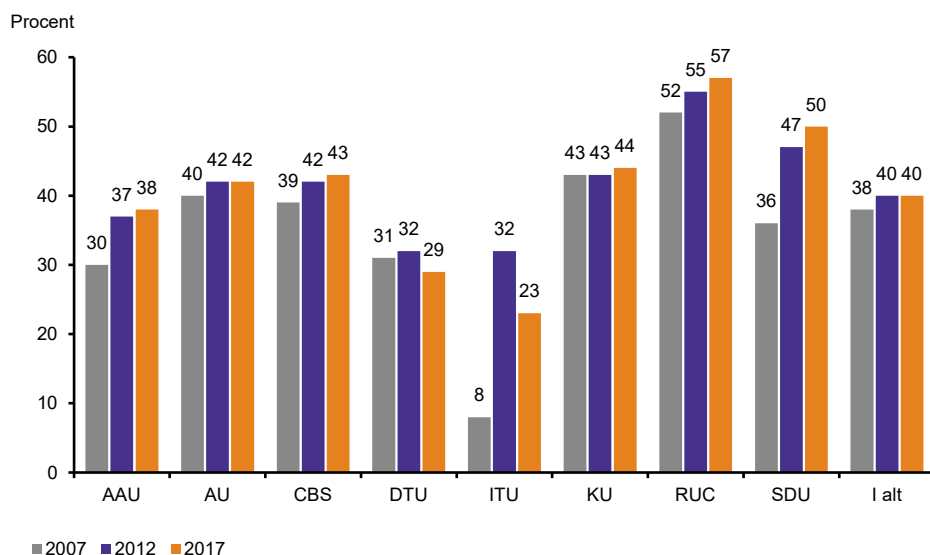
Antal mandlige og kvindelige adjunkter på de 8 danske universiteter, 2017, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 2

Andel af kvindelige adjunkter på de 8 danske universiteter, 2007, 2012 og 2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Lektorniveauet

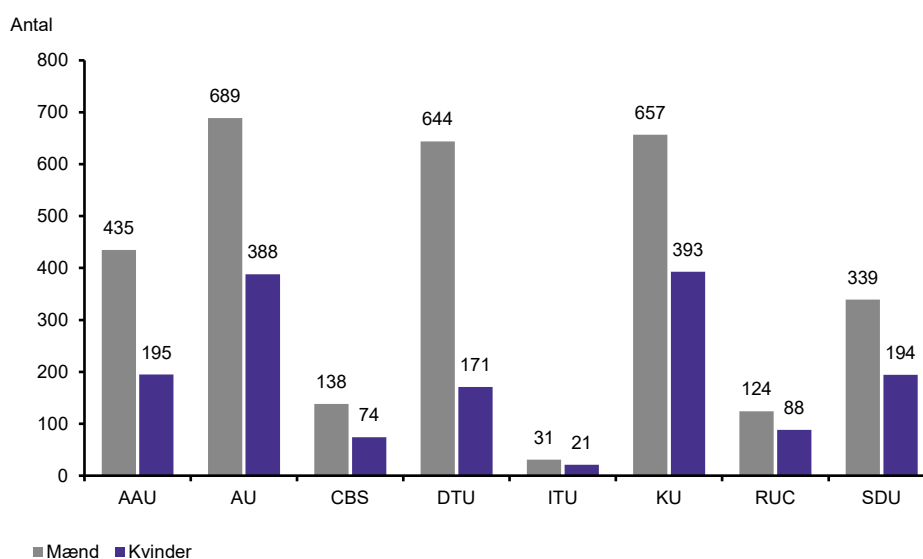
I 2017 var der i alt 4.581 ansatte på lektorniveauet på de 8 danske universiteter – heraf 3.057 mænd og 1.524 kvinder – svarende til henholdsvis 67 og 33 procent af det samlede antal lektorer.

Antallet af lektorer var i 2017 størst på AU, KU, og DTU, der tilsammen havde 64 procent af alle universiteternes lektorer ansat. Det er derimod AU og KU, der har flest kvindelige lektorer ansat, mens både AAU og SDU har flere kvindelige lektorer end DTU. Halvdelen (51 procent) af universiteternes kvindelige lektorer er ansat på enten AU eller KU.

Næsten alle universiteter har oplevet en jævn vækst i andelen af kvindelige lektorer de seneste 10 år. På CBS har andelen af kvindelige lektorer dog været stabil i perioden (på 35 procent), mens DTU har haft en forholdsvis beskeden vækst fra 19 til 21 procent. Andelen af kvindelige lektorer er i 2017 højest på RUC (42 procent) og lavest på DTU (21 procent). Samlet er 33 procent af alle lektorer på de danske universiteter kvinder.

Figur 3

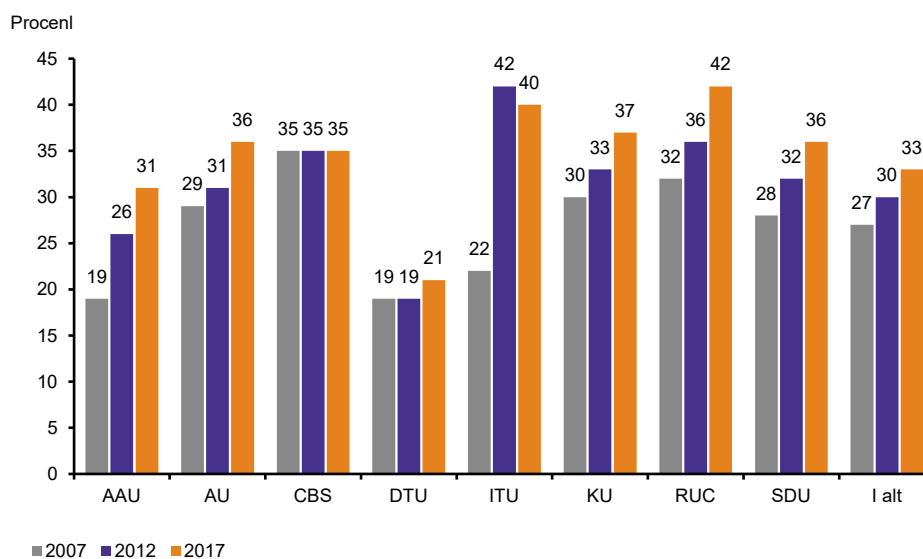
Antal mandlige og kvindelige lektorer på de 8 danske universiteter, 2017, antal personer



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 4

Andel af kvindelige lektorer på de 8 danske universiteter, 2007, 2012 og 2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Professorniveauet

I 2017 var der i alt 2.343 professorer på de 8 danske universiteter – heraf 1.823 mænd og 520 kvinder svarende til henholdsvis 78 og 22 procent af det samlede antal professorer. Antallet af professorer var i 2017 størst på KU, AU og SDU, der alene tilsammen har 69 procent af alle universiteternes professorer ansat.

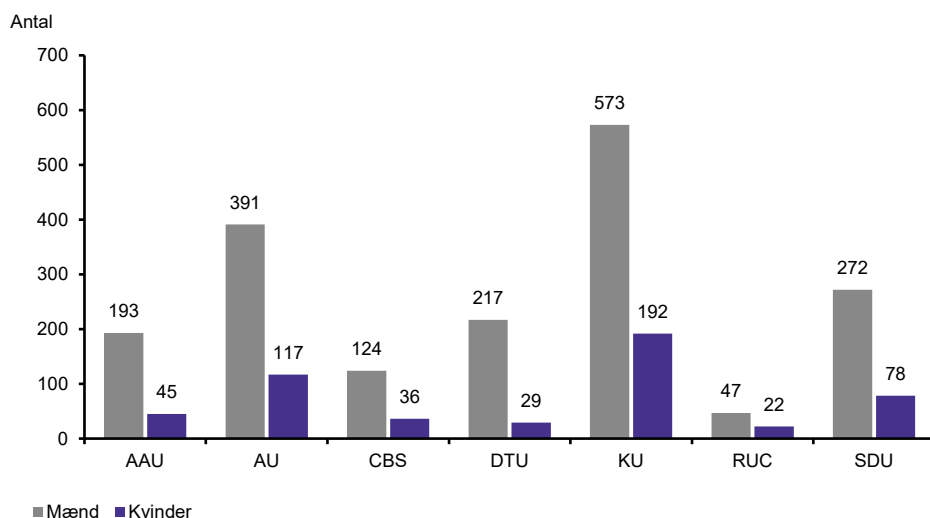
Det er også KU, AU og SDU, der har flest kvindelige professorer ansat. 74 procent af alle universiteternes kvindelige professorer er ansat på et af de tre universiteter.

Alle universiteter har oplevet en jævn vækst i andelen af kvindelige professorer de seneste 10 år. Det gælder særlig den sidste del af perioden – bortset fra AAU. Stigningen i andelen af kvindelige professorer har især været høj på RUC, AU, KU og SDU.

Andelen af kvindelige professorer var i 2017 højest på RUC (32 procent) og KU (25 procent). Andelen var lavest på DTU, hvor kun 12 procent af professorerne i 2017 var kvinder. Samlet var 22 procent af alle professorer på de danske universiteter i 2017 kvinder.

Figur 5

Antal mandlige og kvindelige professorer på de 8 danske universiteter, 2017, antal personer

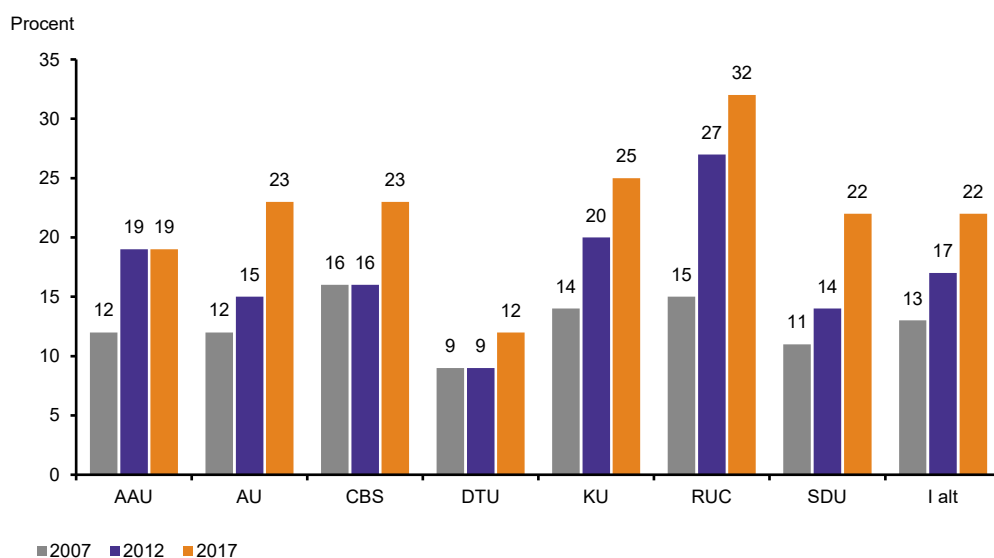


Anm.: ITU indgår ikke i figuren på grund af for få observationer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6

Andel af kvindelige professorer på de 8 danske universiteter, 2007, 2012 og 2017, procent



Anm.: ITU indgår ikke i figuren på grund af for få observationer

Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet