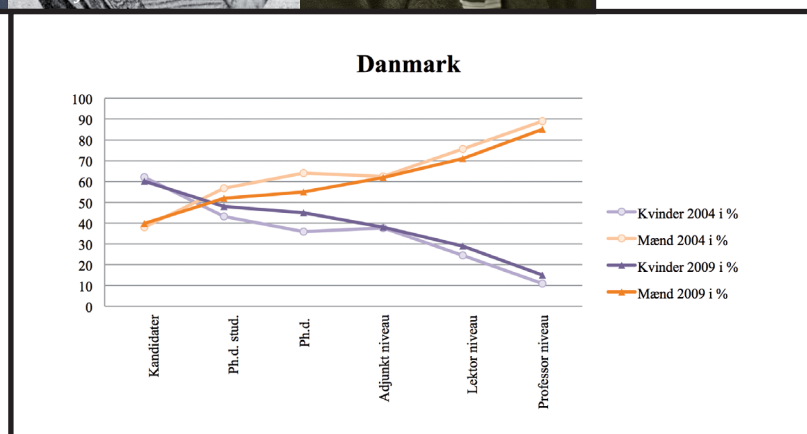


Anbefalinger fra Taskforcen for Flere Kvinder i Forskning

April 2015





Marie Krogh (1874-1943), dansk læge og fysiolog, dr.med. 1914 med afhandlingen "Luftdiffusion gennem menneskets lunger". Sammen med ægtefællen August Krogh essentiel for at skaffe tilladelsen til insulinframstilling til Danmark via det, der i dag hedder Novo Nordisk Fonden.



Maiken Nedergaard (født 1957), dansk neuroforsker uddannet på Københavns Universitet, professor i neurosciences ved University of Rochester, USA. Maiken Nedergaard har som den første i verden beskrevet hjernens glymfatiske system, der "rensner" hjernen, mens man sover.



Eli Fischer-Jørgensen (1911-2010), dansk professor i lingvistik ved Københavns Universitet, medlem af modstandsbevægelsen. Første kvindelige medlem af Videnskabernes Selskab, indvalgt i 1968. (Marie Curie var indvalgt som udenlandsk medlem i 1920).



Kirsten Hastrup (født 1948), dansk professor i antropologi ved Københavns Universitet og D.Phil. fra University of Oxford i 1980, og dr.scient.soc. fra Københavns Universitet fra 1990. Forskningsfelt: Islands og Grønlands antropologi. Præsident for Videnskabernes Selskab siden 2008, den første kvinde i selskabets historie.



Inge Lehmann (1888-1993), dansk seismolog og statsgeodæt. Verdenskendt forsker for opdagelsen af, at jordens indre kerne er fast. Fik først sit gennembrud sent i livet og i USA.



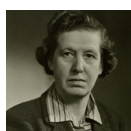
Eline Møller (1863-1941), dansk læge og gynækolog, første kvindelige dr.med. med afhandling om vanskelige og for tidlige fødsler. Grundlægger af Kvinderegensen.



Lene Vestergaard Hau (født 1959) dansk fysiker uddannet på Aarhus Universitet, professor i fysik på Harvard i USA. Har som den første i verden vist, at man kan bremse lyset.



Lis Jacobsen (1882-1961), dansk filolog og forfatter. Udgiver af Ordbog over det danske sprog og Nudansk ordbog.



Astrid Friis (1893-1966), dansk historiker og Danmarks første kvindelige professor, Københavns Universitet 1946. Var pioner med international engelsksproget videnskab og internationalt samarbejde om 1500- og 1600-tallets politiske, finansielle og økonomiske historie.

Udgivet af

Uddannelses- og Forskningsministeriet
Styrelsen for Forskning og Innovation
Bredgade 40
1260 København K
Telefon: 3544 6200
E-mail: fi@fi.dk
www.ufm.dk

Foto

Lars E. Andreasen (billedet af Lene Vestergaard Hau), Christoffer Regild (billedet af Kirsten Hastrup), Kvindefoto (Billederne af Lis Jacobsen og Eli Møller), Det Kongelige Bibliotek (Billederne af Astrid Friis, Eli Fischer-Jørgensen og Marie Krogh) og Københavns Universitet (Billedet af Inge Lehmann)

Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

ISBN: 978-87-93151-54-3

ISBN (elektronisk publikation): 978-87-93151-55-0



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord fra ministeren	3
Forord fra Taskforcen	5
Executive summary	6
1. Præsentation af Taskforcen og dens baggrund	9
2. Hvorfor flere kvinder i forskning?	10
3. Nøgletal om kvinder i forskning	14
4. Universiteternes indsats på området i dag	29
5. Flere kvinder i forskning – Taskforcens anbefalinger	33
I: Ligestilling som fokusområde på ledelsesniveau	34
II: Rekruttering og besættelse af stillinger	37
III: Udvikling af talenter og klare karriereveje	38
IV: Kønsstereotyper og ubevidste kønsbias	41
V: International mobilitet	43
VI: Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser	44
6. Overvejelser om særlige initiativer målrettet mod kvinder	48
7. Behov for viden om kvinder i forskning og ønsker til Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd	49
8. Referencer	50
Appendiks: Saksediagrammer fordelt på universiteter og fagområder for 2013	52

Forord fra ministeren

Vi har brug for alle talenter i dansk forskning, hvis Danmark også fremover skal være et konkurrencedygtigt samfund.

I dag starter flere kvinder end mænd på de videregående uddannelser. Og lige mange mænd og kvinder starter på ph.d.-uddannelser. Det er derfor paradoksalt, at kvinder fortsat er underrepræsenterede blandt det videnskabelige personale på universiteterne - specielt på professor- og ledelsesniveau.

Antallet af kvinder i dansk forskning er steget de senere år, men det er alligevel fortsat kun cirka en tredjedel af den samlede forskerstab på universiteterne, der er kvinder, og kun knap hver femte professor er kvinde.

Det er ikke godt nok. For det betyder, at vi går glip af talent.

Mænd og kvinder er som udgangspunkt lige talentfulde. Så det er et problem, hvis kvinder systematisk vælger en forskerkarriere fra.

Det gavner forskningen, når begge køn deltager og bidrager med kompetencer, kreativitet og erfaringer. Det styrker forskningens kvalitet og relevans, hvis vi formår at opdyrke alle talenter. Og øget diversitet bidrager til at skabe dynamik og fornyelse i forskningen.

Tingene sker ikke af sig selv. Og vi kan ikke blive ved med at vente.

Vi har brug for en indsats, der kan ændre på de forhold, der får kvinder til at fravælge forskervejen. Derfor nedsatte jeg i slutningen af 2014 en Taskforce for Flere Kvinder i Forskning, som nu afrapporterer sit arbejde med denne rapport.

Jeg skylder Taskforcens medlemmer en stor tak. Og jeg håber, at rapportens anbefalinger og analyser kan bidrage til, at vi sikrer os, at alle talenter reelt får lige muligheder for at udfolde sig.

Sofie Carsten Nielsen
Uddannelses- og forskningsminister

Forord fra Taskforcen

Tak til uddannelses- og forskningsminister Sofie Carsten Nielsen for at nedsætte Taskforce for Flere Kvinder i Forskning i Danmark. Vi fik opgaven i slutningen af 2014 og har arbejdet i 1. kvartal af 2015. Rapporten med resumé af vores arbejde er her.

Som "formand", eller rettere "forkvinde", som det burde hedde, for Taskforcen vil jeg gerne sige rigtig mange tak til de øvrige medlemmer af Taskforcen for et stort, engageret og fornøjeligt samarbejde med en høj arbejdsindsats. Tak til professor Peter Munk Christiansen, rektor Per Holten-Andersen, professor Tine Jess og direktør Anne-Marie Levy Rasmussen.

Meget stor tak til sekretariatsbetjeningen fra Styrelsen for Forskning og Innovation, specialkonsulent Britta Vegeberg, fuldmægtig Christian Bræin og kontorchef Johnny K. Mogensen for et fremragende samarbejde, en meget stor og beredvillig indsats og engagement, dygtighed og fleksibilitet. Tak for et flot produkt.

Tak til ledende lægesekretær Vibeke Rønn, Rigshospitalet for hjælp med skrivning og korrekturlæsning.

Vi glæder os til, at vores anbefalinger bliver læst, overvejet og implementeret, og vi henstiller til, at den ofte forekommende polariserede debat om særprogrammer ikke "kupper" diskussionen, så vi ikke får indført de løsninger, der ligger lige for.

Inge Lehmann, Statsgeodæt og verdenskendt forsker, der viste at jordens kerne er fast, fik ikke lov til at forske i Danmark. Hun fik først sit gennembrud sent i livet og i USA. Sådan bør det ikke være i fremtiden. Dem, der kan bedst, og vil mest, skal have lov, uanset om de er mænd eller kvinder.

*Liselotte Højgaard
Professor, klinikchef, dr. med.*

Executive summary

Andelen af kvindelige professorer på universiteter er lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande og lavere end gennemsnittet i EU og OECD. Denne lavere udnyttelse af kvindeligt talent på de højeste niveauer i dansk forskning er ikke til gavn for Danmark. Vi er nødt til at bringe de bedste talenter i spil, hvis vi skal overleve som videnssamfund i en stadigt hårdere international konkurrence. Det er i al sin enkelhed baggrunden for nedsættelsen af Taskforce for Flere Kvinder i Forskning.

Taskforcen har gennem de første tre måneder af 2015 drøftet, hvad der på kort sigt kan gøres for at øge andelen af kvinder i dansk forskning, specielt med fokus på professor- og ledelsesniveau. I dag er kun godt 18% af landets professorer kvinder og med en fremskrivning af den nuværende stigningstakst vil vi først opnå balance mellem kvinder og mænd om 45-50 år, afhængigt af hvilken beregningsmodel man anvender for fremskrivningen. Vi har på baggrund af en række tilgængelige analyser, rapporter og statistikker identificeret seks indsatsområder, og præsenterer herunder en række forslag til anbefalinger på disse områder målrettet henholdsvis universiteter, forskningsråd, fonde og det politiske niveau.

Vi anbefaler, at disse råd drøftes og overvejes i miljøerne, at de dernæst implementeres, hvor det findes hensigtsmæssigt, og at der indføres et simpelt nationalt talentbarometer til at følge udviklingen.

Taskforcen foreslår, at Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd lader problemstillingen, om effekten af særlige initiativer målrettet kvinder i Danmark og internationalt, indgå i rådets fremtidige internationale analyse, således at det danske forskersamfund, universiteter og beslutningstagere får et solidt, oplyst grundlag at diskutere dette område på.

I. Ligestilling, som fokusområde på ledelsesniveau

Rettet mod universiteterne: Universiteter bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning.

Rettet mod forskningsråd og fonde: Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning.

Rettet mod det politiske niveau og universiteterne: Uddannelses- og Forskningsministeriet og universiteterne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere. Uddannelses- og Forskningsministeriet bør i samarbejde med Danske Universiteter etablere et simpelt nationalt

benchmarkingværktøj, "Danmarks Talentbarometer", med mål og opfølgning udspecificeret for universiteter såvel som offentlige forskningsråd og fonde.

II. Rekruttering og besættelse af stillinger

Rettet mod universiteterne: Anvend brede stillingsopslag til alle stillinger, hvor det er muligt. Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for opslag af stillinger. Anlæg bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere.

III. Udvikling af talenter og klare karriereveje

Rettet mod universiteterne: Opstil minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier. Indfør systematisk talentudvikling og klare nedskrevne karriereveje. Brug udviklingsplaner og skab en feedbackkultur. Anerkend unge forskertalenter. Etablér mentorordninger. Udbyd ledelsesprogrammer.

Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Husk at indstille kvalificerede kvinder til poster og priser.

IV. Kønsstereotyper og ubevidste kønsbias

Rettet mod universiteterne: Tilstræb ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg.

Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Sæt fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer. Skab rum for flere kvindelige rollemodeller.

V. International mobilitet

Rettet mod universiteterne: Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere, kortere perioder. Arbejd med dual career-programmer.

Rettet mod det politiske niveau, universiteterne og forskningsråd og fonde: Forskningsophold i udlandet bør generelt indgå i karriereplaner, og der bør være familievenlige økonomiske muligheder for udlandsophold.

VI. Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser

Rettet mod universiteterne: Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne. Opstil mere fleksible karriereplaner. Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner. Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under barselsorlov.

1. Præsentation af Taskforcen og dens baggrund

Taskforce for Flere Kvinder i Forskning blev nedsat af uddannelses- og forskningsministeren i december 2014 med det formål at sætte fokus på, hvordan vi kan sikre flere kvinder i dansk forskning. Aktuelt er kun godt 18% af landets professorer kvinder. Procenten er steget gennem de sidste år, men vi vil med fremskrivning af den nuværende stigningstakst først opnå balance mellem kvinder og mænd om 45-50 år, afhængigt af hvilken beregningsmodel man anvender for fremskrivningen.

Taskforcens opgave er at komme med en række handlingsorienterede anbefalinger til initiativer, der umiddelbart kan sættes i værk. Taskforcen har taget udgangspunkt i den eksisterende viden om, hvorfor der er færre kvindelige end mandlige forskere i den danske offentlige forskningsverden på professorniveau sammenlignet med forholdene i de øvrige nordiske lande, EU og OECD.

Herudover har Taskforcen haft til opgave at identificere, hvor der kan være behov for at styrke vidensgrundlaget yderligere. Taskforcen fremlægger derfor til sidst i rapporten forslag til problemstillinger, som kan indgå i den analyse om kønsbalance og ligestilling i forskning, som uddannelses- og forskningsministeren har bedt Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd gennemføre i 2015.

Boks 1.1: Medlemmer af Taskforce for Flere Kvinder i Forskning

Formand for Grundforskningsfondens bestyrelse, professor, klinikchef dr.med **Liselotte Højgaard**, Rigshospitalet, KU og DTU (formand)

Formand for Det Frie Forskningsråds bestyrelse, professor **Peter Munk Christiansen**, Aarhus Universitet

Rektor **Per Holten-Andersen**, Copenhagen Business School

Medlem af Det Unge Akademi, professor dr.med. **Tine Jess**, Statens Serum Institut og Aalborg Universitet

Direktør **Anne-Marie Levy Rasmussen**, GlaxoSmithKline A/S

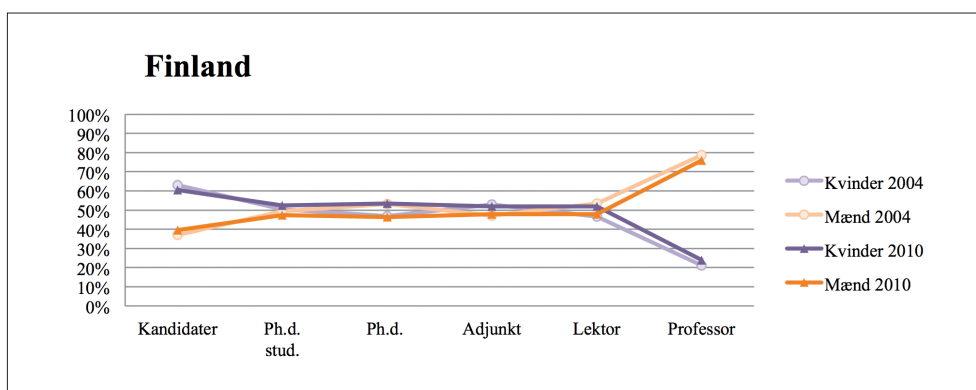
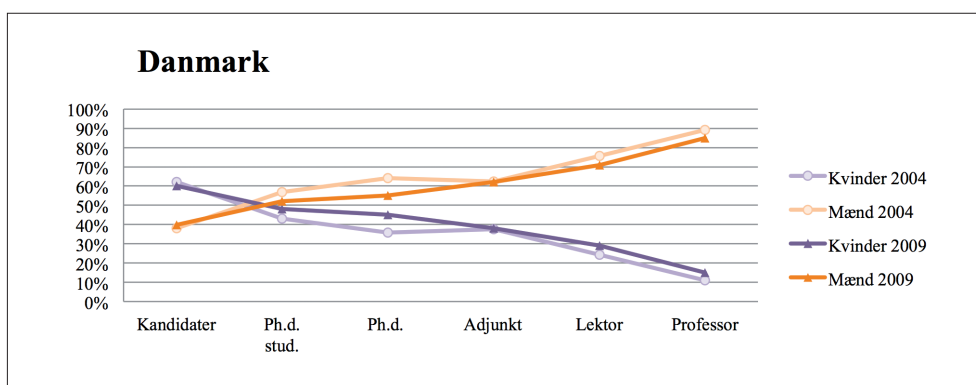
2. Hvorfor flere kvinder i forskning?

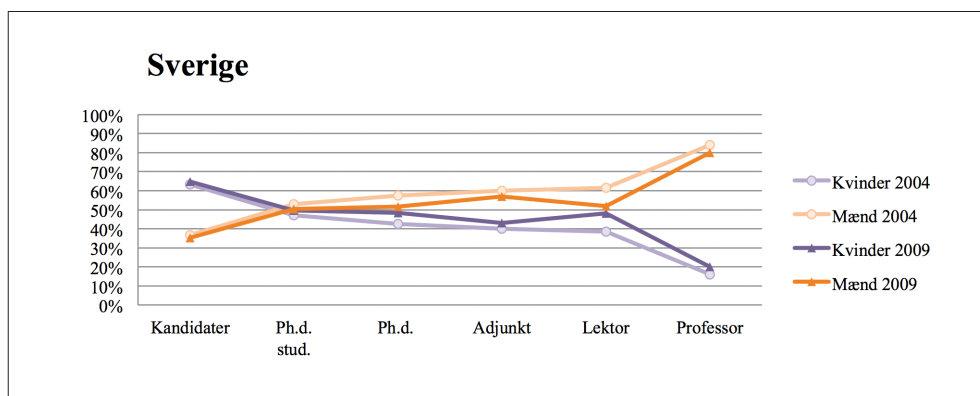
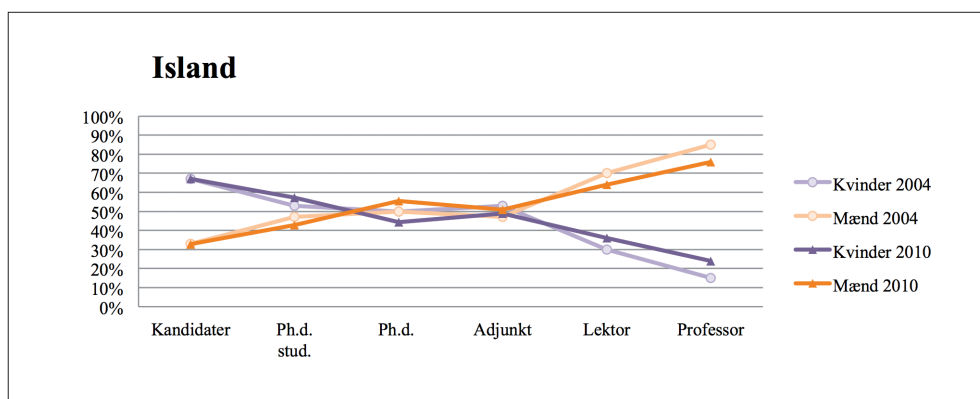
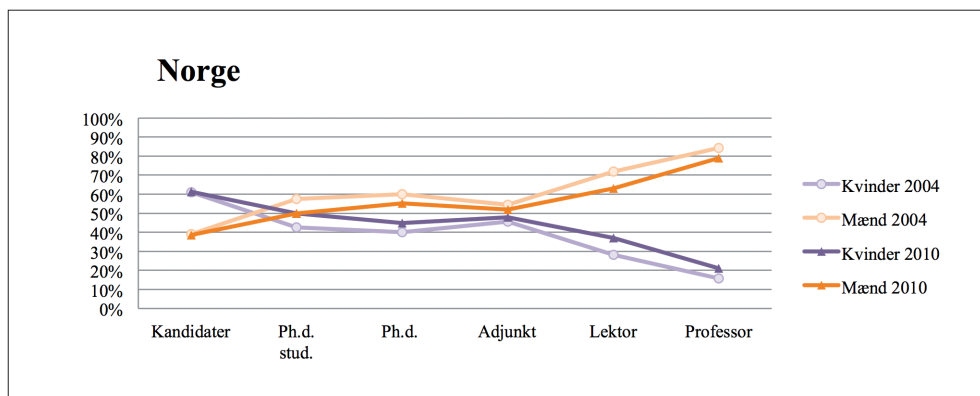
Selvom antallet af kvinder i dansk forskning har været stigende gennem de senere år, er kvinder stadig underrepræsenterede på de danske forskningsinstitutioner, specielt på professor- og ledelsesniveau.

I 2013 var der næsten lige mange mænd (50,2%) og kvinder (49,8%), som startede på en ph.d.-uddannelse. Samlet udgør kvinderne dog kun knapt en tredjedel af universiteternes forskerstab på adjunkt-, lektor- og professorniveau, og jo højere op ad karrierestigen man kommer, desto mindre en andel udgør de kvindelige forskere.

Kun knapt hver femte professor er kvinde (18%), og dermed placerer Danmark sig ringere end de øvrige nordiske lande (jf. nedenstående figurer) og under EU- og OECD-gennemsnittene.

Figur 2.1: Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier i de nordiske lande i 2004 og i 2009/10 (%).





Note: Opgørelserne baserer sig på antal med kandidatgrad og antal med ph.d.-grad (herunder samtlige personer med en afsluttet grad). 2009/10 er seneste år, fra hvilke der foreligger sammenlignelige data).

Kilde: Eurostat og SHE-figures 2012.

Det går fremad, men stadig langsomt med at få flere kvindelige forskere på de danske forskningsinstitutioner på topniveau. Kvinder udgør derfor en uudnyttet ressource i dansk forskning. I et historisk perspektiv har vi i Danmark formået at bringe de menneskelige ressourcer i forskellige befolkningsgrupper i spil på en måde, som har bidraget til det velstående danske samfund, vi kender i dag. På samme måde bør vi realisere potentialerne, når det gælder kvinder og forskning.

Der er mange mulige årsager til, at det går så langsomt med at få de kvindelige talenter i spil. Toppen af dansk forskning tegnes historisk set af mænd, og det er et velkendt fænomen, at man ubevidst eller bevidst ansætter næste generation af ledere i sit eget spejlbillede. Dertil kommer, at ubevidst kønsbias kan få både kvinder og mænd til at vurdere mænds evner højere end identiske evner hos kvinder, hvilket kan påvirke såvel tildelingen af forskningsmidler som stillingsavancement. Vi ser også en tendens til, at der er flere forskningsmidler i spil i de mandsdominerede fag. Endelig kan kvinder selv fravælge forskervejen, hvis den tegnes af en ufleksibel arbejdskultur, der ikke skaber plads til, at man kan være produktiv, selvom man har børn.

Barsel er en væsentlig faktor at tage i betragtning, når man skal forklare frafaldet af kvinder i overgangen fra ph.d.-studerende til ansættelse i en videnskabelig stilling på universiteterne. Nina Smith har i sin forskning påvist vigtige resultater vedrørende negative effekter af lang, dansk barselsorlov¹. Spørgsmålet om barselsorlov er imidlertid et følsomt emne, der indebærer flere dilemmaer.

Forskerverdenen kan blive bedre til at tiltrække, udvikle og fastholde kvindelige forskere med evner og talent på højeste niveau. Dem, der kan bedst, og vil mest, skal have muligheden, uanset køn. Det skal ikke være som på Inge Lehmanns tid – hun præsterede på absolut *world class* niveau, men fik ikke muligheden i Danmark. Inge Lehmann fik sit gennembrud sent i livet og i USA.

Danmark har brug for, at de bedste talenter bringes i spil, hvis vi skal fastholde og udbygge vores position som et førende videnssamfund. I fremtiden får vi brug for flere forskere, og ikke mindst forskere, der kan måle sig med de allerdygtigste i verden. Det er derfor vigtigt, at

¹ Se fx Nina Smith et al. (2008): *Gender differences in promotion into top-management jobs*, Aarhus: Aarhus School of Business, Aarhus University, Department of Economics (working paper).

vi formår at opdyrke talenterne, uanset køn, så dem, der kan bedst, bidrager med deres kompetencer, kreativitet og erfaringer til gavn for forskningens kvalitet og relevans. Øget diversitet bidrager til at skabe dynamik, kvalitet og fornyelse i forskningen. Drager man en parallel fra private virksomheder, viser analyseresultater, at virksomheder med en mangfoldig medarbejdersammensætning, for så vidt angår køn, etnicitet og uddannelse, er betydeligt mere innovative end andre virksomheder.² Det kan betale sig at styrke mangfoldigheden.

Vi skal tiltrække de bedste udenlandske talenter til dansk forskning og fjerne hindringerne for de kvindelige talenter herhjemme. Talent er ikke kun en medfødt størrelse. Talent kræver udvikling og gode rammebetingelser for at kunne udfolde sig. Opgaven er at sikre, at der ikke er strukturelle barrierer for, at de bedste forskertalenter udnyttes. Det handler ikke om, at der skal være en 50/50-fordeling mellem kvinder og mænd inden for fagområder og stillingskategorier, men at der bør være lige muligheder for alle til at udfolde deres talent, uanset køn.

Køn i forskning er et essentielt emne, der internationalt påkalder sig megen opmærksomhed. Inden for den biomedicinske forskning bør man ved forsøg med celler, væv, forsøgsdyr, raske frivillige forsøgspersoner og alle i patientgrupper indtænke køn, således at både hunkøn og hankøn undersøges, hvor det er relevant. Dette kan også være relevant at overveje for alle de øvrige hovedområder inden for forskning. Det har ikke været sigtet med Taskforcen at gennemgå emnet dybere.

² Styrelsen for Forskning og Innovation (2007): *Innovation og mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation.*

3. Nøgletal om kvinder i forskning

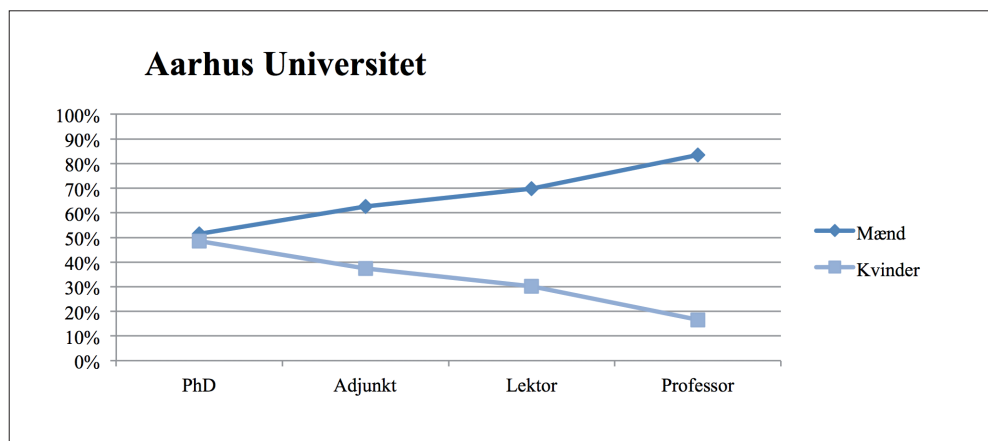
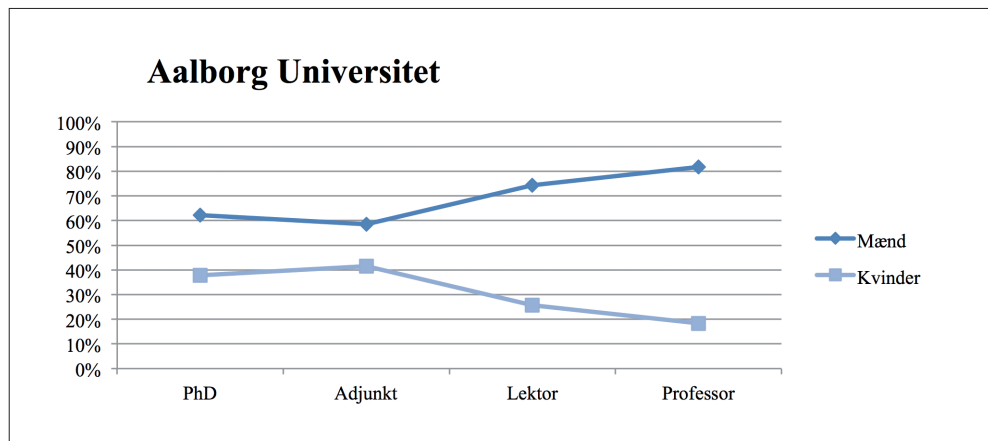
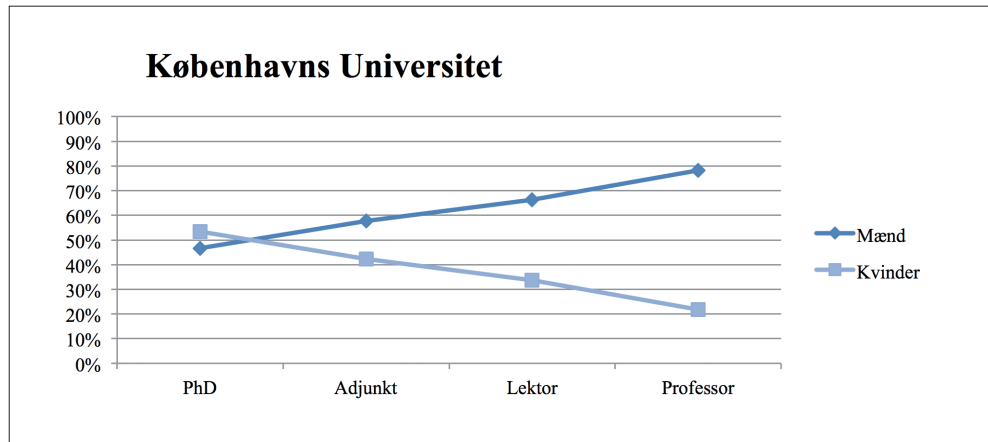
Uddannelses- og Forskningsministeriets publikation "Kvinder i forskning – Alle talenter i spil" beskriver ligestillingssituationen i dansk forskning, blandt andet på baggrund af de senest tilgængelige, statistiske data. I forlængelse af de nøgletal, der findes i ministeriets publikation, belyser Taskforcen i dette afsnit udvalgte aspekter af kvinders placering i toppen af dansk forskning.

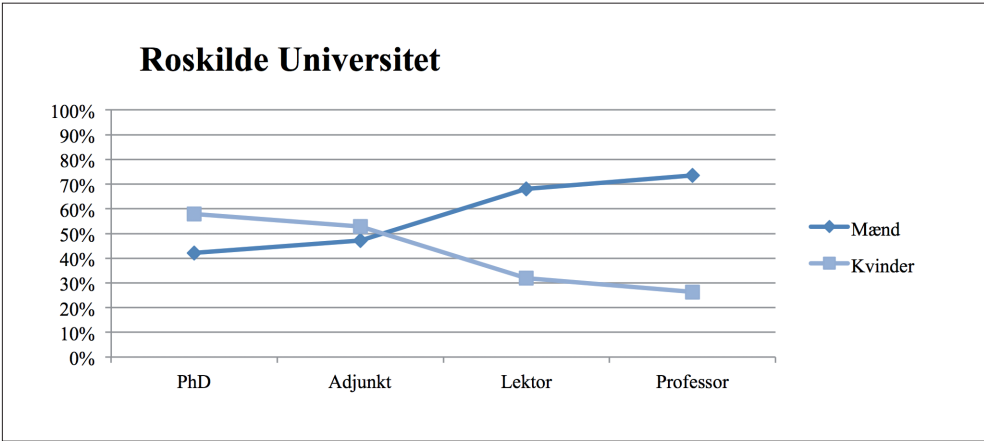
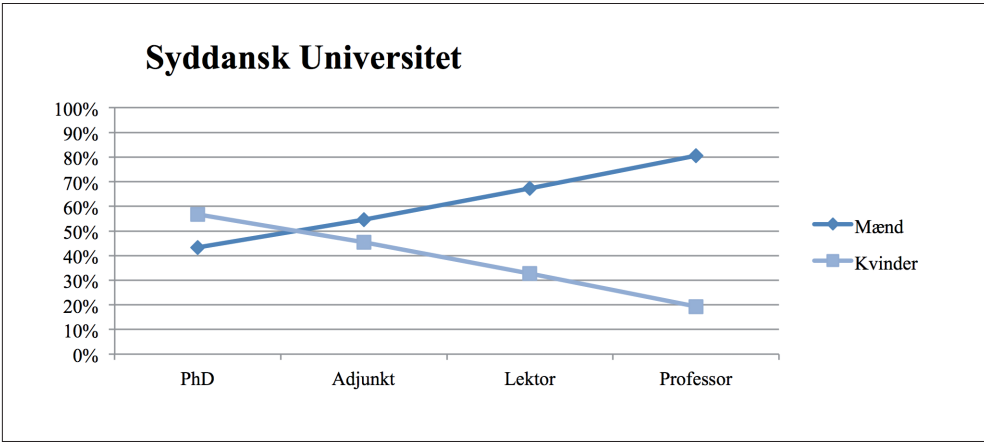
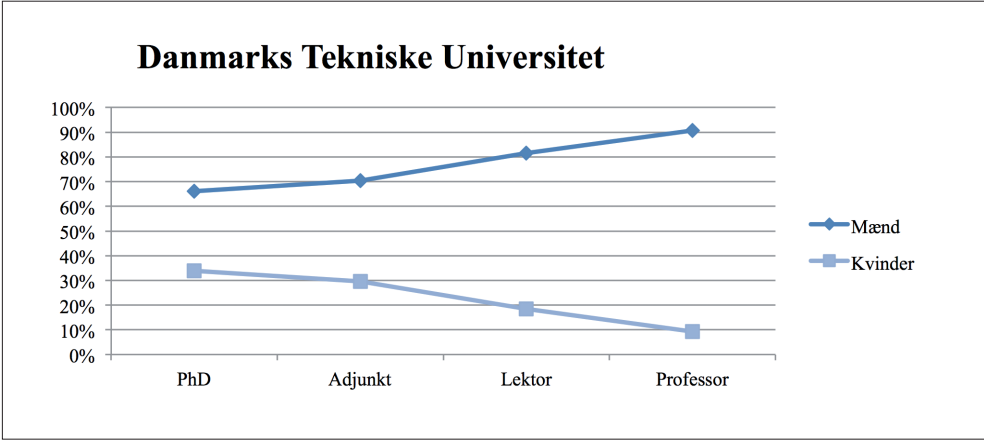
Fokus rettes mod spørgsmålene: 1) Hvordan ser kønsbalancen i "forskerfødekæden" fra ph.d.- til professorniveau ud på de danske universiteter, og hvordan ser den ud inden for de videnskabelige hovedområder? 2) Spiller forskningslederens køn en rolle i forhold til kønsbalancen i forskergrupper? 3) Løser problemet med få kvinder i toppen af dansk forskning sig selv inden for en overskuelig årrække? 4) Hæmmes ansættelsen af kvindelige forskere af, at en række stillinger på de danske universiteter besættes uden opslag? 5) Har mænd og kvinder samme succesrate, når de søger videnskabelige stillinger? 6) Er kvinder overrepræsenterede i tidsbegrænsede professorstillinger?

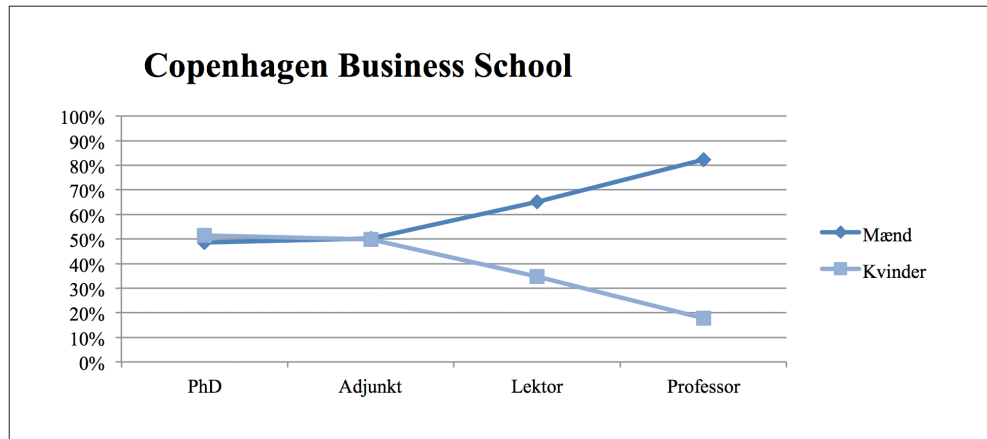
Hvad angår det første spørgsmål, viser figur 3.1 et 2013-statusbillede af kønsbalancen blandt forskere fra ph.d.- til professorniveau på syv af de danske universiteter³. Det generelle billede er, at andelen af kvindelige forskere er lavere, desto højere op ad den akademiske karrierestige, man kigger. Der er imidlertid også variationer på tværs af de enkelte universiteter. På ph.d.-niveau er der en højere andel af kvinder end mænd på Københavns Universitet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitet og Copenhagen Business School, mens det omvendte gør sig gældende på Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Danmarks Tekniske Universitet. På adjunktniveau er det imidlertid kun på Roskilde Universitet, at der er en højere kvindeandel, og på Copenhagen Business School er der en ligelig kønsfordeling blandt adjunkter. På lektor- og professorniveau er der på alle universiteterne en markant højere andel af mandlige end af kvindelige forskere. På professorniveau har RUC den højeste andel kvinder og DTU den laveste.

³ IT-Universitetet er udeladt pga. det lave antal ansatte.

Figur 3.1: Forskerfødekæden fra ph.d.- til professorniveau på danske universiteter fordelt på køn, 2013 (%)







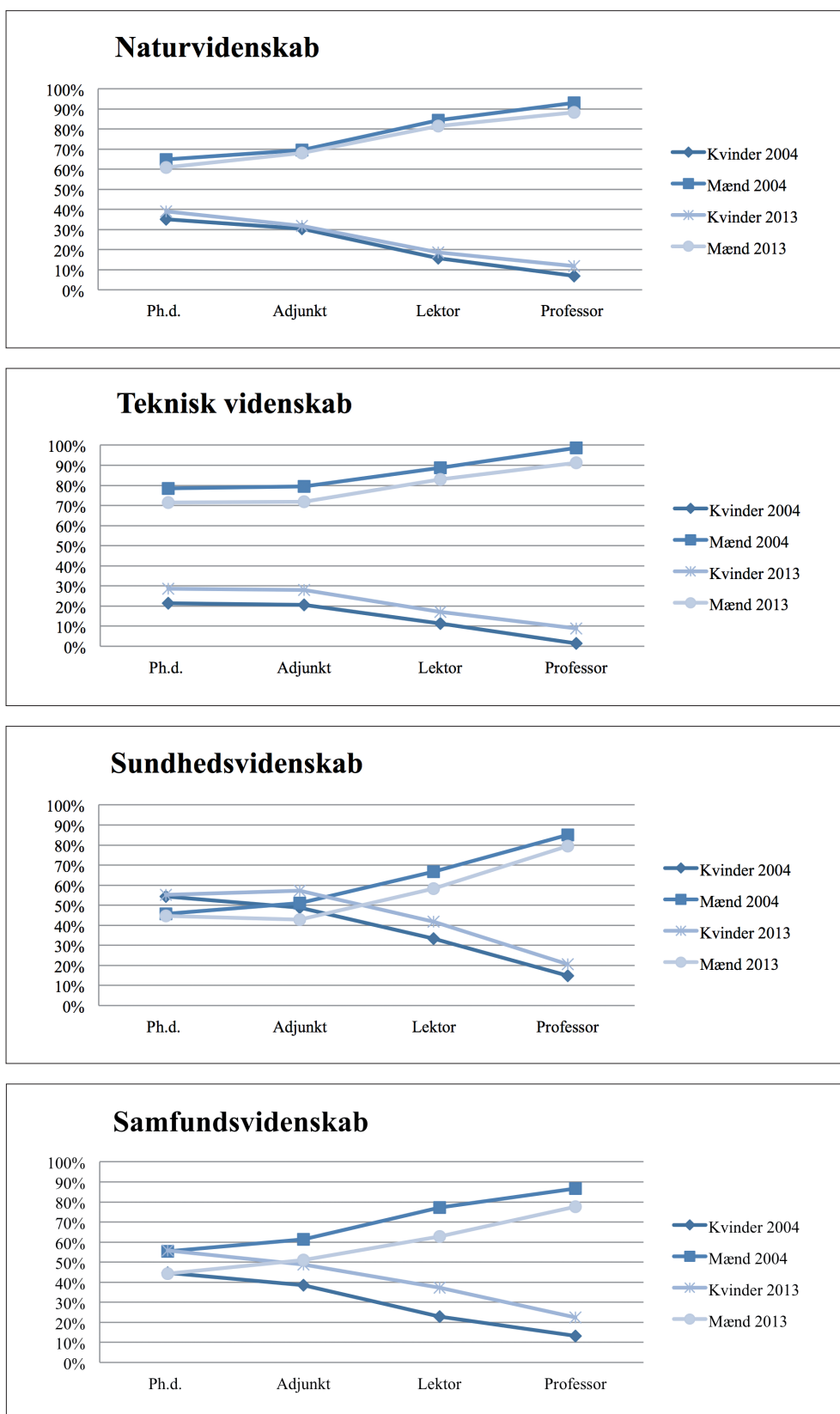
Note 1: Ph.d. angiver ph.d.-studerende i kategorien lønnede ph.d.-stipendiater (dvs. at kliniske assistenter, kandidatstipendiater mv. ikke er inkluderet).

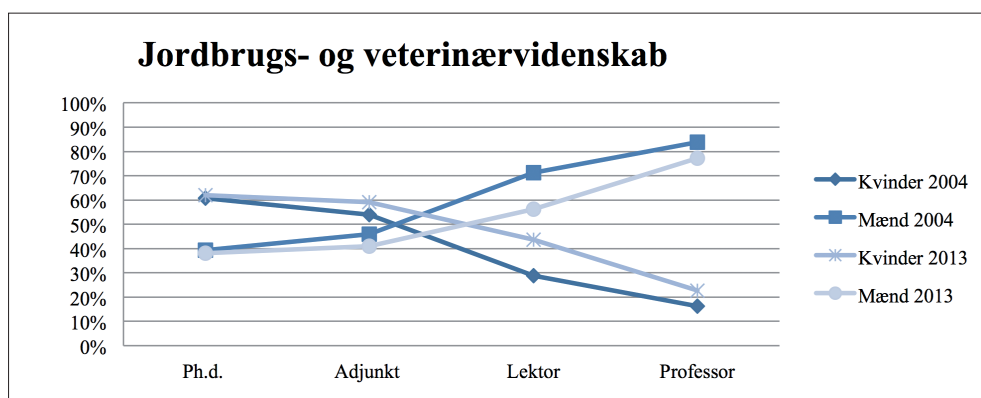
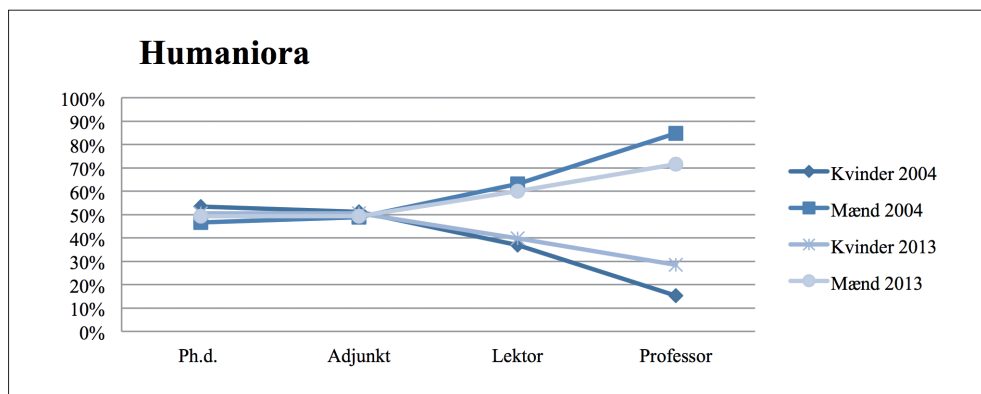
Note 2: Opgørelsen baserer sig på udførte FoU-årsværk og ikke antal personer.

Kilde: Danmarks Statistik og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Figur 3.2 viser, hvordan kønsbalancen blandt forskere fra ph.d.- til professorniveau ser ud i Danmark inden for de enkelte videnskabelige hovedområder i henholdsvis 2004 og 2013. På tværs af hovedområderne tegner der sig igen det generelle mønster, at andelen af kvinder er mindst på lektor- og især på professorniveau. Fra 2004 til 2013 er der dog generelt sket mindre forskydninger i retning af en større balance. Naturvidenskab og teknisk videnskab er de fagområder, hvor der i 2013 fortsat er den største overvægt af mandlige forskere, mens humaniora har den største kvindeandel blandt professorerne, efterfulgt af samfundsvidenskaberne. Inden for begge område er der dog fortsat en stor overvægt af mænd, jo højere man kommer op i det akademiske hierarki. I appendiks findes tilsvarende fordelinger for hvert universitet på hvert hovedområde, dog kun et statusbillede for et enkelt år.

Figur 3.2: Forskerfødekæden i Danmark fra ph.d.- til professorniveau fordelt på køn og videnskabelige hovedområder, 2004 og 2013 (%).





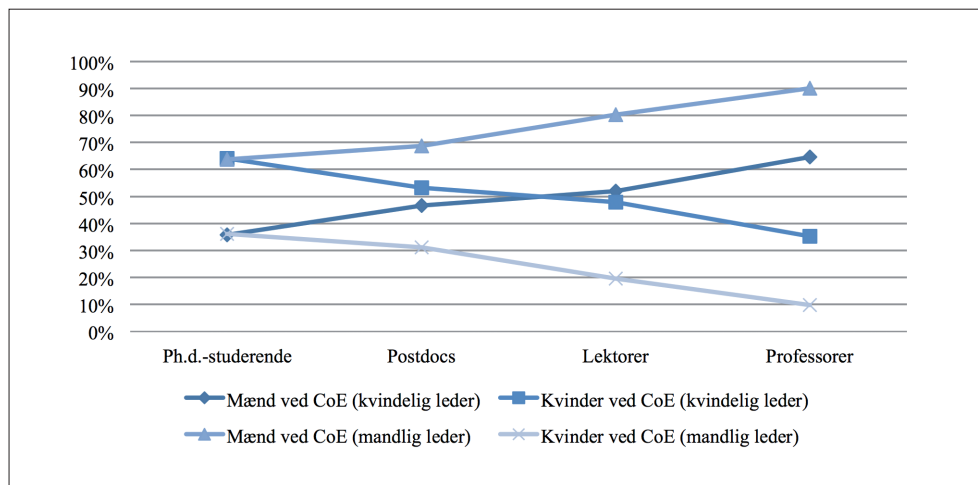
Note 1: Ph.d. angiver ph.d.-studerende i kategorien lønnede ph.d.-stipendiater (dvs. at kliniske assistenter, kandidatstipendiater mv. ikke er inkluderet).

Note 2: Opgørelsen baserer sig på antal personer.

Kilde: Danmarks Statistik og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Det andet spørgsmål drejer sig om, hvorvidt forskningslederens køn spiller en rolle i forhold til kønsbalancen i forskergrupper, altså om der er en tendens til, at forskningsledere rekrutterer forskergrupper med en overvægt af forskningslederens eget køn. Danmarks Grundforskningsfond har undersøgt denne problemstilling i forhold til fondens Centers of Excellence. Figur 3.3 viser andelen af ansatte mænd og kvinder på forskellige akademiske stillingsniveauer i Grundforskningsfondens Centers of Excellence med henholdsvis mandlige og kvindelige centerledere. Af figuren fremgår, at der er en højere andel af kvindelige forskere på alle niveauer ansat i centre, der har en kvindelig centerleder sammenlignet med centre, der ledes af en mand. Andelen af kvinder falder imidlertid med samme takt fra ph.d. til professorniveau, uanset om der er en mandlig eller kvindelig centerleder. Dette tyder på, at forskningslederen spiller en vigtig rolle, men at der også er en række andre faktorer, der må tages i betragtning, hvis der skal rettes op på kønsbalancen i dansk forskning.

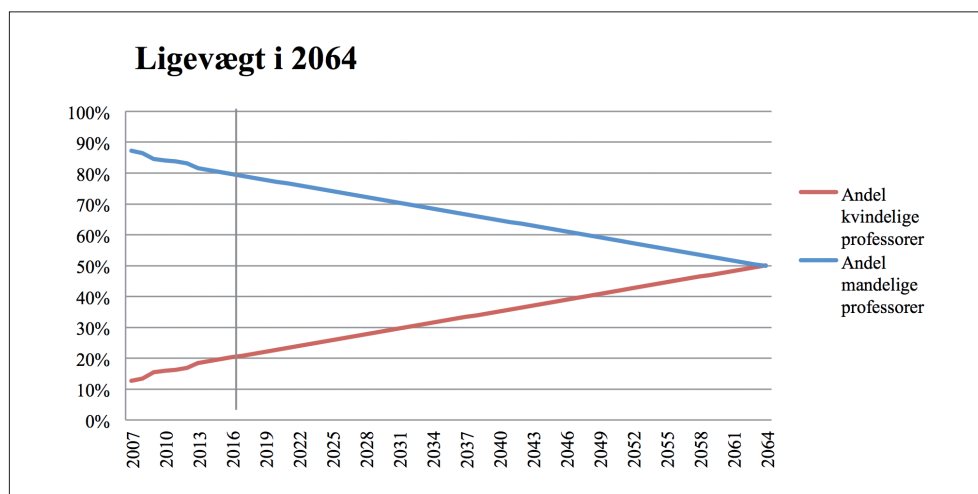
Figur 3.3: Kønsfordeling pr. Center of Excellence lederes køn og ansattes akademiske grad, 2012 (%).



Kilde: Danmarks Grundforskningsfond

For at belyse det tredje spørgsmål, om hvorvidt problemet med for få kvinder i toppen af dansk forskning vil løse sig selv inden for en overskuelig årrække, er der i figur 3.4 udarbejdet et regneeksempel, som illustrerer udviklingen i andelen af kvindelige og mandlige professorer i de kommende år.

Figur 3.4: Andel af kvindelige og mandlige professorer, 2007-2064 (%).



Note: Den lodrette linje indikerer skift til Uddannelses- og Forskningsministeriets egne beregninger.

Kilde: Notatet: "Videnskabeligt personale på universiteterne" samt Uddannelses- og Forskningsministeriets egne beregninger.

I regneeksemplet antages, at professorbestanden antalsmæssigt vil være uforandret i forhold til 2013-niveau (2.157), og at nyrekrutteringen således alene sker ved genbesættelser af stillinger i forbindelse med naturlig afgang. Videre antages det, at cirka 10% af stillingerne genbesættes om året, hvor den kvindelige professorandel fremskrives svarende til den gennemsnitlige vækst i andelen af kvindelige professorer for perioden 1996-2013. Blandt de professorer, der omvendt går på pension, eller forlader et tidsbegrænset professorat, forudsættes, at kvindeandelen er 5%.

Regneeksemplet viser, at andelen af kvindelige professorer først vil nå 50% i år 2064, hvis den samlede bestand af professorer antages at forblive på et konstant niveau. Selvom regnestykket hviler på en række forenkede antagelser, kan det illustrere, at problemet ikke automatisk løser sig selv inden for en overskuelig tidshorisont.

For at belyse det fjerde spørgsmål, om hvorvidt det hæmmer ansættelsen af kvindelige forskere, at en række stillinger på de danske universiteter besættes uden opslag, er der i tabellerne 3.1 og 3.2 oplyst, hvor mange stillinger, der er besat i perioden 2011-13, henholdsvis efter opslag og uden opslag, og hvordan kønsfordelingen er inden for de forskellige stillingskategorier.

Overordnet er der i perioden 2011-2013 i alt besat 4.872 stillinger som enten professor, lektor eller adjunkt på de danske universiteter. Ud af de 4.872 stillinger er lige godt 25% besat uden opslag. Opdelt på stillingskategorier er det ca. 30% af adjunktstillingerne, 21% af lektorstillingerne og 17% af professorstillingerne, der er besat uden opslag.

Tabel 3.1: Stillinger besat EFTER opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen 2011-13.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %
KU	203	68	32	237	58	42	402	55	45
AU	126	76	24	216	60	40	346	54	46
SDU	92	79	21	162	62	38	273	63	37
RUC	20	60	40	27	63	37	64	52	48
AAU	117	79	21	181	69	31	273	65	35
DTU	95	88	12	154	79	21	397	75	25
CBS	55	78	22	70	59	41	79	51	49
ITU	2	(100)	(0)	20	45	55	17	71	29
I ALT	710	76	24	1067	64	36	1851	62	38

Note: Parentes om procenttal udregnet på en population på 10 eller derunder.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Tabel 3.2: Stillinger besat UDEN opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen 2011-13.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %
KU	49	90	10	88	51	49	277	52	48
AU	52	83	17	69	74	26	348	65	35
SDU	13	69	31	39	67	33	116	52	48
RUC	2	(50)	(50)	14	29	71	0		
AAU	21	86	14	11	73	27	22	68	32
DTU	1	(0)	(100)	60	70	30	0		
CBS	10	(80)	(20)	9	(78)	(22)	29	59	41
ITU	2	(50)	(50)	2	(50)	(50)	10	(80)	(20)
I ALT	150	83	17	292	63	37	802	58	42

Note: Parentes om procenttal udregnet på en population på 10 eller derunder.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

I forhold til besættelsen af adjunktstillinger viser tabellerne interessant nok, at kvinder samlet set har en signifikant højere succesrate i forhold til stillinger, der besættes uden opslag, i forhold til stillinger, der besættes med opslag. Det er især på Syddansk Universitet, at kvinder har større succesrate, når stillinger besættes uden opslag end med opslag.

Tabellerne viser videre, at det i forhold til besættelsen af lektorstillinger, ikke for universiteterne tilsammen har gjort den store forskel, om stillingerne har været slået op eller ej, i forhold til hvor mange procent af stillingerne, der besættes af kvinder. Men også her er der store forskelle mellem universiteterne. Særligt på Aarhus Universitet har kvinder en

lavere succesrate ved besættelse af lektorater uden opslag end med opslag. På RUC er det omvendt.

I forhold til professorstillingerne har kvinder signifikant højere succesrate i forhold til stillinger, der besættes med opslag, end uden opslag. Hvis kvinderne havde haft samme succesrate ved stillingsbesættelser uden opslag, som med opslag, ville der i de tre år have været ansat 10 flere kvindelige professorer, end det blev tilfældet.

Også i forhold til besættelsen af professoraterne er der store forskelle mellem universiteterne. På Syddansk Universitet har kvinder en større succesrate, hvis professoraterne besættes uden opslag, end med opslag (dog med et lavt antal stillingsbesættelser uden opslag). På Københavns Universitet besætter kvinder derimod kun 10% af de professorater, der besættes uden opslag, mens det gælder 32% af de professorater, der besættes med opslag.

På Aarhus Universitet er forskellen i kvinders succesrate den samme som i hele landet, når man ser på besættelsen af professorater med og uden opslag. Til gengæld er AU suverænt det universitet, der besætter den største del af professoraterne uden opslag. Næsten en tredjedel af professoraterne på AU er i perioden 2011-13 besat uden opslag.

Også når man kigger på fagområder er der stor variation – både i forhold til hvor mange stillingsbesættelser, der sker med og uden opslag, og i forhold til kvinders succesrater ved stillingsbesættelserne (tabel 3.3 og 3.4).

Omtrent hver tredje stilling inden for henholdsvis humaniora, naturvidenskab og sundhedsvidenskab sker uden opslag. Inden for samfundsvidenskab, jordbrug og teknisk videnskab gælder det kun hver 6.-8. stilling, der besættes. 77% af de professorstillinger, der er besat uden opslag er inden for sundhedsvidenskab og naturvidenskab.

Tabel 3.3: Stillinger besat EFTER opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen og videnskabelige hovedområder, 2011-2013.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	I alt	Heraf mænd i %	Heraf Kvinder i %	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %
HUM	61	51	49	188	54	46	166	47	53
SAM	204	74	26	299	60	40	408	53	47
NAT	129	86	14	182	79	21	652	72	28
JORD	40	58	43	33	39	61	89	38	62
SUND	175	77	23	145	50	50	287	49	51
TEK	101	90	10	220	78	22	249	81	19
I ALT	710	76	24	1067	64	36	1851	62	38

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Tabel 3.4: Stillinger besat UDEN opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen og videnskabelige hovedområder, 2011-2013.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %
HUM	10	(80)	(20)	53	53	47	152	55	45
SAM	18	78	22	29	52	48	72	57	43
NAT	37	78	22	94	73	27	355	69	31
JORD	0	-	-	6	(50)	(50)	29	41	59
SUND	79	89	11	56	52	48	165	37	63
TEK	6	(50)	(50)	54	74	26	27	85	15
I ALT	150	83	17	292	63	37	800	58	42

Note: Der er sat parentes om de procenttal, der er udregnet på en population på 10 eller derunder.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

I forhold til en vurdering af, om kvinder har størst succesrate i forhold til stillingsbesættelser med og uden opslag, tegner der sig et broget billede, når man underopdeler på fagområder og stillingskategorier.

Kun inden for naturvidenskab tegner der sig et gennemgående mønster, i at kvinders succesrater interessant nok altid er højere uanset stillingskategori, hvis stillingerne besættes uden opslag end med opslag.

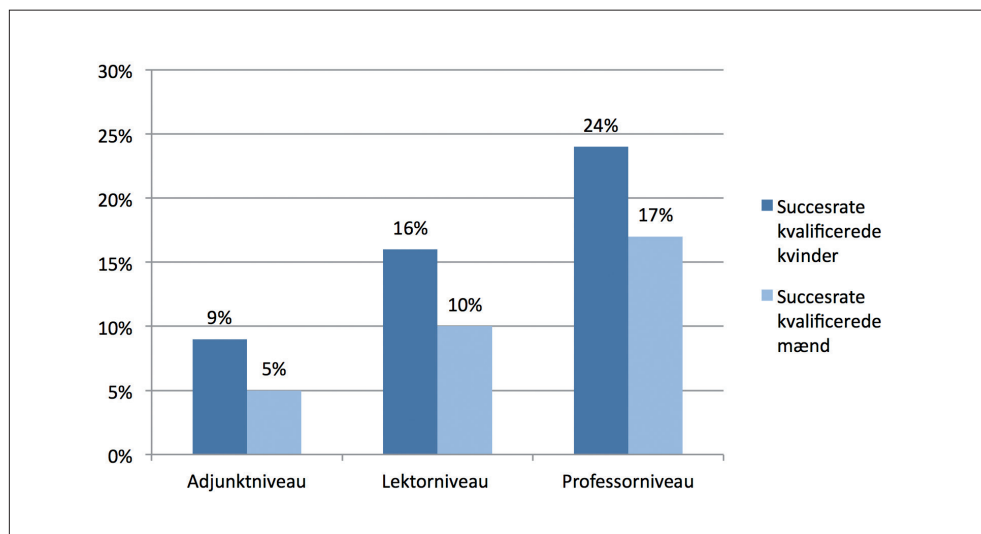
Kvinders succesrate er større ved besættelse af professorater besat med opslag inden for humaniora, samfundsfag og sundhedsvidenskab. Især kan man bemærke, at kvinders succesrate på det sundhedsvidenskabelige område halveres, når stillinger ikke slås op, og at halvdelen af alle stillingsbesættelser på professorniveau uden opslag er inden for sund-

hedsområdet. I forhold til lektorater er der ikke inden for nogen videnskabelige hovedområder de helt store forskelle på stillingsbesættelser med og uden opslag. Det samme gælder adjunktiveauet, hvor kvinder dog har en noget større succesrate uden opslag inden for det sundhedsvidenskabelige område.

Konklusionen er samlet set, at kvinders succesrate er højere ved besættelse af professorater med opslag. Hvad angår adjunkturer, har kvinder en højere succesrate, når besættelse sker uden opslag, mens det ingen nævneværdig forskel gør, om lektorater besættes med eller uden opslag. Disse hovedresultater dækker dog over store variationer, når man underopdeler på universitet og fagområder.

Det femte spørgsmål handler om, hvordan kønnenes succesrate påvirkes af, om der er kvalificerede ansøgere af begge køn. Figur 3.5 viser, at kvindernes succesrate faktisk er signifikant højere end mænds, når der er kvalificerede ansøgere af begge køn.

Figur 3.5: Mandlige og kvindelige ansøgers succesrate ved stillingsbesættelser på professor-, lektor- og adjunktiveau i 2011-2013, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn (%).



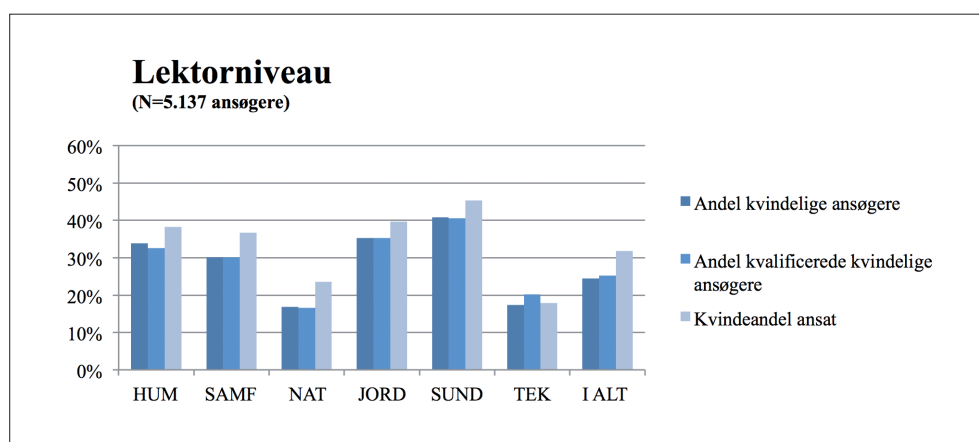
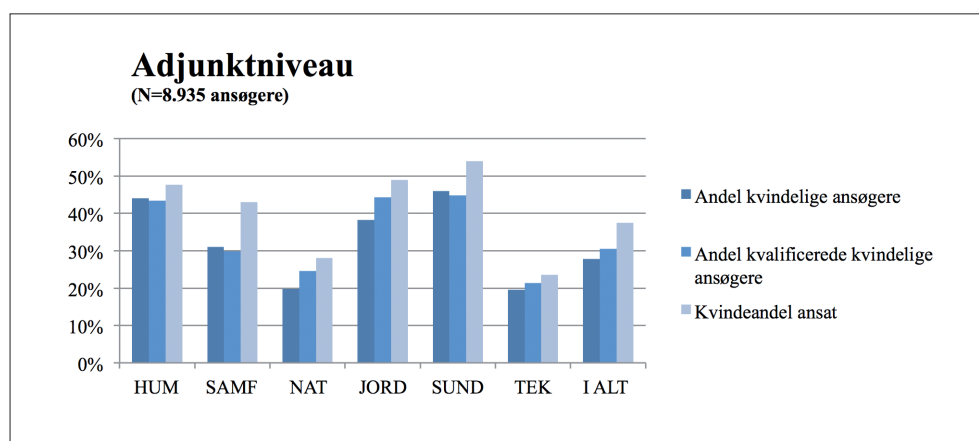
Kilde: Notat "Forskerrekruttering på universiteterne 2011-2013", Uddannelses- og Forskningsministeriet.

På professorniveau var succesraten blandt de kvalificerede kvindelige ansøgere 24% og for de kvalificerede mandlige 17%. Mens 16% af de kvalificerede kvindelige ansøgere til lektorstillingerne fik de stillinger, de søgte, så var andelen kun 10% blandt de kvalificerede mandlige ansøgere. På adjunktiveau var succesraten 9% for de kvalificerede kvindelige ansøgere og 5% blandt mændene.

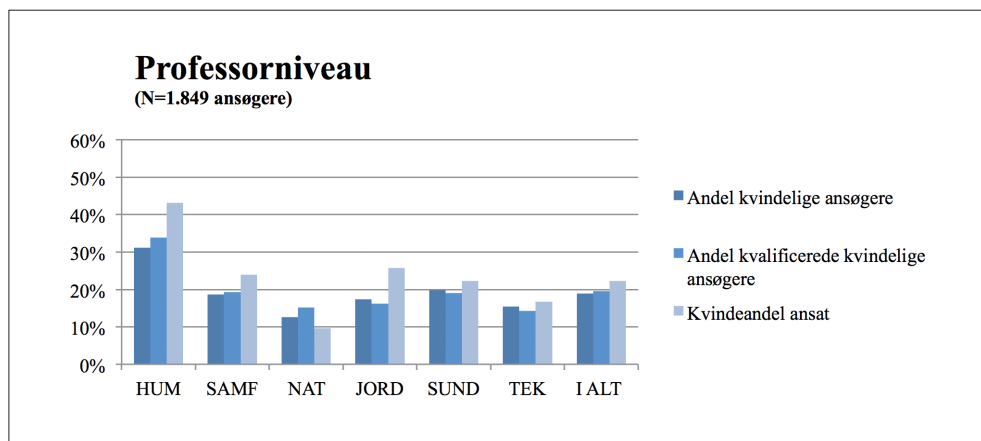
En fortolkning af tallene er, at kvinder kan være tilbøjelige til at søge senere end mænd, dvs. først når de er mere sikkert kvalificerede. De kvindelige forskere er gode, når de først er i position til at søge, og så faktisk søger, men der er formentlig en række mekanismer, der gør, at kvinder søger i mindre grad i end mænd. Det er en ledelsesopgave at adressere disse.

Ser man, jf. figur 3.6, på, hvordan billedet ser ud på tværs af videnskabelige hovedområder og stillingskategorier for perioden 2007-2009⁴, kan det konkluderes, at når kvinderne søger, bliver de erklæret kvalificerede i lidt større omfang end deres andel af ansøgerpopulationen tilsiger, og tilsvarende får de også stillingerne i lidt større omfang, end deres andel af de kvalificerede ansøgere tilsiger. Kun inden for teknisk videnskab på lektorniveau og naturvidenskab på professorniveau er andelen af ansatte kvindelige ansøgere mindre end andelen af kvalificerede kvindelige ansøgere.

Figur 3.6: Kvindeandel af ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte på adjunkt-, lektor og professorniveau i perioden 2007-2009 (%).



⁴ Data er ikke tilgængelige for perioden 2011-2013.

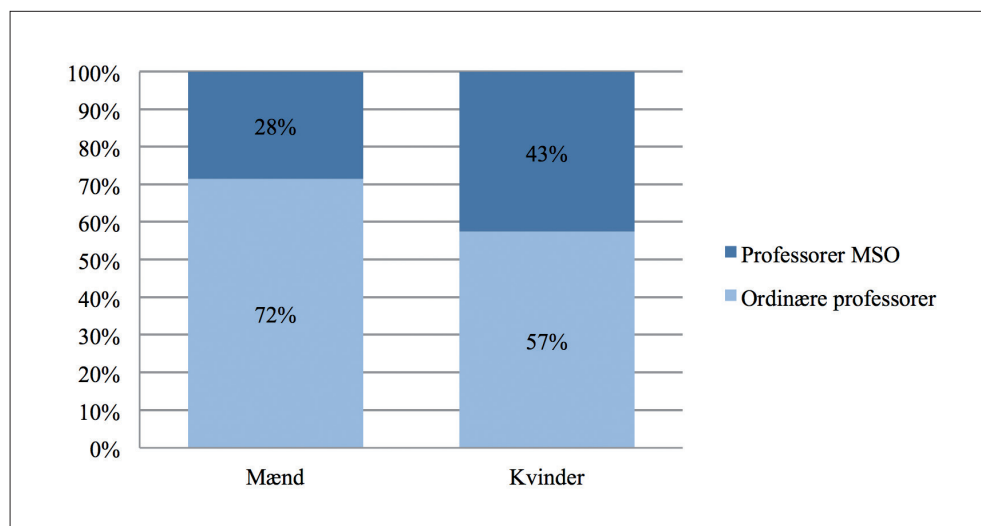


Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Det sidste og sjette spørgsmål handler om, hvorvidt kvinder er overrepræsenterede i tidsbegrænsede stillinger, og om mænd omvendt er overrepræsenterede, når det gælder ansættelse i varige stillinger.

Figur 3.7 illustrerer andelen af kvinder og mænd, der blev ansat i henholdsvis ordinære og tidsbegrænsede MSO-professorstillinger i perioden 2011-2013. En klart større andel af de kvindelige (57%) end af de mandlige (43%) professoransættelser var professor MSO-ansættelser i perioden.

Figur 3.7: Andelen af kvinder og mænd, der blev ansat i hhv. ordinære og MSO-professorstillinger i perioden 2011-2013 (%).

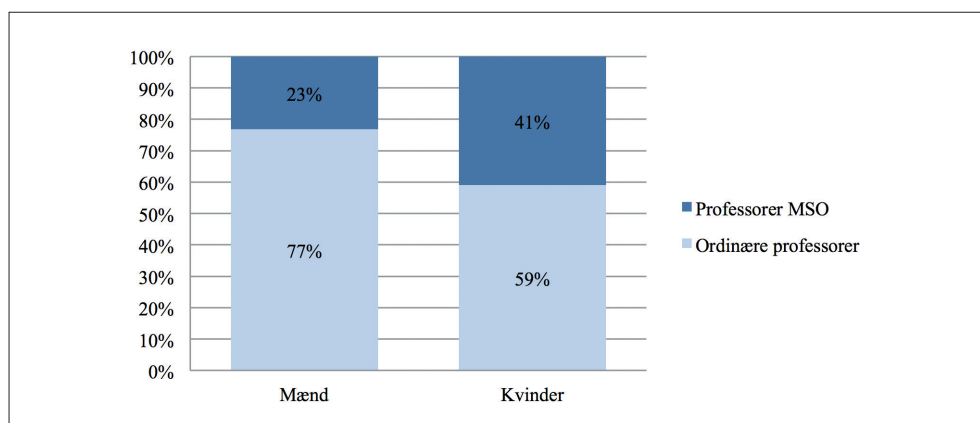


Note: Kvinder: n=195, mænd n=665

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne.

Også når det gælder den samlede professorbestand, er kvindeandelen blandt MSO-professorer betydeligt højere end blandt ordinære professorer. I 2013 var 41% af de kvindelige professorer ansat som MSO, mens kun 23% af de mandlige professorer var ansat i tidsbegrænsede stillinger (figur 3.8).

Figur 3.8: Andelen af mænd og kvinder i hhv. ordinære og MSO-professorstillinger, 2013 (%).

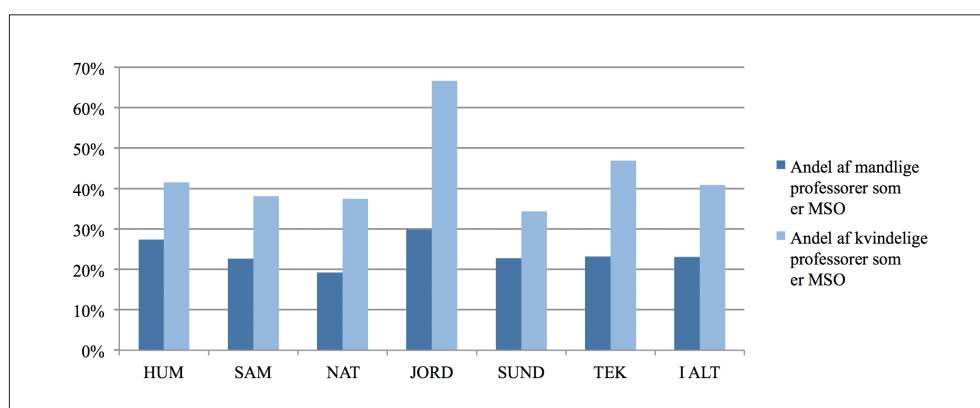


Note: Kvinder: n=337, mænd: n=1.497.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Endvidere gælder på tværs af alle de videnskabelige hovedområder, at kvinder er overrepræsenterede i MSO-professorstillinger (figur 3.9). Andelen af kvinder i MSO-professorstillinger er højest inden for jordbrugsvidenskab (67%) og teknisk videnskab (47%).

Figur 3.9: Andel af kvindelige og mandlige professorer som er MSO opgjort efter videnskabeligt hovedområde, 2013 (%).



Kilde: Uddannelses – og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne.

Alt i alt bekræfter tallene, at der er en væsentlig skævhed mellem kønnene, og at kvinderne således er overrepræsenterede i tidsbegrænsede MSO-professorstillinger, mens mændene i større grad opnår ansættelse i varige professorstillinger.

4. Universiteternes indsats på området i dag

Taskforcen har bedt de otte danske universiteter nævne fem initiativer, de selv mener, har været de mest succesfulde i forhold til at fremme køn og ligestilling på deres universitet. Universiteternes indmeldinger fremgår af den nedenstående boks.

Indmeldingerne fra universiteterne vidner om stor spredning, og initiativerne spænder fra fokus på en høj gennemførelsesprocent blandt de ph.d.-studerende, over klarhed over karriereveje og krav til ansøgere, til let adgang til statistik med relevante oplysninger fordelt på køn. En række af initiativerne nævnes dog af flere af universiteterne. Nogle af de initiativer, der nævnes af flest universiteter, er en målsætning om, at bedømmelsesudvalg (og i nogle tilfælde også ansættelsesudvalg) i forbindelse med besættelse af stillinger har medlemmer af begge køn, og at der tilbydes vejledning om karriereveje og mentorordninger for yngre forskere.

Universiteterne blev samtidig bedt om at angive, om de har en handlingsplan vedrørende kvinder i forskning. Det er tilfældet på de fleste af universiteterne, evt. med ligestilling som en integreret del af en samlet mangfoldighedsstrategi. Enkelte af universiteterne har derudover nedsat ligestillings- eller mangfoldighedsudvalg.

Mere information om nuværende initiativer for flere kvinder i forskning på både universiteter og i offentlige forskningsfinansierende råd og fonde kan findes i: "Kvinder i forskning – Alle talenter i spil, Uddannelses- og Forskningsministeriet, februar 2015".

Boks 4.1: Indsatser på universiteterne.

CBS

1. Årlig køns- og lønstatistik samt forskerrekruiteringsanalyser
2. Særligt fokus på at øge andelen af kvindelige professorer, bl.a. gennem opstillede mål i udviklingskontrakten
3. Styrket gennemsigtighed omkring rekrutteringsprocesser og kriterier for rekruttering og forfremmelse af forskere
4. Forsøg med systematisk karriereudvikling (PhD placement officer, CBS tenure track) og tværinstituttlig mentorordning
5. Balanceret kønsrepræsentation i ledelse, VIP-bedømmelsesudvalg og i interne organer og udvalg

DTU

1. Ligestillingsvurdering af mange af universitetets tiltag
2. Nedskrevne karriereveje og -diagrammer samt lønstrukturer og -politikker, der øger gennemsigtigheden omkring kriterier for forfremmelse
3. Ledelsesprogram (videreudvikling af ledere og forskere)
4. Flere faste forskerstillinger på adjunktniveau
5. Præsentation af succesrige kvindelige forskere på introprogrammet som kan fungere som rollemodeller for yngre kvinder

IT-universitetet

1. Vedvarende fokus i alle ledelseslag på at sikre mangfoldighed, herunder ligestilling i sammensætningen af universitetets ledelsesgrupper
2. Begge køn repræsenteret i bedømmelses- og ansættelsesudvalg til forskerstillinger
3. Ph.d.-skolen arbejder aktivt for at sikre høj gennemførelsesprocent blandt studerende af begge køn
4. Personalepolitik med fokus på muligheden for balance mellem familie og arbejdsliv (orlov, barsel, deltid og hjemmearbejde)

Københavns Universitet

1. Økonomiske incitament (2008-2013) – ekstra lønmidler til fakulteter, der ansatte kvinder i professorater
2. Søgekomitéer – der skal søge efter egnede ansøgerkandidater af begge køn
3. Åbne rekrutteringsprocesser og bredde i ansøgerfeltet – dvs. stillingerne skal opslås, og der skal slås stillinger op på områder, hvor der er talenter af det underrepræsenterede køn. Som noget nyt skal der på alle opslag til lederstillinger og faste forskerstillinger være mindst en kvalificeret ansøger af hvert køn (KU har primo 2015 fået dispensation til dette som en midlertidig foranstaltning)
4. Før-leder-kurser og mentorordninger til afklaring af karriereforløb
5. Særlig indsats i forbindelse med tilbagevenden efter endt barsel og forældreorlov

RUC

1. En generationsskiftestrategi, hvor der blandt andet er etableret senior- og aftrædelsesordninger for at give bedre plads til yngre forskere. Blandt de ældre medarbejdere er der en markant overvægt af mandlige forskere.
2. Samtlige stillingsopslag formuleret bredt, så de appellerer til både mandlige og kvindelige forskere
3. I årevis afholdt forskerfrokoster og gender-lunch-arrangementer, hvor køn og ligestilling er på dagsordenen
4. Begge køn repræsenteret i bedømmelses- og ansættelsesudvalg ved forskerrekuttering
5. Tradition for balanceret kønsfordeling i beslutningsdygtige organer

Syddansk Universitet

1. Karriereudviklingsprogram for adjunkter og post docs – de første to gange kun for kvindelige forskere, men de sidste tre gange for begge køn grundet efterspørgsel fra begge køn. Kønsaspektet del af det faglige program. SDU har desuden deltaget i FESTA-projektet under EU's 7. rammeprogram. Projektet har haft fokus på karrierestrategier mv. for mandlige og kvindelige forskere, og resultaterne fra projektet vil blive anvendt i fremtidige forløb.
2. Ledelsesaspirant- og lederintroduktionsprogram for både mandlige og kvindelige forskere. Erfaringen er, at systematisk arbejde med lederudvikling og støtte til lederaspiranter fremmer kvinders deltagelse i ledelse.
3. Årlig drøftelse på fakultets- og institutniveau af SDU's kønsstatistik. Dialog indledt om systematiske kønsforskelle og -mønstre med henblik på vurdering af eventuelle tiltag
4. Kompetenceudvikling af ph.d.-vejledere – herunder hvordan understøtter man bedst mandlige og kvindelige ph.d.-studerende, og hvordan påvirker køn samspillet mellem ph.d.-studerende og vejleder
5. Begge køn skal være repræsenteret i bedømmelsesudvalg (forskerrekuttering)
6. Barselsordning for forskere – bedre work-life-balance, herunder mulighed for løbende faglig ajourføring under barsel og mulighed for perioder med undervisningsfrihed efter endt barsel

Aalborg Universitet

1. Strategisk fokus på ligestilling i topledelsen – AAU har haft ligestillingsmål i resultatkontrakten, hvilket gav fokus på området i topledelsen. Erfaringen er, at afrapportering skal følges af krav om mål og handling for at få effekt
2. AAU afsatte i perioden 2006-13 en central pulje på 800.000 kr., hvor de faglige miljøer kunne få tilskud til lønudgiften på 10.000 kr. pr. måned, hvis de ansatte kvindelige professorer eller MSO-professorer
3. Årlig drøftelse af ligestilling i diverse udvalg på baggrund af standardiseret ligestillingsrapport til ledere og forskere
4. Klarhed og gennemsigtighed omkring krav til ansøgninger om videnskabelige stillinger og processer for ansættelser sikret gennem AAU's stillingsportal
5. Fokus på kvalitet i ph.d.-vejledning (karrierevejledning og faglig vejledning) for at sikre større gennemførelsesrater for ph.d.-studerende (af begge køn)

Aarhus Universitet

1. Særlige lektorater (10 stk.) og MSO-professorater (10 stk.) i perioden 2010-2014 hvor fakulteterne fik økonomisk medfinansiering, hvis stillingerne blev besat med kvinder
2. Nedsættelse af et mangfoldighedsudvalg samt udarbejdelse af politik og handlingsplansudkast om ligestilling og mangfoldighed
3. Årlig monitorering: Kønsfordelingsstatistik på fakultetsniveau over stillingskategorierne ph.d.-, adjunkt-, lektor- og professor
4. Karrierevejledning og mentorordning særligt for adjunkter
5. Fokus på ligelig repræsentation i bedømmelsesudvalg ved forskerrekuttering

Kilde: Universiteternes indberetninger til Taskforcen modtaget februar 2015.

5. Flere kvinder i forskning – Taskforcens anbefalinger

Taskforcen retter i dette afsnit søgelyset mod en række fokusområder, hvor vi har identificeret udfordringer og barrierer i forhold til at få flere kvinder i forskning. Som svar på disse udfordringer og barrierer anbefaler vi konkrete og handlingsorienterede løsninger, som kan sættes i værk inden for en kort tidshorizont. Anbefalingerne retter sig primært mod politikerne, ledelserne på forskningsinstitutionerne fra rektor / prorektor-niveau til institutledere og forskningsledere samt mod de forskningsfinansierende råd og fonde. Det er her, at det er muligt umiddelbart at sætte ændringer i værk. Taskforcen har ikke set det som sin hovedopgave at pege på løsninger, der kræver lovændringer mv. Fokus har som anført i vores opdrag været at pege på områder, hvor ændringer forholdsvis let kan iværksættes.

De fleste af udfordringerne og barriererne er velkendte og belyst i tidligere sammenhænge. Hvis der skal skabes reel forandring, er der brug for fokus på løsningerne, hvordan de eksekveres, og hvordan der kan sikres en systematisk opfølgning på initiativerne og deres effekt.

Det har gennem tiden været diskuteret, hvorvidt problemet med den lave andel af kvindelige forskere ligger hos kvinderne selv, eller om problemet ligger i de strukturer og vilkår, der gælder for forskning. Det er generelt Taskforcens opfattelse, at problemet med den lave andel af kvindelige forskere ikke løses ved, at kvinderne blot "arbejder med sig selv" ("fixing the women"). Ændringer kræver ledelsesfokus og fokus på de strukturelle rammer, der gør sig gældende for arbejdet og karriereudvikling inden for forskningsområdet.

Kvinderne kan også selv gøre en forskel. Kvindelige forskere er ikke ens, og holdninger og ønsker til livet og forskerlivet er forskellige. Fra etablerede kvindelige forskere på topniveau kan rapporteres, at det godt kan lade sig gøre at kombinere en karriere som topforsker med et familieliv med børn og ægteskab og med en karriere også til ægtefællen. Det kræver prioritering, fokus på forskningen og stor arbejdsindsats. Taskforcen har her en række anbefalinger, der kan overvejes af alle forskertalenter som inspiration til at styrke egne muligheder.

Boks 5.1: Ti tips til talenter.

1. Sørg for, at din leder kender og støtter dine karriereønsker
2. Husk at gøre din leder opmærksom på relevante poster og priser, hvor du kan komme i betragtning
3. Få internationale erfaringer og skab internationale netværk
4. Høst erfaringer med forskningsledelse
5. Vær aktiv i forskernetværk, og find gerne en eller flere seniorledere, der støtter dig
6. Gør om muligt brug af mentorordninger eller tag gerne selv kontakt til egnede mentorer
7. Værn om din forskningstid, og sørg for at prioritere din udvikling
8. Orienter dig grundigt i krav og muligheder
9. Hold dig ikke tilbage – tro på dig selv og dine egne evner
10. Del din barsel med din partner, og hold kontakt til forskningen under din barsel

Taskforcens forslag til indsatsområder

Ud fra drøftelser i Taskforcen har vi nedenfor beskrevet seks overordnede områder med gode råd, der kan implementeres umiddelbart i det danske forskningssystem med henblik på at styrke kvinders mulighed for at udfolde deres potentiale i forskning.

I: Ligestilling som fokusområde på ledelsesniveau

At få alle talenter i spil, er et ansvar, som bestyrelser og ledelserne på alle niveauer i de danske forskningsinstitutioner bør tage på sig. God ledelse handler blandt andet om at kunne fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere uanset køn, etnicitet mv.

Det er derfor afgørende, at den øverste ledelse på forskningsinstitutionerne sætter ligestilling på dagsordenen som en topprioritet, når de udarbejder strategier for deres institutioner. Den øverste ledelse har ansvaret for at opstille ambitiøse målsætninger og udarbejde konkrete handleplaner for, hvordan målene skal nås. Det er vigtigt også at sikre tilslutning fra ledelserne på fakultets- og institutniveau, og at der følges op via systematisk indrapportering i forhold til nøgleparametre i handleplanerne.

Alle videregående uddannelsesinstitutioner indgår hvert 3. år udviklingskontrakter med uddannelses- og forskningsministeren. Udviklingskontrakterne indeholder bl.a. 3-5 mål, som hver institution selv vælger. De selvvalgte mål forventes at afspejle den enkelte

institutions egne, strategiske prioriteringer og profilering. I udviklingskontrakterne for perioden 2015-17 har Syddansk Universitet og Copenhagen Business School selv valgt at opstille måltal om henholdsvis at øge andelen af kvinder i videnskabelige stillinger (SDU) og at øge andelen af kvindelige ansøgere til professorstillingerne (CBS).

De offentlige forskningsråd og fonde, der uddeler konkurrenceudsatte midler, har tilsvarende en forpligtelse til at sikre, at ansøgerfeltet er repræsentativt, og til at sikre sig, at konkurrenceudsatte forskningsmidler uddeles til de absolut mest kvalificerede ansøgere. Det er essentielt at sikre, at de bedste ansøgere opnår bevillinger fra forskningsråd og fonde, og der må specielt sikres imod ubevidst kønsafhængigt bias. Der kan være mange mulige årsager til, at det går langsomt med at få de kvindelige talenter i spil, fx fordelingen af forskningsinvesteringer, ubevidst diskrimination, fravalg af forsker-vejen på grund af ufleksibel arbejdskultur mv., jf. kapitel 2.

ANBEFALINGER

Universiteterne bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning

Alle de danske universiteter bør opstille ligestillingsstrategier, der samlet præsenterer målsætninger og konkrete handlinger for, hvordan der opnås flere kvinder i forskning. Strategien kan være en del af en bredere strategi for universiteterne, men der bør være formuleret selvstændige og sammenhængende målsætninger og handlingsplaner på området. Disse bør gøres offentligt tilgængelige på institutionernes hjemmesider e.l. Bestyrelser og ledelser bør løbende følge op på, hvordan det går med implementeringen. Der bør etableres formaliserede procedurer for interne indberetninger fra fakulteter og institutter til bestyrelsen og den øverste ledelse, som gør det muligt løbende at monitorere køns sammensætningen blandt det videnskabelige personale og løbende følge balancen.

Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning

Alle offentlige forskningsråd og fonde, der uddeler konkurrenceudsatte midler, bør opstille ligestillingsstrategier og handlingsplaner, der gøres offentligt tilgængelige på deres hjemmesider, og specielt sørge for at der ikke kan optræde ubevidst kønsafhængigt bias i sagsbehandlingerne. Der bør tilstræbes en jævn fordeling af mænd og kvinder i forskningsråd, fonde, bestyrelser og evalueringskomitéer blandt peer reviewere mv. Hvis det ikke er muligt via danske medlemmer, bør man overveje international assistance.

Uddannelses- og Forskningsministeriet og forskningsinstitutionerne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere

Universiteterne indgår hvert tredje år udviklingskontrakter med uddannelses- og forskningsministeren. Kontrakterne bør have særligt fokus på andelen af kvindelige forskere på professor- og ledelsesniveau.

Nationalt talentbarometer

Uddannelses- og forskningsministeren bør i samarbejde med danske universiteter etablere et simpelt benchmarkingværktøj på nationalt niveau, "Danmarks Talentbarometer", hvor udviklingen i forhold til at få kvindelige forskertalenter bragt i spil på højeste niveau, følges ud fra centrale parametre, udspecificeret for universiteter såvel som for offentlige forskningsråd og fonde. Kønsfordelingen blandt ansøgere og bevillingsmodtagere hos de offentlige forskningsråd og fonde (som minimum under Uddannelses- og Forskningsministeriet) bør indgå som en fast del af ministeriets publikation "Tal om forskning", der årligt præsenterer nøgletal fra forskningsråd og fonde. Endvidere bør ministeriets årlige publikation "Forskningsbarometeret" indeholde relevante nøgletal for andelen af kvindelige og mandlige forskere i Danmark. Også her bør der være særligt fokus på professor- og ledelsesniveau.

Boks 5.2: Implementeringsplan for fokusområde I.

I: Ligestilling som fokusområde på ledelsesniveau		
Anbefalinger →	Implementering →	Monitorering
<p>Rettet mod universiteterne: Universiteter bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner</p> <p>Rettet mod forskningsråd og fonde: Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner</p> <p>Rettet mod det politiske niveau og universiteterne: Uddannelses- og Forskningsministeriet og universiteterne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere</p> <p>Uddannelses- og Forskningsministeriet bør, i samarbejde med danske universiteter, etablere et nationalt talentbarometer</p>	<p>Opstilling af ambitiøse målsætninger og udarbejdelse af strategier og handlingsplaner på universiteterne og i offentlige forskningsråd og fonde. Disse bør gøres offentligt tilgængelige på hjemmesider e.l.</p> <p>Uddannelses- og forskningsministeren bør inkludere mål om andelen af kvinder på professor- og ledelsesniveauer i forskningsinstitutionernes udviklingskontrakter</p>	<p>Alle universiteter samt offentlige forskningsråd og fonde skal have handlingsplaner, som de følger systematisk op på</p> <p>De enkelte universiteter skal monitorere kønsbalancen blandt det videnskabelige personale på institutionen</p> <p>Offentlige forskningsråd og fonde skal følge udviklingen i andelen af kvindelige ansøgere og bevillingsmodtagere med en årlig statistik</p> <p>Uddannelses- og Forskningsministeriet skal følge den overordnede udvikling i andelen af kvindelige forskere</p>

II: Rekruttering og besættelse af stillinger

Fokus på rekrutteringsprocessen er central i forhold til at skabe kvalitet på universiteterne, herunder at få ansat flere kvinder i videnskabelige stillinger. Det er vigtigt, at universiteterne sikrer, at konkurrencen om stillinger sker på en gennemskelig måde og på lige vilkår. Derfor bør besættelse af lektor- og professorstillinger kun undtagelsesvist ske uden. Når der er opslag, har en stor andel af stillingerne i dag stadig kun ansøgere af det ene køn. I perioden 2011-2013 var der til 42% af stillingsbesættelserne på adjunkt-, lektor- og professorniveau ikke kvalificerede kvindelige ansøgere. Ved ansættelse på professorniveau var det kun ved 23% af stillingsbesættelserne, at valget blev truffet mellem kvalificerede kvinder og mænd. Der er således mange jobopslag, som ikke tiltrækker kvindelige ansøgere, og mange opslag tiltrækker i det hele taget kun én kvalificeret ansøger. Snævre stillingsopslag gør det svært at tiltrække flere kvalificerede ansøgere, herunder kvinder.

I november 2014 godkendte uddannelses- og forskningsministeren Københavns Universitets ansøgning om dispensation for reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (Ligebehandlingsloven).

Dispensationen indebærer, at Københavns Universitet i forbindelse med ansættelser til stillinger som adjunkt, lektor og professor kan stille krav om, at der skal være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes. Dispensationen har sit udspring i universitets handlingsplan "Karriere, Køn og Kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse", hvor bestyrelsen har udfoldet sin intention om øget kønsmæssig balance blandt forskere og ledere på universitetet.

ANBEFALINGER

Anvend brede stillingsopslag

Taskforcen anbefaler, at forskningsinstitutionerne besætter langt færre stillinger i dag uden opslag, og at de anvender brede stillingsopslag, som opslås åbent og gerne internationalt. Det vil medvirke til at sikre en større ansøgerskare, og samtidigt modvirke mistanker om, at en stilling er tiltænkt til en bestemt person, hvilket måske kan afholde kvalificerede kvinder fra at søge. Et konkret forslag til at sikre brede opslag er, at lade udvalg – evt. dekanerne – på forskningsinstitutionerne foretage et tjek af stillingsopslag, inden de offentliggøres. Endvidere kan institutionerne beslutte, at der ikke ansættes medarbejdere, uden at der som minimum har været to kvalificerede ansøgere. De øvrige universiteter kan lade sig inspirere af Københavns Universitet, der i 2014 har fået dispensation

fra ligestillingsloven til i en periode at stille som krav, at der forud for ansættelser skal have været modtaget ansøgninger fra både mænd og kvinder, som beskrevet ovenfor.

Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for opslag og besættelse af stillinger

For at sikre bredde i søgerfeltet, bør der oprettes søgekomitéer, som forud for opslag af stillinger, foretager en afsøgning af mulige kandidater til forsker- og lederstillinger – både nationalt og internationalt.

Bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere

Taskforcen anbefaler, at universiteterne tager kriterierne for, hvordan man bedømmer kvaliteten af forskere op til overvejelse. Der kan være brug for at anlægge et bredere perspektiv, hvor fx undervisning, vejledning og evne til samarbejde også vægtes, afhængigt af stillingens behov.

Boks 5.3: Implementeringsplan for fokusområde II.

II: Rekruttering og besættelse af stillinger		
Anbefalinger →	Implementering →	Monitorering
<p><i>Rettet mod universiteterne:</i> Anvend opslag og brede stillingsopslag</p> <p>Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for stillingsopslag</p> <p>Bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere</p>	<p>Rekrutteringsproces som indsatsområde i universiteternes handlingsplaner, herunder fx oprettelse af komitéer til afsøgning af mulige kandidater til stillinger</p> <p>Alle forskningsinstitutioner skal sikre central godkendelse af opslag</p>	<p>Universiteterne skal sikre, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle stillinger og monitorere udviklingen i forskerrekrutteringen med hensyn til køn</p>

III: Udvikling af talenter og klare karriereveje

Det kan udgøre en barriere for kvinders vej op ad karrierestigen i forskningsverdenen, at der mangler en systematisk model for, hvordan talent vurderes på universiteterne. Der er gode erfaringer fra det private erhvervsliv, fx fra GlaxoSmithKline, og fra den offentlige sektor med, hvordan man kan arbejde målrettet med talentpleje, både i forhold til specialist- og ledelsesstillinger.

I GlaxoSmithKline (GSK) udvikler man alle talenter systematisk, herunder med et særligt fokus på kvinder, og sætter mål for at forbedre kønsbalancen på alle ledelsestrin i organisationen. Den systematiske ledelsesudvikling af talenters performance og potentiale indeholder tre søjler. Den første er udvikling i eksisterende job, eksempelvis via projekter i egen eller global organisation, midlertidige positioner,

”udlån” / kortere udstationering eller større ansvarsområde i nuværende job. Dertil kommer aktiviteter og relationer, der udvikler og eksponerer talentet, eksempelvis via netværk, mentorer, coaching og systematisk feedback, deltagelse i advisory boards, udvalg eller styregrupper. Desuden etableres formelle uddannelsesplaner, hvor ledelseskurser indgår. Som leder i GSK bliver man målt på ens evne til at identificere talenter, udvikle talenter til større stillinger samt sikre, at der er successionplaner til kritiske roller. Alle talenter og status på deres udviklingsplaner bliver gennemgået hvert halve år i direktionen.

Arbejdet startede i 2008 og på ganske få år er det lykkedes at opnå store forbedringer i en organisation med 100.000 ansatte, herunder 13.000 forskere. Andelen af kvinder i ledende funktioner (managers, directors, vice presidents, senior vice presidents) er nu på 42% (2010: 38%). Særligt i de øverste ledelseslag i virksomheden er der sket store forandringer. I den øverste ledelsesgruppe er 21% kvinder (mod tidligere 0), ligesom hvert tredje bestyrelsesmedlem er kvinde. I 2014 blev GSK udnævnt som 5. bedste virksomhed i UK til at få kvinder i ledelse, og man har i 2014 blandt andet etableret Womens Leadership Initiative, hvor mere end 1.500 kvindelige ledelsestalenter udvikles. I direktionen for GSK Danmark er der en overvægt af kvinder, herunder posten som administrerende direktør, salgs- og marketingsdirektør samt medicinsk direktør.

De danske forskningsinstitutioner kan også hente inspiration fra den internationale forskningsverden med systematiske talentudviklingsprogrammer, der bidrager til at udvikle potentialerne hos både kvinder og mænd til gavn for den enkelte organisations samlede *performance*.

ANBEFALINGER

Minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier

Der bør foreligge velbeskrevne minimumskrav for, hvilke kvalifikationer der skal til for at opnå ansættelse som forsker i forskellige stillingskategorier. Det mindsker risikoen for, at der opstår usikkerhed om, hvorvidt en kandidat besidder de fornødne kvalifikationer, hvilket kan være en barriere for, at kvinder søger forskerstillinger. Der bør samtidig foreligge klare beskrivelser af normale karriere- og advancementsforløb, så det er mere tydeligt, hvordan en evt. forskerkarriere kan tilrettelægges.

Indfør systematisk talentudvikling og klare nedskrevne karriereveje

Taskforcen anbefaler, at universiteterne arbejder systematisk med talentudvikling, og sørger for at skabe klarere og langsigtede karriereveje for

ynge forskere. Et forslag er i denne forbindelse ofte at udbrede *tenure track* ordninger (dvs. forløb, hvor man er garanteret en fastansættelse, hvis man under en midlertidig ansættelse på fx 3-6 år opfylder en række minimumskrav til publiceringer, undervisning, formidling, administration mv.) med faste performancemålinger og indbygget karrierevejledning. Tenure track kan bidrage til at skabe større klarhed om, hvad der skal til for at avancere på den akademiske karrierestige. Tenure track modellen er imidlertid ikke problemfri. Den indebærer blandt andet risiko for et uflexibelt karrieresystem til ugunst for de phd.-ere med ambitioner om en forskerkarriere, som ikke udvælges til tenure track forløb i umiddelbar forlængelse af erhvervelsen af deres ph.d.-grad. Tenure track kan desuden holde nye, ekstraordinært gode talenter ude. Der er således både fordele og ulemper forbundet med tenure track ordninger, og det er derfor et dilemma, som skal overvejes i forbindelse med en eventuel udbredelse.

Brug udviklingsplaner og skab en feedback-kultur

Taskforcen anbefaler talentpleje med reelle udviklingsplaner ved MedarbejderUdviklingsSamtaler (MUS) for alle videnskabelige medarbejdere på de danske forskningsinstitutioner. I tilknytning til planerne bør der gives systematisk feedback til medarbejderne om deres præstationer og karrieremuligheder.

Anerkend unge forskertalenter

Alle forskertalenter skal identificeres, anerkendes, vejledes og opmuntres. En direkte opfordring eller støtte fra en lektor eller professor kan være det lille puf, der skal til, før en ung forsker søger en stilling. Institutterne bør være særligt opmærksomme på kvindelige talenter. Ikke for at give kvindelige forskere særbehandling forud for mænd, men fordi de kvindelige forskere har behov for at blive set og hjulpet i lige så høj grad som deres mandlige kolleger.

Etablér mentorordninger

Mentorordninger spiller en vigtig rolle for at styrke fremtidige karriereveje for unge forskere, hvad enten de er kvinder eller mænd. Taskforcen finder det positivt, at der på de danske universiteter i vidt omfang allerede er igangsat mentorprogrammer. I forbindelse hermed kan det være en fordel evt. at have mentorer af det modsatte køn.

Ledelsesprogrammer

Erfaring med forskningsledelse er vigtig i forhold til at kvalificere sig til fx en professorstilling. Taskforcen anbefaler derfor, at universiteterne

udvikler tilbud om ledelsesprogrammer – både målrettet kvinder og for begge køn, så man kan vælge.

Husk at indstille kvalificerede kvinder til poster og priser

Modtagelse af priser og udpegning til poster i forskningsråd og lignende er en væsentlig karrierefremmer. Taskforcen anbefaler, at universiteterne og forskersamfundet er opmærksomme på også at indstille kvalificerede kvindelige forskere, når der skal findes kandidater til forskningsråd, fonde og priser, og universiteterne og forskningssystemet bør generelt være opmærksomme på både kvindelige og mandlige kvalificerede kandidater ved indstillinger til priser og legater.

Boks 5.4: Implementeringsplan for fokusområde III.

III: Udvikling af talenter og klare karriereveje		
Anbefalinger →	Implementering →	Monitorering
<p>Rettet mod universiteterne: Minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier</p> <p>Indfør systematisk talentudvikling og klare karriereveje</p> <p>Brug udviklingsplaner og skab en feedback-kultur</p> <p>Anerkend unge forskertalenter</p> <p>Etablér mentorordninger</p> <p>Ledelsesprogrammer</p> <p>Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Mere opmærksomhed på at indstille kvinder til poster og priser</p>	<p>Udvikling af strategier med systematisk fokus på rekruttering, karriereplanlægning, talentudvikling og ledelseserfaring på de enkelte universiteter</p>	<p>Arbejdet med strategierne på institut- og fakultetsniveau følges systematisk af den øverste ledelse. Fx bør det sikres, at andelen af kvindelige og mandlige adjunkter afspejler fordelingen på ph.d.-niveau inden for fagområdet</p>

IV: Kønsstereotyper og ubevidste kønsbias

Både mænd og kvinder er påvirket af kønsstereotyper og ubevidste kønsbias. Det gælder både i forhold til vurderingen af egne og andres kvalifikationer. Primært er det negativ bias over for kvinderne, der er fremherskende, som tidligere omtalt. Kvinderne kan muligvis også selv ubevidst agere selvbegrænsende. Ubevidst kønsbias får både kvinder og mænd til at vurdere mænds evner højere end identiske evner hos kvinder, jf. kapitel 2.

ANBEFALINGER

Fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer

Taskorcen anbefaler større fokus på kønsbias og de kulturmæssige barrierer, der kan hindre kvindernes vej ind i forskningsverdenen. Det gælder både på forskningsinstitutionerne og hos de forskningsbevilligende råd og fonde.

Skab rum for flere kvindelige rollemodeller

Taskorcen anbefaler fokus på kvindelige rollemodeller. Det gælder i forhold til forskningsmiljøet generelt, og det gælder for rekruttering, fastholdelse og karriereveje. Kvindelige rollemodeller er også vigtige for at sikre, at yngre, talentfulde kvindelige forskere kan se og relatere sig til, at det er muligt at være kvinde og professor eller leder i universitetsverdenen.

Ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg

Ansættelses- og bedømmelsesudvalg bør så vidt muligt have en ligelig kønssammensætning, og under alle omstændigheder repræsentation af begge køn. Der kan være en tendens til, at bedømmere kan have lettere ved at vurdere kandidater med en profil, der ligner deres egen, end de har ved at vurdere andre ansøgere. Hvis det er lettere at vurdere en ansøger, der ligner én selv, kan det være nærliggende også at betragte denne ansøger som bedst kvalificeret. Det betegnes populært som Rip, Rap og Rup-effekten. Derfor bør begge køn være repræsenteret i ansættelses- og bedømmelsesudvalg. I forbindelse med ansættelser, bør der altid finde en fysisk samtale med kandidaten sted, for at sikre at den bedst egnede kandidat får stillingen.

Boks 5.5: Implementeringsplan for fokusområde IV

IV: Kønsstereotyper og ubevidste kønsbias		
Anbefalinger →	Implementering →	Monitorering
Rettet mod universiteterne: Ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg	Implementering af tiltag, der kan forebygge kønsbias på de enkelte forskningsinstitutioner, fx via arbejde med at skabe kvindelige rollemodeller og sikre ligelig kønssammensætning i ansættelses- og bedømmelsesudvalg	Opfølgning fra ledelsesside og evaluering af initiativer i ligestillingshandleplaner på de enkelte forskningsinstitutioner, herunder fx tjek af om ansættelses- og bedømmelsesudvalg har en ligelig kønssammensætning
Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer		
Skab rum for flere kvindelige rollemodeller		

V: International mobilitet

International mobilitet er vigtig for unge forskeres karrierer. Forskningsophold i udlandet giver forskeren mulighed for at udvikle sig forskningsmæssigt ved at få erfaring med andre universiteters kultur og arbejdsmetoder, ved at skabe kontakter med stærke udenlandske forskningsmiljøer, og ved at blive personligt udfordret og modnet. Et længerevarende udlandsophold er ofte grundlaget for en livslang forskerkarriere med internationalt tilsnit. Dette er af stor betydning for det danske forskningsniveau. Forskningen udvikler sig eksplosivt og hurtigt verden over. Danmark klarer sig godt aktuelt, men skal gøre sig særligt umage for at holde det høje niveau på grund af stigende konkurrence i de kommende år.

Muligheden for, eller krav om, udlandsophold falder imidlertid ofte sammen med det tidspunkt, hvor mange stifter familie. For mange unge forskere vejer hensynet til jobsikkerhed og familiemæssig stabilitet tungt, mens børnene er små. Måske vejer disse bekymringer tungere for kvinder end for mænd.

Hertil kommer, at længere udlandsophold ofte er dyre for småbørnsfamilier, fordi familierne ofte må klare sig med én indkomst, og fordi dagsinstitutionspladser typisk er dyre i mange lande. De danske regler for skattefradrag ved universitetsansatte forskeres udlandsophold er desuden langt ringere end for tilsvarende privatansatte forskere. En yderligere udfordring er, at et udlandsophold kan have en negativ effekt på ægtefællen/partnerens karriere. Alt i alt kan kravet om længerevarende udlandsophold være sværere at honorere for kvinder end for mænd.

ANBEFALINGER

Forskningsophold i udlandet bør indgå i karriereplaner, og økonomien skal sikres for børnefamilier

Taskforcen anbefaler, at ministeriet, fonde og forskningsinstitutioner sætter fokus på, hvordan der kan sikres gode muligheder for forskningsophold i udlandet for både kvinder og mænd med familie og børn. Forskningsophold i udlandet bør tænkes systematisk ind, og planlægges i unge forskeres karriereforløb. Økonomien skal sikres for børnefamilier på forskningsophold i udlandet. Taskforcen opfordrer til, at Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd i sin analyse undersøger spørgsmålet om, hvorvidt universitetsansattes skattemæssige forhold ved udlandsophold bør ligestilles med privatansatte forskere, jf. kapitel 7.

Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere kortere perioder

Et konkret forslag til at afhjælpe barriererne for øget international mobilitet for forskere er at opdele udlandsophold i flere kortere perioder. Internettet giver i dag gode muligheder for at samarbejde over store afstande, og mere fleksible modeller for udlandsophold bør udvikles.

Arbejd med dual career-programmer

Taskforcen anbefaler, at universiteterne sætter fokus på ægtefællers / partners jobmuligheder. Fra amerikanske universiteter kendes eksempler på *dual-career programs*, hvor der ydes rådgivning og assistance i forhold til at finde jobmuligheder for forskeres partnere (se fx Londa Schiebinger et al. 2008 for mere inspiration).

Boks 5.6: Implementeringsplan for fokusområde V.

V: International mobilitet		
Anbefalinger →	Implementering →	Monitorering
Rettet mod universiteterne: Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere, korte perioder	Den internationale dimension som selvstændigt fokusområde i universiteternes handleplaner	Ledelsesmæssig opfølgning på, og evaluering af indsatser i ligestillingshandleplaner, fx måling af, om kvindelige og mandlige forskere i samme omfang tager på forskningsophold i udlandet
Arbejd med dual career-programmer	Tjek af de danske skatteregler for udlandsophold for universitetsansatte	
Rettet mod det politiske niveau, universiteterne og forskningsråd og fonde: Forskningsophold i udlandet bør indgå i karriereplaner. Økonomien, herunder de skattemæssige forhold skal sikres for familier	Etablering af supportfunktioner på universiteterne i forhold til dual careers	

VI: Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser

Store dele af forskningsverdenen er præget af en arbejdskultur med hård konkurrence om resultater, publicering og midler. Man er – i hvert fald inden for nogle fagområder – sit eget projekt, og det er overvejende individuelle præstationer, der belønnes. Fastansættelse er noget man skal kæmpe for og gøre sig fortjent til, og det er en del af et udskillelsesforløb, som skal sikre, at de bedste opnår en forskningskarriere.

En universitetskarriere kræver, at man yder noget ekstraordinært: Den kræver, at man kan og vil. Der er mange kvindelige forskertalenter, der kan og vil, men barrierer, der er særlige for kvinder, skal ryddes af vejen specielt i relation til fødsel, barsel og børnepasning. Kvinder kan

fravælge forskervejen, hvis den præges af en arbejdskultur, der ikke skaber plads til, at man kan være produktiv, selvom man har børn. At være forsker på højt niveau er typisk ikke foreneligt med en 37-timers arbejdsuge, men det er vigtigt, at der skabes en arbejdskultur, der er kendetegnet ved fleksibilitet og fokus på resultater frem for rigide arbejdstider samt klar forventningsafstemning.

En væsentlig forklaring på, at kvinder falder fra i overgangen fra ph.d.-studerende til ansættelse i en videnskabelig stilling på universiteterne, er børn og barsel. Tidspunktet, hvor unge forskere skal starte en forskerkarriere, falder ofte sammen med, at de stifter familie, og har små børn. Det er kvinderne, der føder børn, og selvom flere mænd i dag tager barsel, er det stadig kvinderne, som tager mest barsel, ligesom barslen også er mere fysisk indgribende for kvinder. Hvis der var en mere ligelig fordeling mellem, hvor mange kvinder og mænd der tog barsel, ville det selvsagt bidrage til at afhjælpe problematikken.

Som et eksempel på et eksisterende initiativ kan nævnes, at Syddansk Universitet (SDU) i sin ligestillingsindsats, bl.a. har sat fokus på mulighederne for at fastholde kontakt til medarbejdere, der er på barsel, så de gives mulighed for løbende faglig ajourføring under deres barsel, hvis de ønsker det, samt bedre mulighed for at de kan komme fagligt ajour inden for deres forskningsområde efter barsel. Det er frivilligt for den enkelte medarbejder, om denne ønsker kontakt med SDU under barsel. Medarbejdere på SDU har mulighed for at få en undervisningsfri periode efter tilbagevenden fra en længerevarende barsel.⁵

Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det ikke er muligt at pålægge medarbejdere på barsel arbejdsopgaver, med mindre barslen efter gensidig aftale afbrydes med henblik på en tilsvarende forlængelse. I henhold til barsellovens § 11 og 12 kan en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvist i en orlovsperiode. En sådan aftale kan indgås under samtlige orlovsperioder, dog med undtagelse af moderens obligatoriske 2 ugers fravær efter fødslen. Det betyder, at loven ikke er til hinder for, at kvindelige forskere kan genoptage arbejdet delvist. Der er således mulighed for en 80/20 ordning eller en anden fordeling, såfremt begge parter kan blive enige.

Kvinder forsvinder erfaringsmæssigt fra forskningen i forbindelse med barselsperioder, og i denne periode vil deres publikationsfrekvens typisk dale. Kvinderne får dermed et efterslæb, der følger dem fremover, og som kan gøre det vanskeligt at træde ind i en forskerkarriere

⁵ *Universiteternes indberetninger til Taskforcen, modtaget februar 2015.*

igen. Det stiller med andre ord kvinderne i en ulige konkurrencesituation, når der måles på parametre som fx publikationer og citationer.

Det Frie Forskningsråd kompenserer for barselsorlov i forbindelse med ansøgninger til virkemidler, hvor der er en maksimal ph.d.-alder ved at gange orlovsperioder afholdt efter opnåelse af ph.d.-grad med en faktor 2. Er den maksimale ph.d.-alder således otte år (eksempelvis ved ansøgning til Sapere Aude Forskningsleder) kan en person med 1,5 års barselsorlov således få tillagt tre år til sin ph.d.-alder⁶.

Barselsorlov medfører ekstra udgifter for arbejdsgiveren. Da kvinder har de længste barselsperioder, kan dette være en kilde til et disincitament til at ansætte unge kvinder i forskerstillinger. Det gælder især indehavere af eksterne bevillinger, såfremt de selv skal finansiere ekstraudgifter forbundet med barselsorlov.

ANBEFALINGER

Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne

De danske forskningsinstitutioner bør arbejde aktivt for at skabe attraktive arbejdsmiljøer. Hvis forskningsmiljøet opfattes som ensomt og uden social og faglig sammenhængskraft, kan det have en hæmmende påvirkning på studerende og yngre kvindelige forskeres lyst til at fortsætte ad forskervejen. Det er derfor nødvendigt, at der på alle ledelsesniveauer – fra topledelsen til projektledelsesniveauet – opstilles handleplaner, og fastsættes mål for, hvordan der oparbejdes en attraktiv arbejdsplads. Det gælder både de fysiske og psykiske rammer, herunder balancen mellem arbejde og familieliv.

Mere fleksible karriereplaner

Overgangen fra tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger til den første fastansættelse, typisk fra adjunkt til lektor, er én af de kritiske faser i yngre forskeres karrierer. For nogle unge forskere med små børn kan det være en udfordring at nå at kvalificere sig til lektorkravene inden for den periode, som et almindeligt adjunktforløb er normeret til. Mulighed for at tilrettelægge mere fleksible karriereplaner kan være en hjælp i den forbindelse, og barselsperioden bør godskrives i optælling af tidsforbrug.

⁶ *Kvinder i forskning – Alle talenter i spil, Uddannelses- og Forskningsministeriet, februar 2015*

Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner

Taskforcen anbefaler, at der oprettes barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner. Disse skal sikre, at institutter og bevillingshavere kan kompenseres for merudgifter forbundet med barselsperioder, således at kvinder i den fødedygtige alder ikke bliver fravalgt. Der kan endvidere etableres ordninger med midler, der kan give yngre forskere, uanset køn, bevillinger, som kan sikre, at de kommer godt i gang med forskning og undervisning efter endt orlov. Det kan eksempelvis være midler til delvist frikøb fra undervisningsforpligtelser, rejsemidler til forskningsophold, medhjælp til et forskningsprojekt, indkøb af udstyr, materiale, mv.

Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under orlov

De øvrige universiteter kan med fordel lade sig inspirere af initiativerne på SDU, hvor der er mulighed for løbende faglig ajourføring og sikring af faglig progression under barselsorlov. Der bør skabes mulighed for at understøtte selve forskningen under forskerens barselsorlov, fx via øget laboranthjælp, hvor det er relevant og ønskeligt.

Boks 5.7: Implementeringsplan for fokusområde VI.

VI: Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser		
Anbefalinger →	Implementering →	Monitorering
<p><i>Rettet mod universiteterne:</i> Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne</p> <p>Mere fleksible karriereplaner</p> <p>Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner</p> <p>Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under orlov</p>	<p>Fokus på arbejdsmiljø i APV-handlingsplaner, herunder fx oprettelse af barselsfonde og bedre muligheder for kontakt til arbejdspladsen under orlov</p>	<p>Udviklingen i arbejdsmiljøet følges via arbejdspladsvurderinger på universiteterne, herunder fx måling af, om kvinder og mænd vurderer arbejdsmiljøet ens</p>

6. Overvejelser om særlige initiativer målrettet mod kvinder

Der har inden for de senere år været iværksat forskellige særlige ligestillingsinitiativer på forskningsområdet. I 2014 udbød Det Frie Forskningsråd YDUN-programmet (110 mio. kr.), der havde til formål at styrke talentudnyttelsen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark. En dispensation fra ligestillingsloven indebar, at kvindelige ansøgere kunne prioriteres frem for mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer. Der har tidligere været lignende programmer: FREJA (1998) og Kvindelige Forskningsledere (2008-2009).

En række af de danske universiteter har haft særlige initiativer, der ved hjælp af økonomiske incitamenter har haft til formål at øge andelen af kvindelige forskere. Københavns Universitet havde i perioden 2008-2013 dispensation til et initiativ, der indebar økonomisk kompensation i forbindelse med ansættelse af kvinder i professorater. Aarhus Universitet har haft tilladelse til at oprette et antal post doc/lektorstillinger og MSO-professorater, hvor der blev givet økonomisk kompensation, hvis stillinger blev besat med kvinder.

Aalborg Universitet har i perioden 2006-13 haft en central pulje, hvorfra de faglige miljøer kunne søge om tilskud til lønudgiften, hvis de ansatte kvindelige professorer eller MSO-professorer.

Når talen i Danmark falder på særlige initiativer, som fx økonomiske incitamenter til at fremme flere kvinder i forskning, bliver debatten ofte meget polariseret. Og mere her end i andre lande. Nogle ser denne type af initiativer som ét redskab ud af mange mulige, der er nødvendige for at give de kvindelige talenter i Danmark et skub i den rigtige retning og dermed fremme en mere ligelig balance mellem mænd og kvinder i forskningen, mens andre er modstandere af sådanne, særlige programmer.

Taskforcen konstaterer, at der hersker denne uenighed på området her i Danmark. Den meget polariserede debat, der hyppigt kommer om sådanne tiltag, bevirker ofte, at den samlede diskussion om kvinder i forskning bliver præget af dette debatpunkt alene. Vi får derfor ikke diskuteret de mange mulige tiltag, der kan sættes i værk umiddelbart for at sikre, at kvinder, der kan og vil, får lov.

7. Behov for viden om kvinder i forskning og ønsker til Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd

Som en del af sin opgave er Taskforcen blevet bedt om at komme med forslag til problemstillinger, der bør indgå i den internationale analyse som uddannelses- og forskningsministeren har anmodet Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFIR) om at udarbejde med henblik på ny viden og idéer til, hvordan andelen af kvindelige forskere kan øges.

Taskforcen anbefaler, at DFIR i sin analyse også belyser:

1. Hvad betyder skattemæssige forskelle mellem offentligt og privat ansatte forskere i forbindelse med udlandsophold med fokus på særlige forhold for par og forældre med børn?
2. Hvilken betydning har barselsorlovsperioder for kvinders videre karrierer i forskningsverdenen. Resultater fra danske og internationale undersøgelser?
3. Er der en fair tildeling af priser og æreslegater til kvinder og mænd i relation til deres forskningsmæssige kvaliteter?
4. Yderligere erfaringer med og effekten af særlige danske initiativer målrettet kvinder (YDUN-programmet, Kvindelige Forskningsledere og FREJA-programmet) i forhold til allerede foreliggende evalueringer.
5. Hvad er erfaringerne med og effekten af særlige danske initiativer med positive økonomiske incitamentter i relation til ansættelse af kvindelige professorer i Danmark?
6. Hvad er erfaringerne med og effekten af særlige initiativer målrettet kvinder i det internationale forskersamfund, både i EU, USA og BRIK-landene?

8. Referencer

- AcademiaNet (2014): "No more excuses - leading women in science", Advertising feature i *Nature*, Vol. 514, No. 7522.
- Center for Forskningsanalyse (2015): *Ligestilling ved Aarhus Universitet – status og udfordringer*.
- Danmarks Grundforskningsfond (2014): *The Danish National Research Foundation - Getting all talents in play*.
- Danmarks Statistik (2013): *Forskningsstatistik for den offentlige sektor*.
- Det Frie Forskningsråd (2013): *Køn og forskning i Det Frie Forskningsråd*.
- Det Frie Forskningsråd (2013): *Ligestillingspolitik for Det Frie Forskningsråd*.
- Duoll, Marion et al. (2014) "Development and Evaluation of 'Briefing Notes' as a Novel Knowledge Translation Tool to Aid the Implementation of Sex/Gender Analysis in Systematic Reviews: A Pilot Study", *Plos One*, Vol. 9, Issue 11.
- EU-kommissionen (2012): *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*.
- EU-kommissionen (2013): *SheFigures 2012 – Gender in Research and Innovation – statistics and indicators*.
- EU-kommissionen (2014): *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*.
- EU-kommissionen (2014): *Gender Equality Policies in Public Research*.
- Forskningsministeriet (1997): *Kvinder – kvalitet – forskning*.
- Københavns Universitet (2013): *Evaluering af kvindehandlingsplan for 2008-2013*.
- Københavns Universitet (2015): *Handlingsplan for karriere, køn og kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse 2015-2017*.
- LERU – League of European Research Universities (2012): *Women, research and universities: excellence without gender bias*.

Mathias Wullum et al. (2014): *Ligestilling ved Aarhus Universitet – status og udfordringer*, Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet.
Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Ligestillingsministeriet (2005): *Alle talenter i spil - flere kvinder i forskning – tænketank om flere kvinder i forskning*.

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2009): *Kvinder og forskning – dansk forsknings uudnyttede reserve*.

Nordisk Ministerråd (2013): *The Nordic region - a step closer to gender balance in research*.

Schiebinger, Londa et al. (2008): *Dual-career Academic Couples – what Universities Need to Know*. Stanford: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research. *Stanford University*.

Smith, Nina et al. (2008): *Gender differences in promotion into topmanagement jobs*, Aarhus School of Business, Aarhus University, Department of Economics (working paper).

Smith, Nina et al. (2009): "Barselsorlov og familievenlig politik i de nordiske lande - en ligestillingsfremmende og økonomisk bæredygtig model?", *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, Vol. 147, Nr. 1, s. 120-136.

Smith, Nina et al. (2011): "The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark - glass ceilings, sticky floors or both?", *International Journal of Manpower*, Vol. 32, Nr. 2, 2011, s. 156-177.

Styrelsen for Forskning og Innovation (2007): *Innovation og mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdrevet innovation*.

Syddansk Universitet (2014): *Handlingsplan for ligestilling på Syddansk Universitet 2014-2015*.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2014): *Videnskabeligt personale på universiteterne 2013*.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2014): *Forskerrekruttering på universiteterne 2011-13*.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015): *Kvinder i forskning – Alle talenter i spil*.

Appendiks: Saksediagrammer fordelt på universiteter og fagområder for 2013

Graferne nedenfor viser kønsfordelingen blandt kandidater, ph.d.-studerende, ansatte på adjunkt-, lektor- og professorniveau fordelt på de enkelte universiteter og på de enkelte universiteters fagområder. Figurerne supplerer dermed figurerne præsenteret i rapportens kapitel 2.

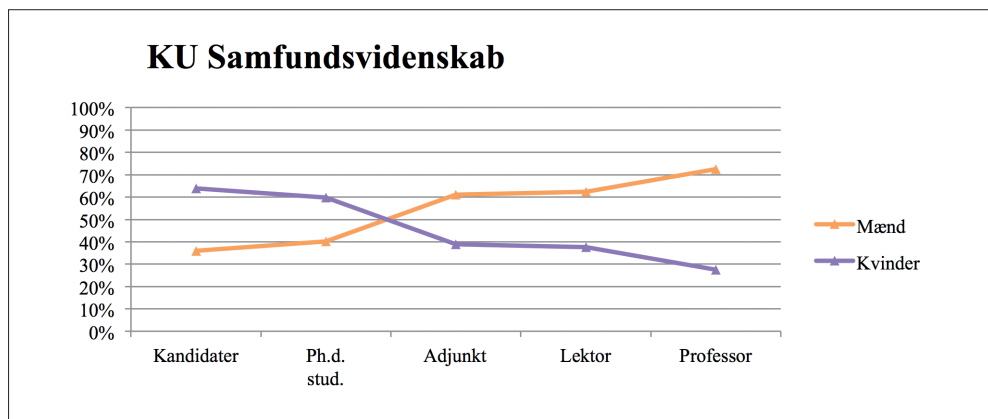
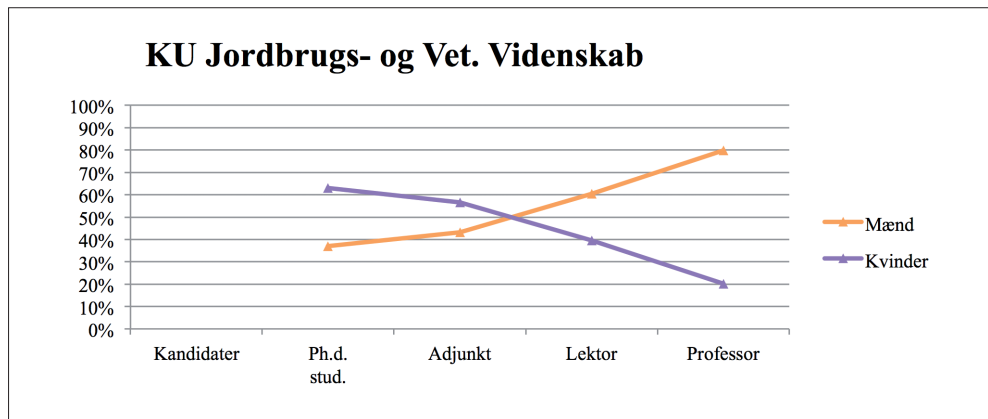
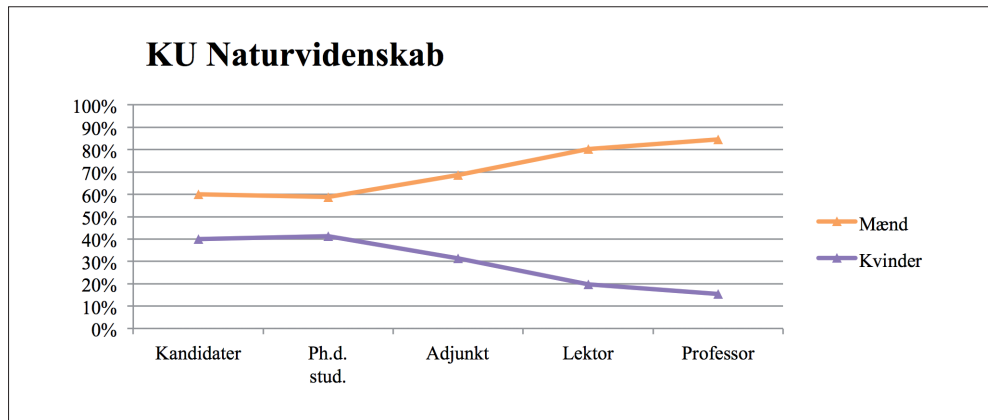
Kønsopdelte tal pr. institution og hovedområde for kandidater (tildelt grader i 2013) stammer fra Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik. I den tilgængelige uddannelsesstatistik er jordbrugs- og veterinærvidenskabelige uddannelser traditionelt inkluderet i det naturvidenskabelige hovedområde, hvorfor det ikke har været muligt særskilt at fremskaffe kønsopdelte data for kandidatuddannede inden for det jordbrugs- og veterinærvidenskabelige område.

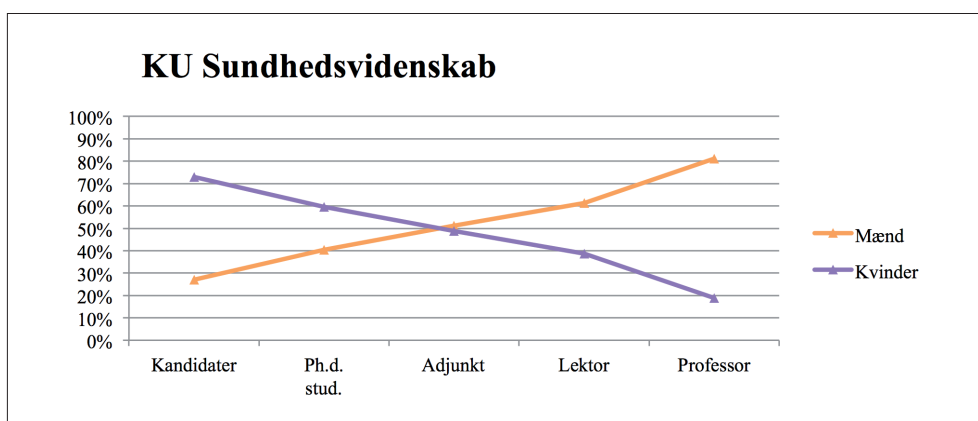
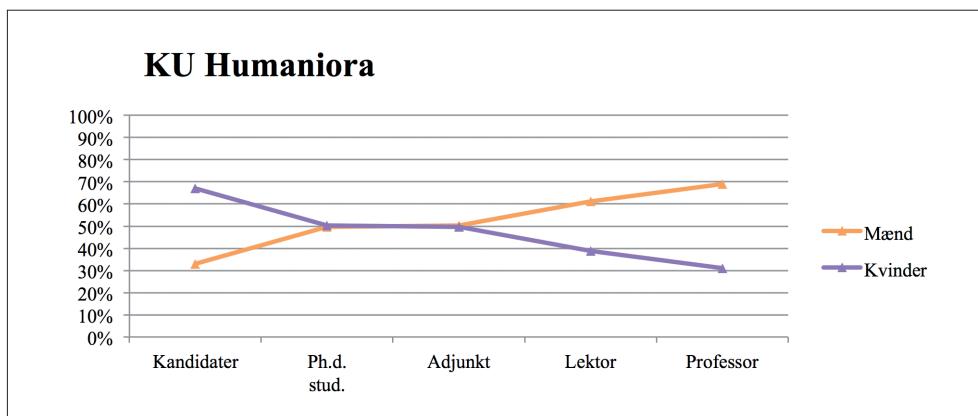
Kønsopdelte tal pr. institution og hovedområde for ph.d.-studerende samt forskere på hhv. adjunktniveau, lektorniveau samt professorniveau er beregnet på baggrund af Danmarks Statistiks forskningsstatistik for den offentlige sektor 2013⁷. Graferne giver et statusbillede for et enkelt år (2013), og viser således ikke en udvikling over tid. Det skal særligt bemærkes: 1) at Danmarks Statistik opgør den offentlige sektors forskning under det videnskabelige hovedområde, som det indberettede institut/enheden angiver at have udført hovedparten af sin videnskabelige aktivitet i regi af, uanset eventuelle fakultetstilhørsforhold. 2) Sundhedsvidenskab omfatter alene de prækliniske/teoretiske institutter, mens et betydeligt antal (delvist) universitetsaflønnede kliniske forskere, som fysisk arbejder i regi af universitetshospitalerne, ikke er inkluderet i denne opgørelse. 3) I forhold til de ph.d.-studerende omfatter opgørelsen alene studerende, som er aflønnet som ph.d.- eller kandidatstipendiat, og som i 2013 har været forskningsaktiv i regi af indskrivningsuniversitetet. 4) Adjunktniveau omfatter adjunkter, post docs og forskere, lektorniveau omfatter, udover lektorer, også seniorforskere, mens professorniveau rummer såvel MSO som ordinære professorer.

Kønsopdelte tal med under 10 observationer per institution, hovedområde eller stillingskategori er udeladt.

⁷ Se Danmarks Statistiks forskningsstatistik for den offentlige sektor 2013 - tabel 13: FoU-årsværk udført af personale på højere lærestudier under universitetsloven fordelt på institution, stillingskategori og køn.

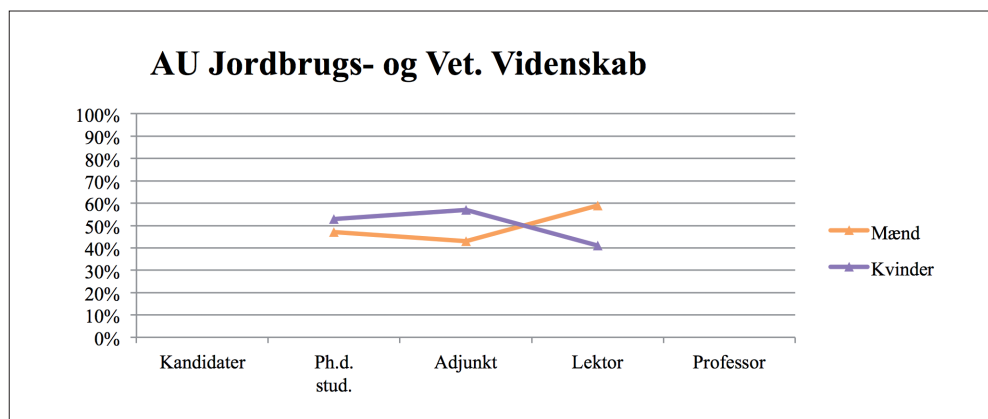
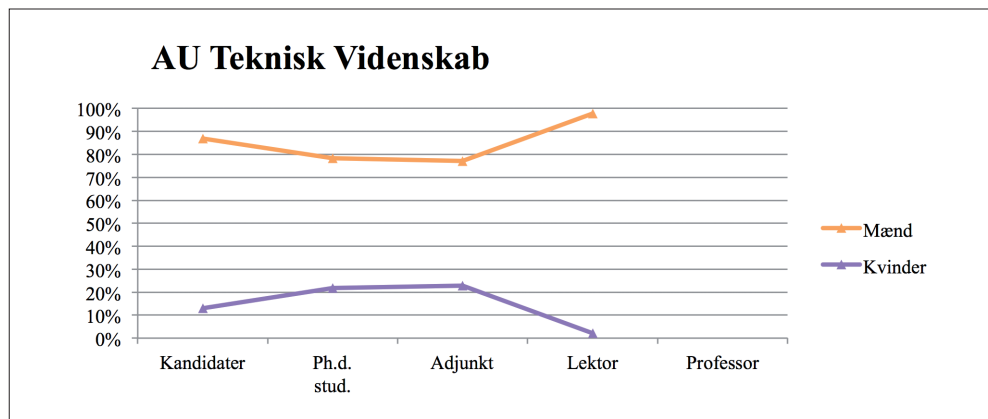
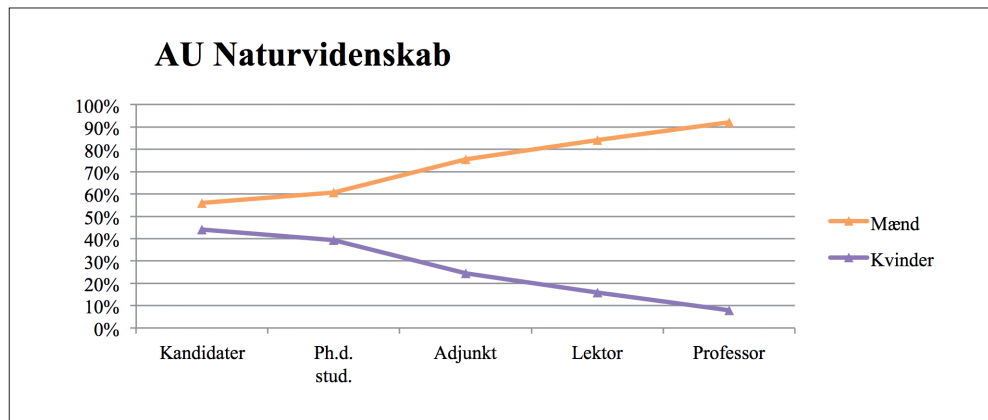
Figur A.1. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Københavns Universitet

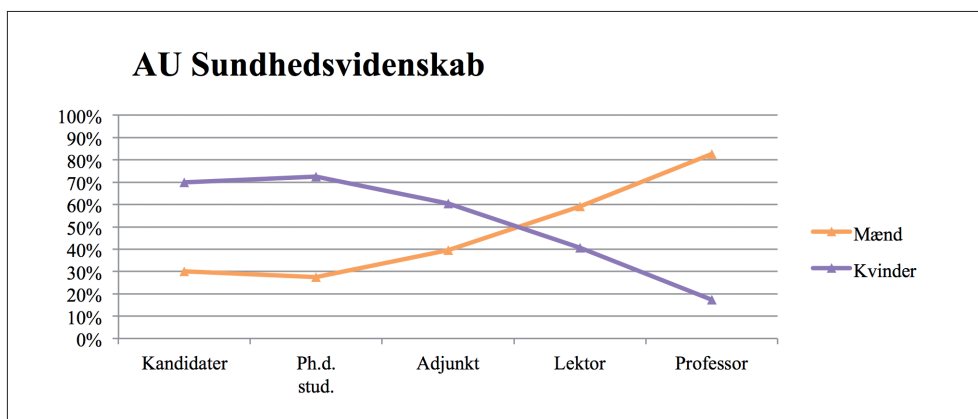
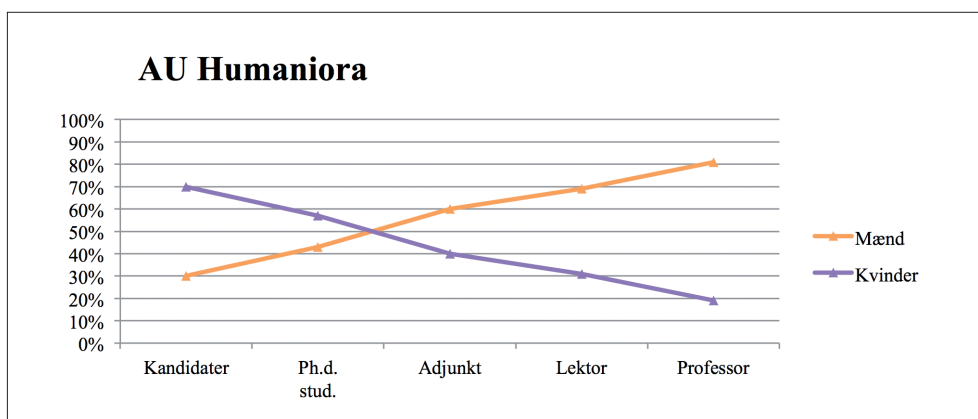
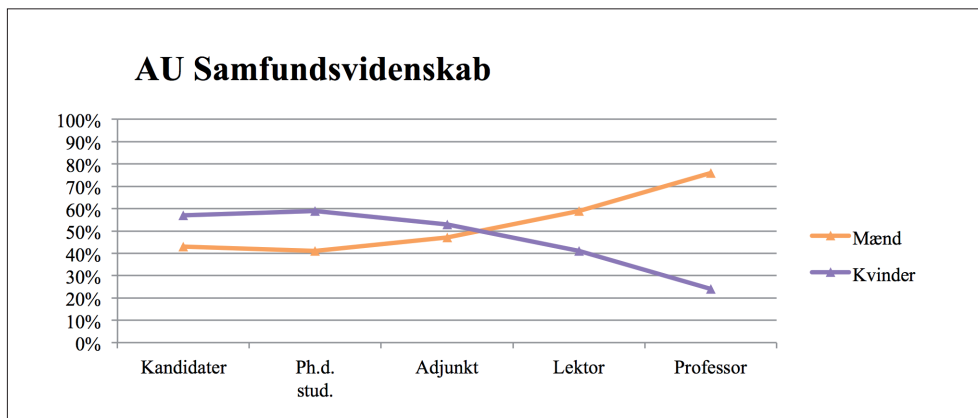




Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

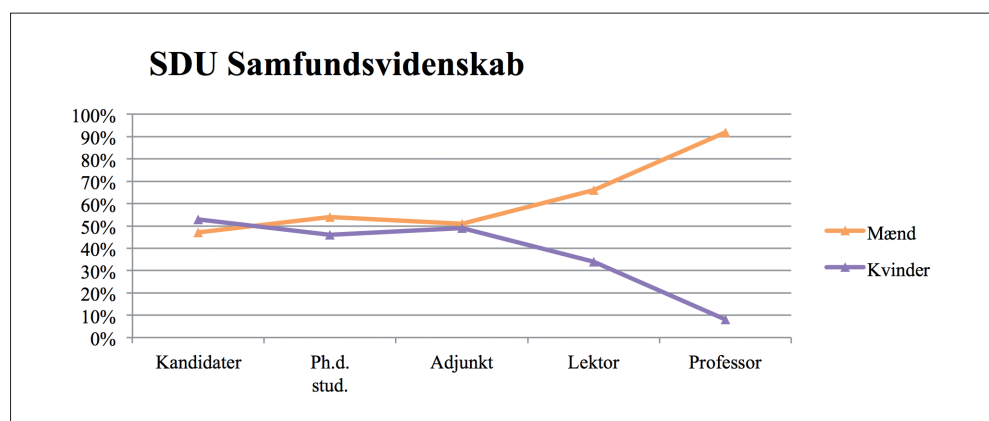
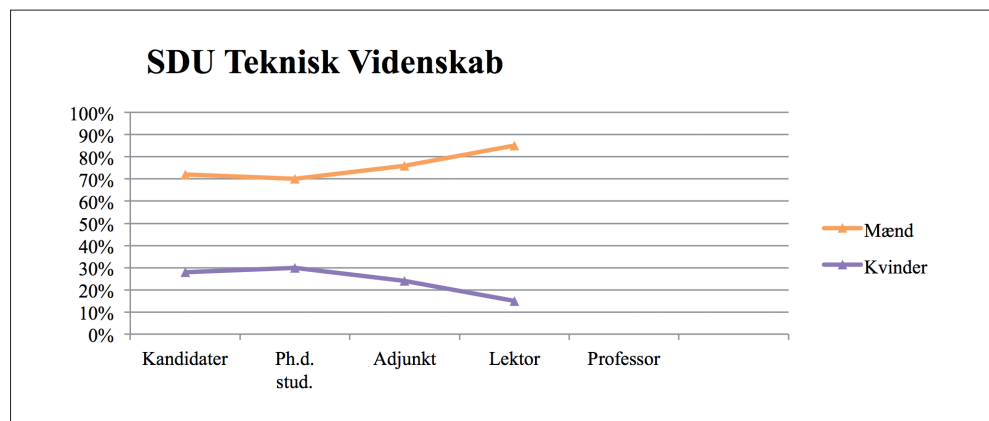
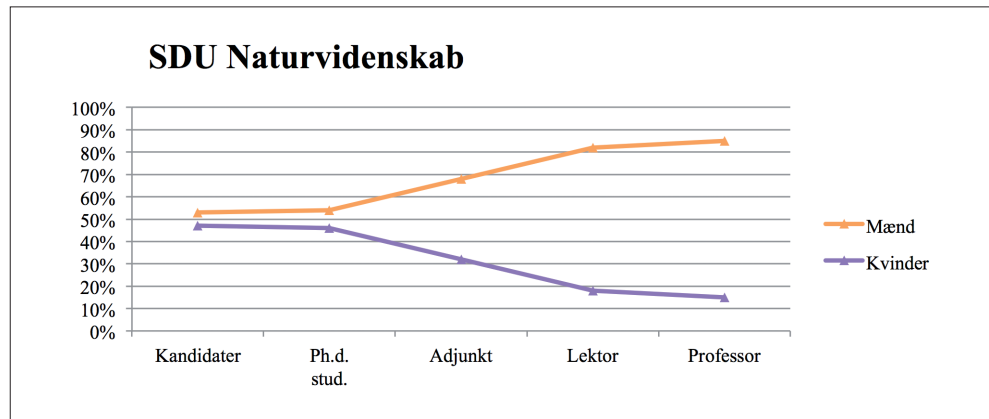
Figur A.2. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Aarhus Universitet

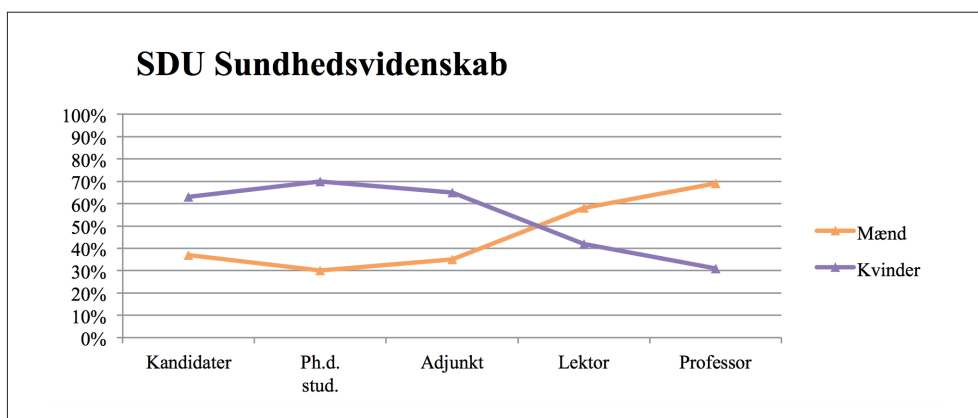
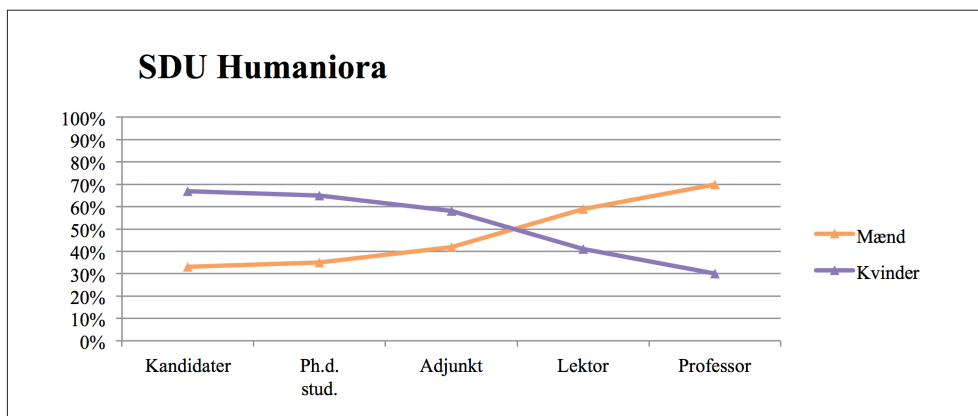




Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

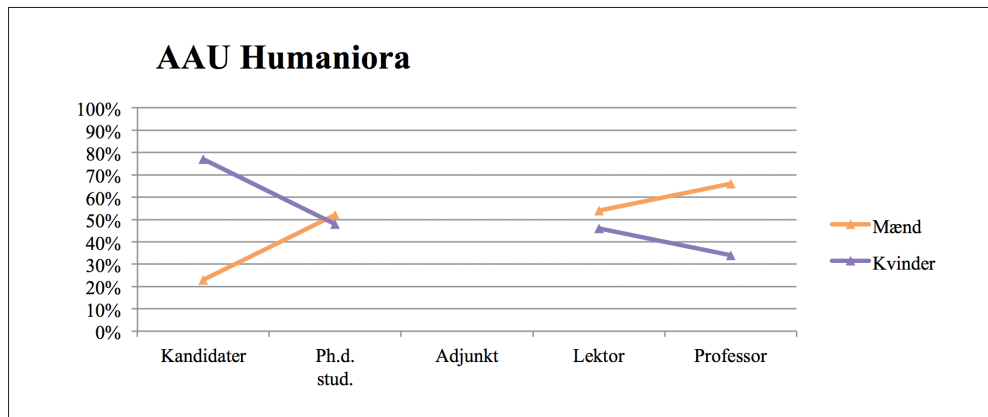
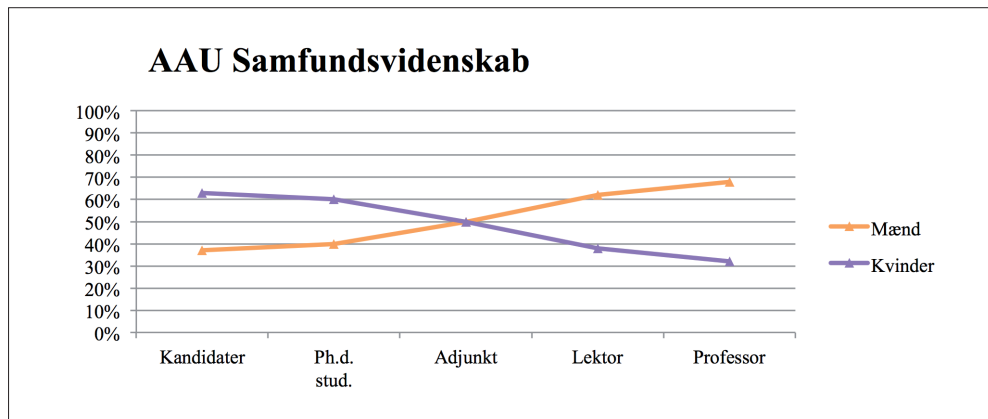
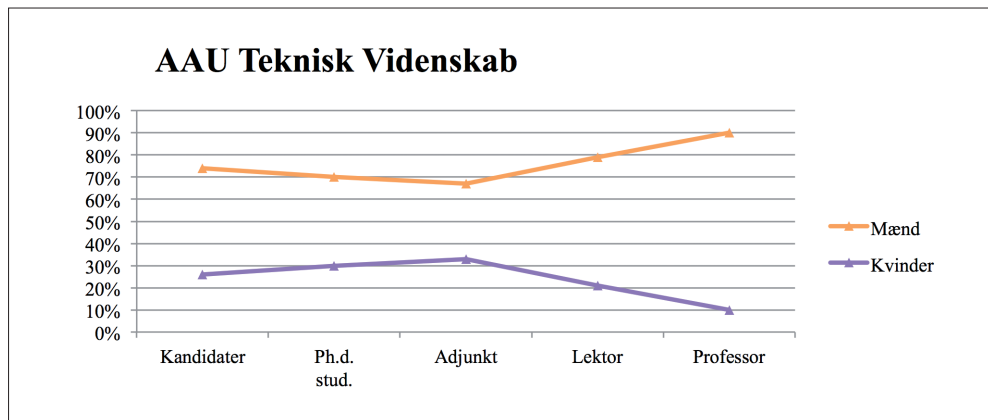
Figur A.3. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Syddansk Universitet





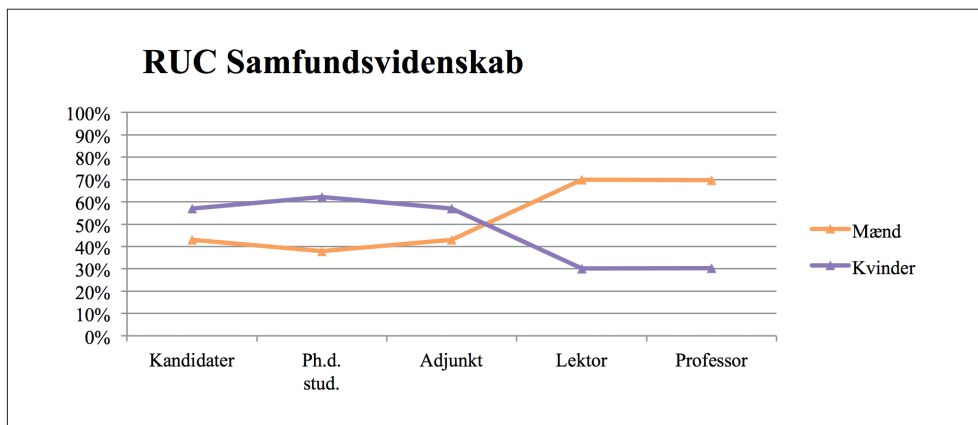
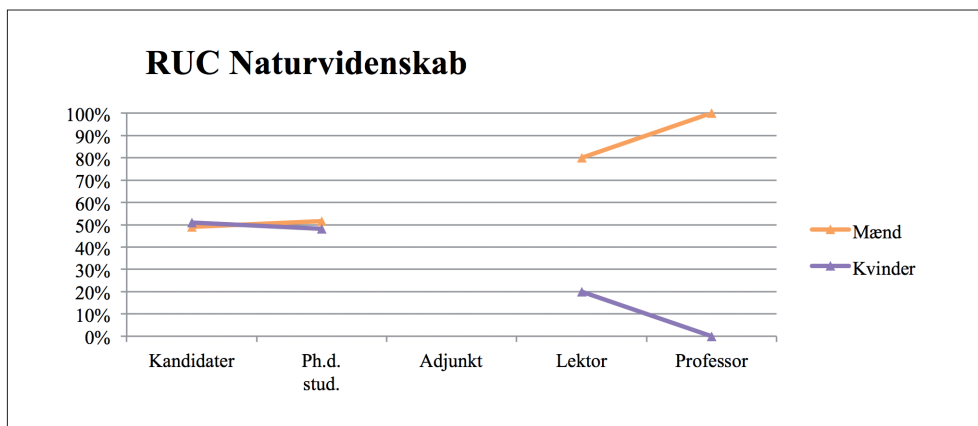
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.4. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Aalborg Universitet



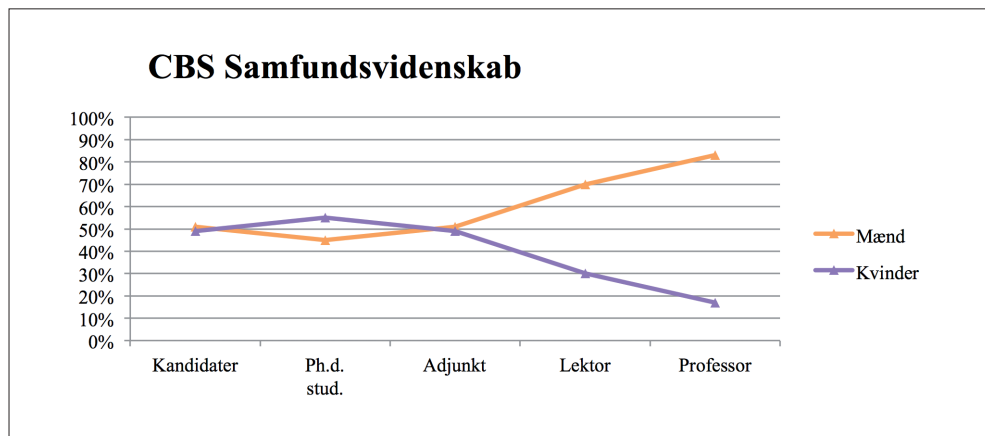
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.5. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på RUC



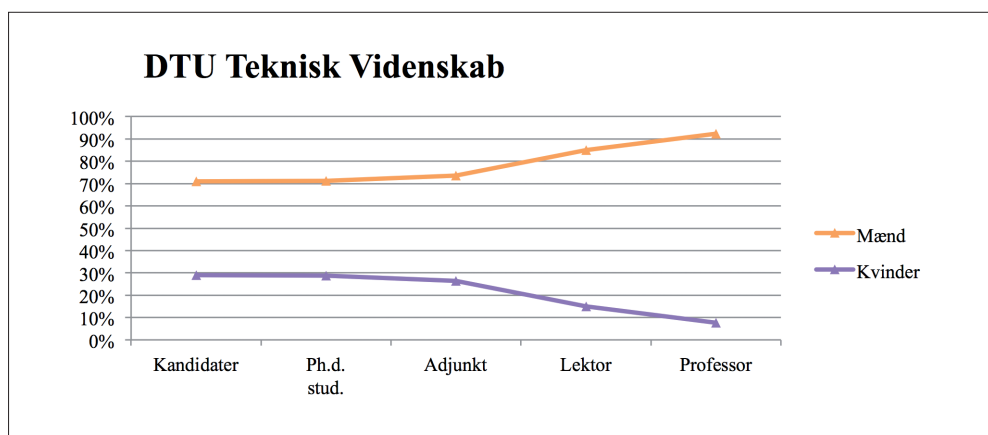
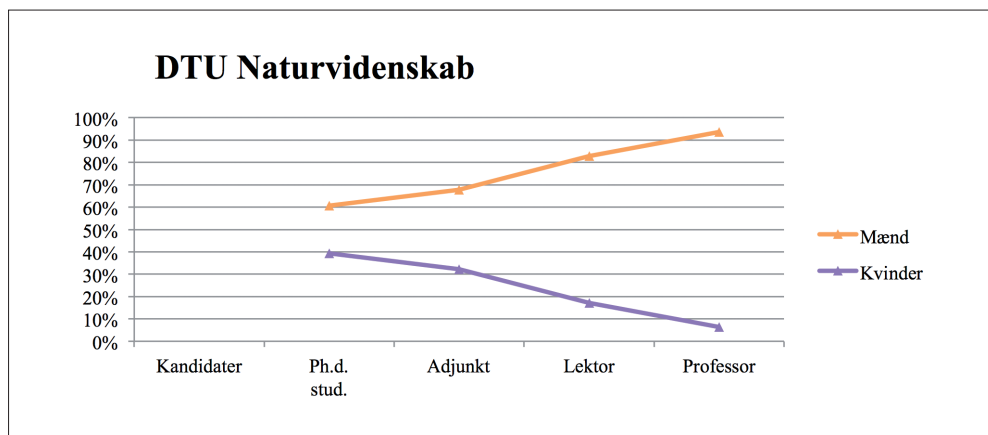
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

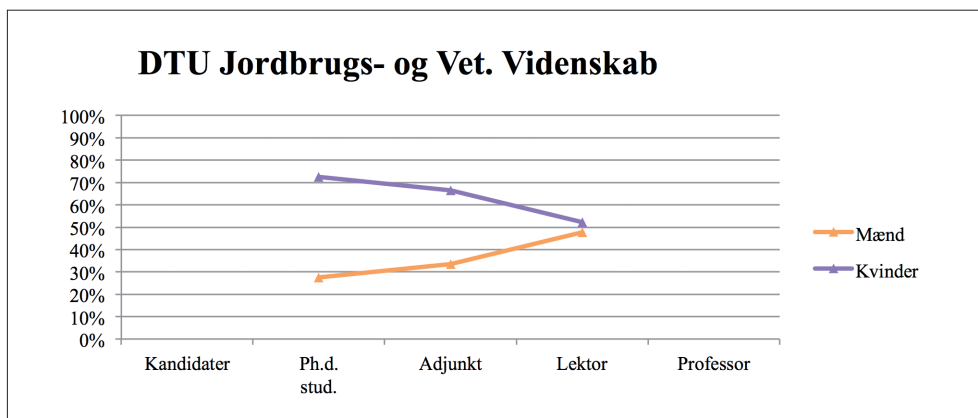
Figur A.6. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Copenhagen Business School



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

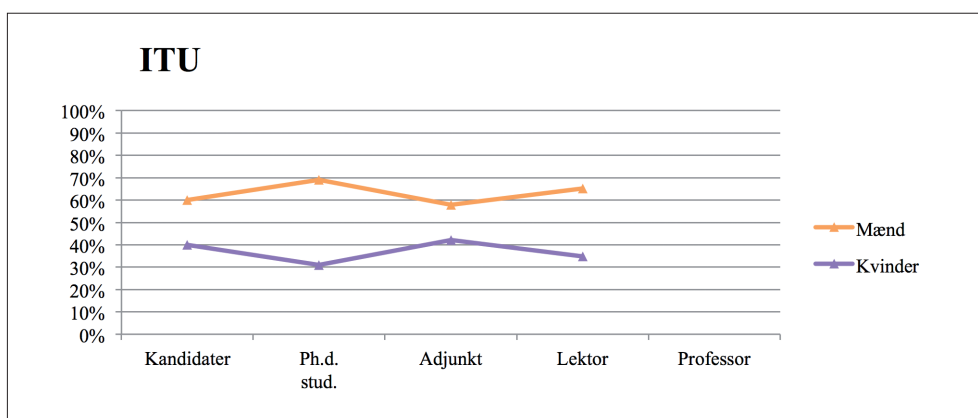
Figur A.7. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på DTU





Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.8. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på ITU-universitet



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.



© Colourbox

Academie Francaise, Paris er fra 1634. Første kvindelige medlem 1980.



© Royal Society

The Royal Society, UK, er fra 1660. Første kvindelige medlem 1945.



© Kungliga Vetenskapsakademien

Kungliga Vetenskapsakademien, Sverige er fra 1739. Første kvindelige medlem 1748.



© Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab

Kongelige Danske Videnskabernes selskab er fra 1742. Første kvindelige medlem 1968. Marie Curie indvalgt 1920 som udenlandsk medlem.