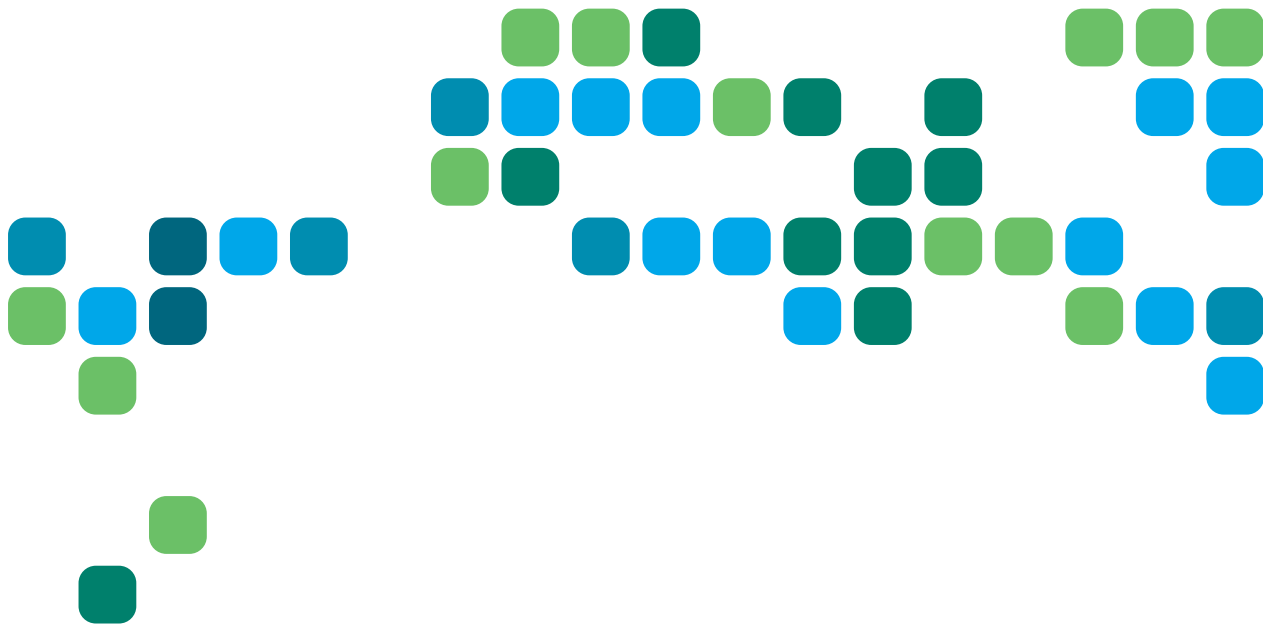




Et internationalt
perspektiv på
**køn- og
ligestillings-
udfordringer**
i forskningen

Danmark Forsknings-
og Innovationspolitiske Råd



Rapporten kan hentes på www.ufm.dk

Udgivet af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
September 2015
Styrelsen for Forskning- og Innovation

Design: Rosendahls a/s

Indholdsfortegnelse

Forord.....	5
1. Baggrund for at igangsætte analysen	6
2. Udvælgelse af sammenligningslande	9
3. Konklusioner fra den internationale analyse af køn og ligestilling i forskning.....	11
4. Øvrige observationer	16
5. Sammenfatninger fra de fire lande	18
Bilag	
Bilag 1 Data for køn og ligestilling i forskning	19
Bilag 2 Medlemmer af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd	23

Forord

Kønsbalancen i dansk forskning er skæv. Den antagelse, at kvinderne kommer op i de akademiske grader i takt med, at flere kvinder får kandidat- og ph.d.-grader, sker ikke.

DFiR blev af tidligere uddannelses- og forskningsminister, Sofie Carsten Nielsen, anmodet om at gennemføre en undersøgelse af, hvordan man arbejder for at fremme en bedre kønsbalance i forskningen i andre lande. Oxford Research har for DFiR gennemført en analyse, der blandt andet udpeger en række best practice eksempler fra Østrig, Schweiz, Nederlandene og Finland, der fremmer ligestillingen. DFiRs sigte med denne rapport er at skabe inspiration til den danske debat om ligestilling i forskning. Der er tidligere gennemført en række danske som udenlandske undersøgelser og videnskabelige projekter, der har haft til hensigt at påpege barrierer for, hvorfor den skæve kønsbalance i forskningen fortsættes. DFiRs projekt har en anden sigtelinje: Ønsker man at tage initiativer for at ændre den skæve kønsbalance i forskningen, er der inspiration at hente fra internationale erfaringer i lande, der ligner Danmark.

I nærværende rapport giver DFiRs sine konklusioner på baggrund af Oxford Research analyse 'International study on gender equality in research'. For beskrivelse af baggrunden for DFiRs konklusioner samt beskrivelser og henvisninger til de enkelte best practice cases henviser DFiR til denne rapport.

DFiR håber, at viden om internationale erfaringer inspirerer den danske debat om ligestilling i forskning. I andre lande findes en række initiativer, man har mangeårige erfaringer med. Det skaber en solid viden, som vi i den danske debat kan trække på.



Jens Oddershede

Formand for Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
september 2015



1.

Baggrund for at igangsætte analysen

Dansk forskning har i international sammenhæng en relativ lav andel af kvindelige professorer. Debatten har været tilbagevendende over en årrække. I de lande, vi normalt sammenligner os med, er der tilsvarende debat om en skæv kønsbalance i den offentlige forskning. I Danmark har debatten to tilgange. For det første er det den offentlige forskning, der er i fokus. For det andet er det professorniveauet, der er i fokus. Eksempelvis indledte Taskforcen for flere kvinder i forskning sin rapport med at fremhæve procentdelen for kvindelige professorer i Danmark (18 %), som et udgangspunkt for problemstillingen¹.

Der har i mange år været uddannet stort set lige mange mænd og kvinder på kandidatniveau fra universiteterne. I de senere år er der uddannet flere kvindelige kandidater end mænd. Antagelsen om, at det med tiden ville føre til en mere ligelig kønsbalance i toppen af dansk forskning, er ikke opfyldt. Kvinderne kommer ikke af sig selv. Den skæve kønsbalance i dansk forskning fortsætter.

Tidligere uddannelses- og forskningsminister, Sofie Carsten Nielsen, anmodede i februar 2015 DFIR om at udarbejde en international analyse af køn og ligestilling i forskning. De områder, som den daværende uddannelses- og forskningsminister var særligt interesseret i, at DFIR forholdt sig til, var følgende:

- Hvordan man i relevante lande har arbejdet med at overvinde barrierer for øget ligestilling og for at sikre bedre kønsbalance i forskning
- Hvad der på den baggrund kan siges at være 'best practice' på området, og hvordan det evt. adskiller sig fra, hvad der gøres i Danmark

1 Anbefalinger fra Taskforen for Flere Kvinder i Forskning, april 2015, Uddannelses- og Forskningsministeriet

- Hvad der er af international viden om barrierer for flere kvinder i forskning
- Hvordan der internationalt arbejdes med at integrere kønspektiver i forskningen, og hvad vi kan lære af det i Danmark.

DFiR fik indarbejdet disse fire spørgsmål i den internationale analyse om køn og ligestilling i forskning², som Oxford Research på opdrag fra DFiR har udarbejdet. Taskforcen præsenterede i foråret 2015 sine anbefalinger for flere kvinder i forskning, og her blev DFiR opfordret til at se på nogle yderligere emner i sin internationale analyse om køn og ligestilling i forskning³. Af de seks forslag til emner, som Taskforcen foreslog DFiR at arbejde med, indgår de fire nedenstående spørgsmål som en del af Oxford Researchs analyse.

- Hvilken betydning har barselsorlovsperioder for kvinders videre karrierer i forskningsverdenen?
- Er der en fair tildeling af priser og æreslegater til kvinder og mænd i relation til deres forskningsmæssige kvaliteter?
Er der erfaringer med og effekter af særlige initiativer målrettet kvinder?
- Er der erfaringer med og effekter af særlige initiativer med positive økonomiske incitamenter i relation til ansættelse af kvindelige professorer?

Oxford Researchs rapport 'International study on gender equality in research' har to formål. Det ene er at give viden på de områder, som DFiR, den tidligere uddannelses- og forskningsminister samt Taskforcen for flere kvinder i forskning har efterspurgt. Det andet formål er at inspirere til den danske forskningspolitiske debat om køn og ligestilling i forskning. Rapporten giver information og links til en række konkrete initiativer, der er udviklet i andre lande for at fremme en mere ligelig kønsbalance i forskning. Nærværende DFiR rapport går således ikke i dybden med forklaringer på de internationale initiativer og cases. DFiR henviser generelt til

2 Oxford Research 'International study on gender equality in research – for The Danish Council for Research and Innovation Policy (DFiR)' June 2015

3 Anbefaling fra Taskforcen for Flere Kvinder i Forskning, april 2015, Uddannelses- og Forskningsministeriet

rapporten 'International study on gender equality in research'⁴ for beskrivelser af og henvisninger til initiativerne.

Der er over årene gennemført adskillige analyser og forskning, der bidrager med viden om, hvorfor kønsbalancen inden for forskningen fortsat er skæv. DFiRs sigte med denne analyse er ikke at afdække barrierer, strukturer og grunde til, hvorfor der eksisterer en skæv kønsbalance i forskning. DFiR ønsker derimod at inspirere den danske debat om køn og ligestilling i forskning. Ønsker man at gøre en indsats i forhold til den skæve kønsbalance i forskning i Danmark, kan der være inspiration at hente fra internationale erfaringer i lande, der ligner Danmark.



4 Oxford Research 'International study on gender equality in research – for The Danish Council for Research and Innovation Policy (DFiR)' June 2015



2.

Udvælgelse af sammenligningslande

DFiR arbejder med tre grundtilgange til sit arbejde. Rådet tillægger et internationalt perspektiv, et holistisk perspektiv samt et evidensbaseret perspektiv på sine opgaver. Det gælder også for denne analyse af køn og ligestilling i forskning. Rådet har derfor udvalgt fire lande til analysen. Udgangspunktet har været landenes sammenlignelighed i forhold til status og udvikling i andelen af kvindelige professorer, da det er et omdrejningspunkt i den danske debat. I Oxford Researchs analyse og DFiRs rapport er opmærksomheden også rettet mod øvrige akademiske niveauer i den offentlige forskning og andelen af kvinder i den private forskning.

De kriterier, som rådet har sat til udvælgelse af sammenligningslande, er:

- Der skal på landeniveau være anvendelig og tilgængelig kønsopdelt statistik for FoU-området
- Sammenligningslandene skal have et forskningsniveau og -system, der ligner det danske
- Tilgangen til at udnævne / ansætte professorer skal være baseret på en åben ansøgningsproces og ikke eksempelvis forfremmelse i egen stilling
- Professorernes procentuelle andel af det videnskabelige personale skal være sammenligneligt med forholdet i Danmark
- Endelig skal sammenligningslandene samlet set repræsentere en forskellig udvikling i andelen af kvindelige professorer over de senere år.

EU's statistiske opgørelser for køn og ligestilling i forskning, de såkaldte SHE-Figures⁵, giver blandt andet information om andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige professorer på landeniveau. Med udgangspunkt i oversigten over udvikling i andelen af kvindelige professorer⁶ har rådet valgt Finland, Østrig, Nederlandene og Schweiz som sammenligningslande.

5 http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf

6 EU-Kommissionen SHE-Figures 2012 (seneste udgivelse) figur 3.3 'Proportion of women in grade A academic positions 2002 and 2010'

Tabel 1. Udvikling i andel af kvindelige professorer som andel af den samlede professorbestand i det pågældende land og EU15. Professorniveau er i SHE-figures defineret som 'grade A'

Land	2002	2010	Udvikling i procentpoint
Danmark*	10,3 %	15,0 %	4,7
Finland	19,9 %	24,2 %	4,3
Nederlandene	8,2 %	13,1 %	4,9
Schweiz	11,0 %	25,9 %	14,9
Østrig	9,5 %	17,4 %	7,9
EU-15**	14,4 %	17,9 %	3,5

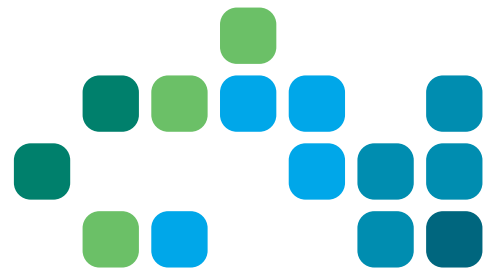
Kilde: EU-Kommissionen 'SHE-Figures 2012 – Gender in Research and Innovation'

* Andel af kvindelige professorer i Danmark er andetsteds opgjort til 18 %, da vi i Danmark har nyere data end for 2010, der er EU's seneste offentliggjorte sammenligningstal

**Opgørelser findes også på EU25 og EU27. DFIR har valgt EU-15, der udgør de mest sammenlignelige lande i forhold til Danmark.

De udvalgte lande repræsenterer samlet set forskellige udviklingstræk. Der er lande, der har haft en relativ høj andel af kvindelige professorer, og hvor der ikke er sket en væsentlig udvikling. Der er lande, der har haft et knap så højt udgangspunkt, og hvor der ikke er sket en markant vækst. Endelig er der lande, hvor der er sket en væsentlig udvikling i andelen af kvindelige professorer over den opgjorte otteårige periode.

Oxford Research har gennemført landestudier i de fire lande. For hvert land er der gengivet nogle konkrete eksempler og tiltag, der kan anvendes som 'best practice'. Med udgangspunkt i den internationale analyse drager DFIR følgende konklusioner:



3.

Konklusioner fra den internationale analyse af køn og ligestilling i forskning

3.1 Når der er et centralt nationalt fokus på ligestilling i forskning, sker der udvikling

I lande, hvor der har været et centralt fokus på ligestilling i forskning, er der stigning i andelen af kvindelige professorer (og forskere) relateret til de pågældende perioder. I Østrig har man eksempelvis over en årrække haft centralt fokus på at øge ligestillingen i forskning med lovgivning og konkrete initiativer – og det kan ses i stigningen i andelen af kvindelige forskere. Omvendt kan man for Finland observere, at der i 1980'erne og 1990'erne var stor opmærksomhed på den skæve kønsbalance i forskningen – særligt drevet af en minister for området. Det medførte, at andelen af kvindelige professorer steg. I løbet af 00'erne var antagelsen, at udviklingen var i god gænge og fokus forsvandt. Tilsvarende medførte det en udfladning i stigning i andelen af kvindelige professorer. Rådet finder ikke, at Finland i samme omfang som de andre lande i dag har initiativer målrettet en bedre kønsbalance i forskning. Statistiske opgørelser over ligestilling i forskning viser, at Finland tidligt har ligget generelt højt i forhold til de øvrige lande. Men i de senere år er udviklingen taget af. Som det fremgår af opgørelser i bilag 1), er Finland i denne sammenhæng interessant, da landet adskiller sig fra de øvrige lande ved at have en relativ høj andel af kvindelige forskere på tidligere karrieretrin.

Samtidig viser undersøgelsen med tydelighed, at en kombination med fokus fra regering og institutionsledelser skaber størst virkning og forankring.

3.2 Økonomiske incitamenter virker

På tværs af lande konstaterer DFIR, at initiativer med økonomiske incitamenter har været eller er anvendt som væsentlige virkemidler for at fremme en øget ligestilling. Programmer målrettet kvindelige forskere har i nogle lande været kontroversielle. Der er en tendens til, at programmer i stigende grad har et institutions sigte frem for at være målrettet den enkelte kvinde jf. næste afsnit. Af programmer med økonomiske incitamenter

kan nævnes Østrigs Excellentia program, Nederlandenes Aspasia program eller dele af Schweizs Swiss Federal Equal Opportunity at Universities Programme. Programmerne er evalueret og den samlede konklusion er, at de har en positiv effekt i forhold til at øget ligestilling i forskning. DFiR fokuserer her på Aspasia programmet fra Nederlandene og Excellentia programmet i Østrig som to gennemafprøvede økonomisk understøttende virkemidler.

I Nederlandene har Aspasia programmet løbet siden år 2000. Der er 15 års erfaring med dette nationale initiativ, der økonomisk støtter kvinder i forskning på vej op i den akademiske karriere. Programmet er løbende blevet evalueret, tilpasset og justeret - senest i 2014.

Aspasia er initieret af Uddannelses-, forsknings- og kulturministeriet i samarbejde med sammenslutningen af universiteter samt en national organisation for forskning. Aspasia finansierer stipendier til kvinder i forskning. Aspasia programmet er målrettet den enkelte forsker og institutionen.

I Østrig har Excellentia programmet løbet fra 2004 til 2009. Det blev evalueret i 2011. Programmet er initieret af Ministeriet for videnskab og forskning som et instrument til at understøtte målsætningen om at fordoble andelen af kvindelige professorer i Østrig fra 8 % i 2003 til 16 % i 2009. Midler blev givet til universiteter for at ansætte en ekstra kvindelig professor. For at opnå finansiering skulle den pågældende ansættelse øge både det absolutte antal kvindelige professorer og den samlede andel af kvindelige professorer på det pågældende universitet. Excellentia programmet havde et institutionsfokus.

De gennemførte evalueringer af såvel Excellentia og Aspasia programmerne har generelt vist, at der er positive erfaringer med begge programmer.

To danske nationale programmer med økonomiske virkemidler, der har haft et formål om at fremme en mere ligelig kønsbalance, har været udbudt i Danmark. Det er henholdsvis FREJA-programmet fra 1998 og YDUN-programmet fra 2014. Hvor de udenlandske programmer Aspasia og Excellentia har løbet over en årrække, har såvel FREJA som YDUN været enkeltstående programmer.

FREJA-programmet (Female REsearchers in Joint Action) havde til formål at støtte yngre kvindelige forskningsledere inden for alle videnskabelige

discipliner. Ansøgere kunne søge midler til at et forskningsprojekt / forskningsgruppe. Programmet blev initieret af den daværende forskningsminister og udmøntet af Statens Forskningsråd.

Formålet med YDUN-programmet (Younger women Devoted to a UNiversity career) var også at fremme yngre kvindelige forskningstalenter. Der kunne søges midler inden for alle videnskabelige discipliner. Programmet blev initieret af Det Frie Forskningsråd og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Begge programmer blev udmøntet i åben konkurrence, og der var til begge programmer stor søgning. Begge programmer havde et forskerfokus og ikke et institutionsfokus.

3.3 Fokus flytter fra 'fixing the women' til 'fixing the institutions'

I debatten om at fremme en mere ligelig kønsbalance i forskningen anvendes begreberne 'fixing the women' og 'fixing the institutions' ofte⁷. Hvor det tidligt i 1980'erne og 1990'erne var 'fixing the women' initiativer direkte møntet på at øge andelen af kvindelige forskere uden syn på institutionernes øvrige strukturer, der var tilgangen, så taler man i dag om 'fixing the institutions'. Her er fokus i højere grad på institutionelle strukturer og institutionelt ligestillingsarbejde for at øge andelen af kvinder i forskning. Tanken er, at det er mere hensigtsmæssigt at gøre en indsats på institutionelt niveau, der kan fremme en kultur og praksis, der fremmer ligestilling end at gøre en indsats i forhold til den enkelte kvindelige forsker. 'Fixing the institutions' anses som en mere bæredygtig indsats for at fremme ligestilling i forskning.

DFiR kan fra den internationale analyse konkludere, at fokus flyttes fra, at kvinder skal ind i forskningsverdenen til, at forskningsverdenen skal være mere attraktiv og imødekommende for kvinder. Et element i 'fixing the institutions' tilgangen er at blive bedre til at håndtere ubevidst kønsbias i alle led i ansættelse, forfremmelse, udnævnelse og tildeling af midler. Denne erkendelse synes at gå igen i de udvalgte sammenligningslande.

Fokus på ubevidst kønsbias skal først og fremmest komme fra institutionsledelserne, der i deres daglige ledelse og strategiudvikling har denne op-

7 Eksempelvis i publikationerne:

European Commission 'Gender Equality Policies in Public Research' 2014

European Commission 'Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation' 2012

gave. Det gælder i særlig grad i forbindelse med ansættelsesprocedurer, herunder tenure track og udpegninger til eksempelvis ansættelsesudvalg og videre karriereudvikling.

Ubevidst kønsbias får også øget opmærksomhed i udmøntning af forskningsmidler fra offentlige råd og fonde. Det ser vi i sammenligningslandene, men også i andre lande.

Eksempelvis har den irske forskningsfond, 'Science Foundation Ireland' i sin code-of-conduct for eksterne peers blandt andet stillet som krav, at reviews skal foretages uden kønsbias⁸. For at afhjælpe ubevidst kønsbias er det vedtaget, at eksterne peers gennemgår et interaktivt kønsbias træningsforløb forud for at bedømme ansøgninger til fonden⁹.

Et yderligere eksempel på ændret fokus fra 'fixing the women' til 'fixing the institutions' kan ses i opfattelsen af barselsperioders betydning for kvindelige forskere. Hvor fokus traditionelt har været på den enkelte kvindelige forskers udfordringer med barselsfravær og meritering, bliver dette i den internationale analyse nuanceret. Fra sammenligningslandene ser vi, at barselsperioder naturligvis anses som en udfordring for kvindelige forskere. De er væk og får ikke publiceret. Men af den internationale analyse fremgår også, at forsknings- og arbejdskulturen på de offentlige forskningsinstitutioner i højere grad vurderes at være en udfordring i forhold til at få et familieliv til at harmonere med en forskerkarriere. Det er en udfordring for kvindelige forskere, men i stigende grad for forskere af begge køn. For at skabe attraktive rammer for dygtige unge mennesker er forskningsinstitutioner nød til at tilpasse en forskning- og arbejdskultur, der er attraktiv for unge talenter.

3.4 Data er vanskelige at sammenligne

DFiR tog udgangspunkt i de tilgængelige europæiske data for ligestilling i forskning som ramme for udvælgelse af referencelandene. Baggrunden for dette valg var, at det netop er procentsatserne på internationale gennemsnit for andelen af kvindelige professorer, der anvendes i den danske forskningspolitiske debat om ligestilling.

8 Science Foundation Ireland – code of conduct <http://www.sfi.ie/funding/grant-policies/sfi-reviewer-code-of-conduct.html>

9 Ifølge professor Mark Ferguson, generalsekretær i Science Foundation Ireland, er det eksterne konsulenter, der forestår træningen. Fonden henviser til følgende udbydere: Pearn Kandola, Challenge Consultancy samt Equality Challenge Unit

Udfordringen med at anvende international statistik som referencepunkt viste sig hurtigt i Oxford Researchs analyse. Hvor det af SHE-figures fremgår, at Schweiz har haft en væsentlig stigning i andelen af kvindelige professorer fra 2002 (11 %) til 2010 (25 %), er det i løbet af analysearbejdet kommet frem, at man i Schweiz for 2010 tallene har inkluderet 'universities of applied science', hvilket man ikke gjorde i 2002. Da der traditionelt arbejder flere kvinder på 'universities of applied science' end ved de klassiske universiteter¹⁰, betyder det, at tallene udviser et større spring i stigning af procentdelen af kvindelige professorer, end hvad ellers ville have været tilfældet¹¹.

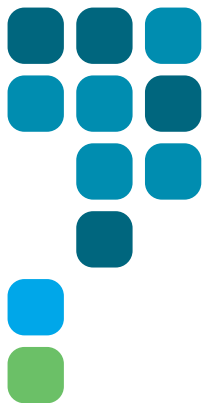
Forskelle i institutionslandskab, fagområder og andele af professorer af den samlede VIP-population har betydning, når man sammenligner international statistik over andelen af professorer i forskellige lande.

I Danmark har vi relativt få universiteter, og disse er forskningsbaserede. Professorater er i Danmark knyttet til et universitet eller i begrænset omfang til andre institutioner. Der er landene imellem forskel på, hvilke typer uddannelser, der udbydes på et universitet. Der er uddannelser, der i Danmark udbydes på professionshøjskoler og erhvervsakademier, som i andre lande udbydes på universiteter. Dertil kommer, at hovedområderne har forskellige traditioner for, hvor stor andel af det samlede videnskabelige personale professorer udgør, og der er hovedområderne imellem forskel på andelen af kvindelige forskere af det samlede videnskabelige personale. På trods af, at DFIR har søgt at vælge lande, der har forholdsvis sammenlignelige traditioner omkring professorater, er der landene imellem generelt forskelle i andelen af professorer af det samlede videnskabelige personale. Alle disse forskelle giver nogle sammenligningsudfordringer.

DFIR anfører ikke disse refleksioner for at negligere udfordringen om, at der er for få kvinder, der opnår en professorstilling i dansk forskning. Men en international sammenligning bør opfattes nuanceret.

10 Oxford Research 'International study on gender equality in research – for The Danish Council for Research and Innovation Policy (DFIR)' June 2015

11 I forhold til vurderinger fra Schweiz har der dog været en væsentlig stigning, når man fraregner 'universities of applied science'. Således vurderes andelen af kvindelige professorer ved de klassiske universiteter til omkring 19 %



4. Øvrige observationer

Fokus på kønsperspektiv i forskning

I skiftet til 'fixing the institutions' tilgangen til at fremme ligestilling i forskning kan der være behov for videngrundlag om kønsbias. En sådan type viden kan blandt andet fremmes ved at indarbejde kønsperspektiver i forskning.

Oxford Research er blevet anmodet om at finde eksempler på krav til indarbejdelse af kønsperspektiv i forskning. Den tilgang handler ikke om den 'frie' kønsforskning, men på tiltag, hvor krav om indarbejdelse af kønsperspektiv i ansøgning af forskningsmidler, stillinger m.v. er en del af rammebetingelserne. Det er erfaringer med at anvende kønsmainstreaming som aktivt forskningspolitisk værktøj, som DFIR har søgt at afdække.

Analysen af de udvalgte lande har vist, at krav til indarbejdelse af kønsperspektiv i forskning ikke fylder meget. Henvisning til EU's rammeprogram Horizon2020 synes fortsat at være den klareste referenceramme for at indarbejde kønsperspektiv. Oxford Research har dog påpeget et 'best practice'-eksempel fra Finland, hvor Academy of Finland udmønter særlige professorater til kønsforskning og ligestillingsspørgsmål¹².

Sammenligninger mellem den offentlige og private forskning

For DFIR er det et vigtigt princip at se på forsknings- og innovationspolitikken i et helhedsperspektiv. Derfor har rådet drøftet muligheden for at sammenligne ligestillingssituationen i den offentlige forskning og i den private forskning. En overvejelse er, hvorvidt kvinder vælger at forlade den offentlige forskning til fordel for arbejdsmarkedet i privat forskning og udvikling. Men da opgørelser for ligestilling i den private forsknings vedkommende ikke opgøres på tilsvarende måde; altså for stillingskategorier for videnskabeligt personale og teknisk-administrativt personale, så er data for uens til sammenligninger.

12 The Minna Canth Professorships fra Academy of Finland

Ser man imidlertid på en relativ placering af Danmark i forhold til de udvalgte lande, har Danmark over hele perioden en højere andel af kvinder i den private forskning, end hvad gør sig gældende for den offentlige forskning¹³ (se figur 2 og 6 i bilag 1). Kønsbalancen i den private forskning i Danmark er altså relativt bedre i international sammenhæng end, hvad gør sig gældende i den danske offentlige forskning¹⁴. Finland har som det eneste land oplevet et fald i andel af kvinder i forskning i det private erhvervsliv.

I Oxford Researchs analyse er der kommet få eksempler frem, hvor der er specifikt fokus på at fremme eller øge andelen af kvinder i den private forskning. I Østrig har man eksempelvis nogle instrumenter, der målrettet fremmer kvindelige forskeres samarbejde med industrien og kvinder i den ikke universitære forskning, herunder i det private erhvervsliv¹⁵. Den type virkemidler har vi i Danmark ikke erfaring med.

13 Kan suppleres med øvrige europæiske lande i EU-Kommissionen 'SHE Figures 2012 – Gender in Research and Innovation' Tre oversigter i figur 1.9

14 Der er forskelle i erhvervsfrekvens i de udvalgte lande, herunder også mænd og kvinders erhvervsfrekvens i de udvalgte lande. I Danmark er der en relativ lille forskel på mænd og kvinders erhvervsfrekvens i sammenligning med Schweiz, Nederlandene og Østrig.

15 Anneks 2 i Oxford Researchs 'International study on gender equality in research'.



5.

Sammenfatninger fra de fire lande

Fælles for de fire sammenligningslande er, at den skæve kønsbalance i den offentlige forskning bliver vurderet som en udfordring. For alle landene gælder, at der ikke er markante kønsforskelle ved indgangen til forskerkarrieren, men at der sker fald for hvert niveau op ad forskerkarrierestigen. Finland har dog et forløb med relativt flere kvinder indtil professorniveauet.

Forsknings- og innovationspolitikken har over en årrække fået en stadig stigende national og international betydning. Alle landene har øget deres offentlige forskningsbevillinger, og de har alle gennemført reformer med henblik på at performe bedre i den globale konkurrence. Alle landene har haft en stigende forskningsperformance målt i gennemslagskraft af videnskabelige publikationer¹⁶. I perioder med øget fokus på sektoren og flere midler har udviklingen inden for ligestilling i forskning været begrænset. Samtidigt opfattes den skæve kønsbalance i forskning i alle landene fortsat som utilfredsstillende og vanskelig at få ændret.

Alle fire lande har erfaringer med at arbejde for en bedre kønsbalance i forskning. Erfaringer viser, at der er behov for, at fokus på problemstillingen skal fastholdes over en årrække. Der er behov for et langt sejt træk, hvis man ønsker en reel og vedblivende forøgelse af antallet af kvinder i professorater. Det er ikke tilstrækkeligt med enkeltstående indsatser i ny og næ.

Selv om rådet konkluderer, at ændringer sker, når der er fokus fra centralt hold, så er det samtidig nødvendigt, at disse tiltag skal være forankrede på de enkelte institutioner. 'Fixing the institutions' er en forudsætning for permanente ændringer i forholdet mellem antallet af kvindelige og mandlige professorer.

16 Se DFIRs årsrapport 2014 'Viden i spil' Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd maj 2015 figur 1

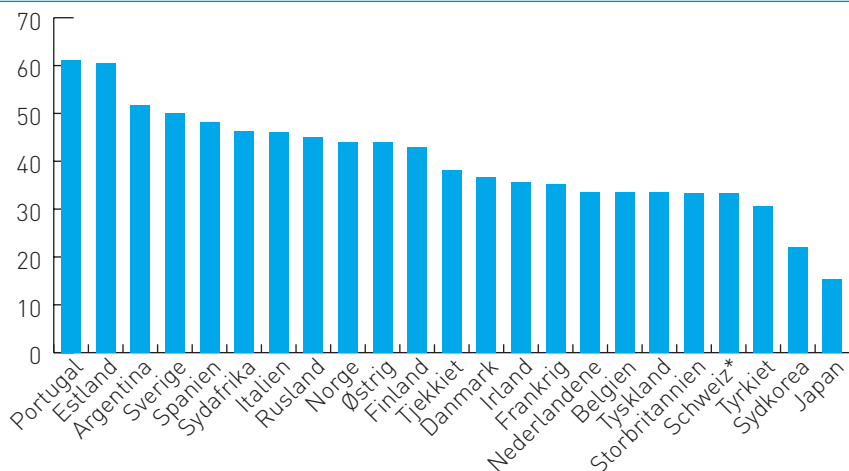
Bilag 1

Data for køn og ligestilling i forskning

I dette bilag er givet nogle få data for ligestilling i forskning i henholdsvis Danmark, Schweiz, Nederlandene, Østrig og Finland.

Globale data for køn og ligestilling i forskning på landeniveau er kun i begrænset omfang tilgængelige. OECD har data for andelen af kvindelige forskere i den offentlige forskning. Her er data ikke opdelt på akademisk niveau, men alene relateret til den samlede forskerstand ansat ved offentlige institutioner. At der ikke er niveauinddelt globale data tilgængelige, er blandt andet medvirkende til, at DFIR har valgt europæiske lande i sine sammenligninger. For europæiske lande gælder, at data opgøres på forskellige akademiske niveauer.

Figur 1. Andel af kvindelige forskere i den offentlige forskning i 2011¹⁷



Kilde: OECD (2015), Government researchers (indicator).

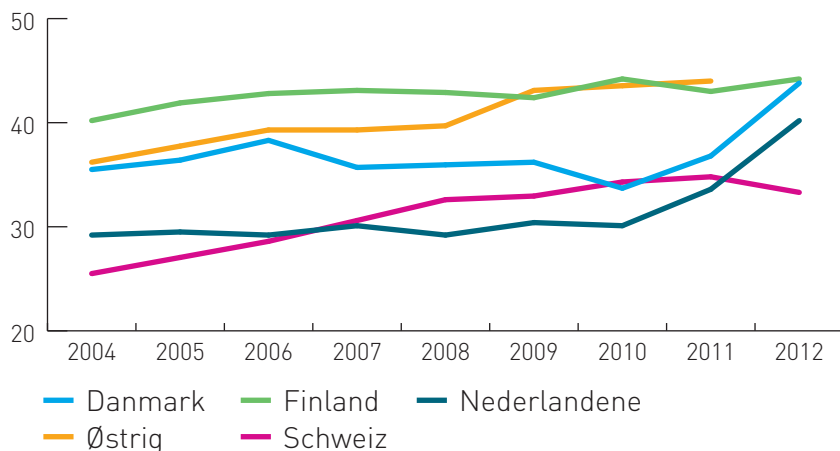
*Tal fra 2012

17 I OECDs opgørelser indgår centrale OECD-lande som USA, Canada eller Australien ikke.

Opgør man den samlede andel af kvinder¹⁸ i den offentlige forskning for de udvalgte sammenligningslande, er der et lidt anderledes billede, end når man alene ser på professorniveauet, jf. figur 2 og 3. For Danmark og Nederlandene er der fra 2010 en tydelig stigning. Schweiz, der på professor-niveau viste en klar stigning fra 2002 – 2010, har i den opgjorte periode en mindre stigning i den samlede andel af kvindelige forskere i den offentlige sektor.

Opgørelserne i bilaget her angiver procentdele for kvindelige forskere. For Danmarks vedkommende er der med de stigende offentlige bevillinger til forskning over en årrække kommet langt flere VIP-stillinger. Investeringer i forskning har også været prioriteret i sammenligningslandene. Med vækst i antallet af stillinger betyder det alt andet lige, at der har været nye stillinger at ansætte såvel kvinder som mænd i. De kan have betydning for udviklingen i kønsbalancen. Et andet forhold er, at man i opgørelser i procentdele ikke ser, hvor stor den faktiske stigning i antallet af kvindelige forskere reelt er.

Figur 2. Andel af kvindelige forskere i den offentlige sektor



Kilde: Eurostat

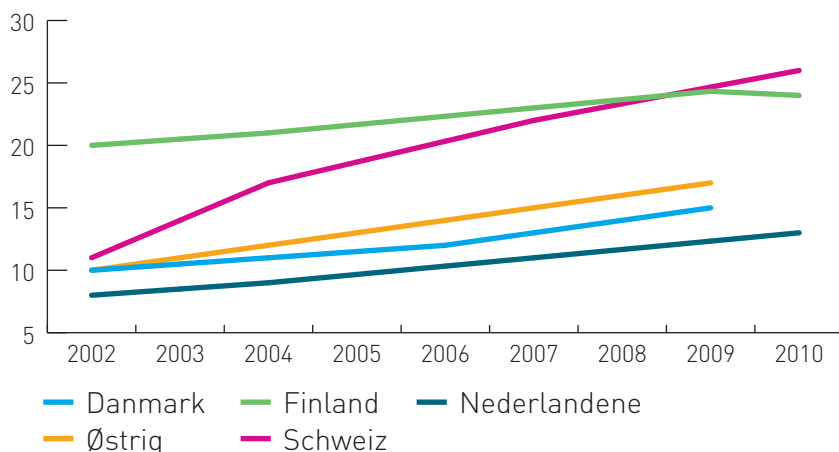
Ser man nærmere på udviklingen i de enkelte stillingskategorier for de udvalgte lande, bliver billedet mere nuanceret. Her er udvikling i de enkelte lande illustreret på tre VIP-kategorier¹⁹. Finland adskiller sig fra de øvrige lande

¹⁸ Ikke opgjort på stillingskategorier

¹⁹ Data fra Eurostat. De tre VIP-kategorier A, B & C kan i danske forhold oversættes til professor, lektor og postdoc/adjunkt. Fra SHE-figures er der for kategorierne B og C kun data for Østrig tilbage til 2002. For de øvrige lande er der data fra 2004.

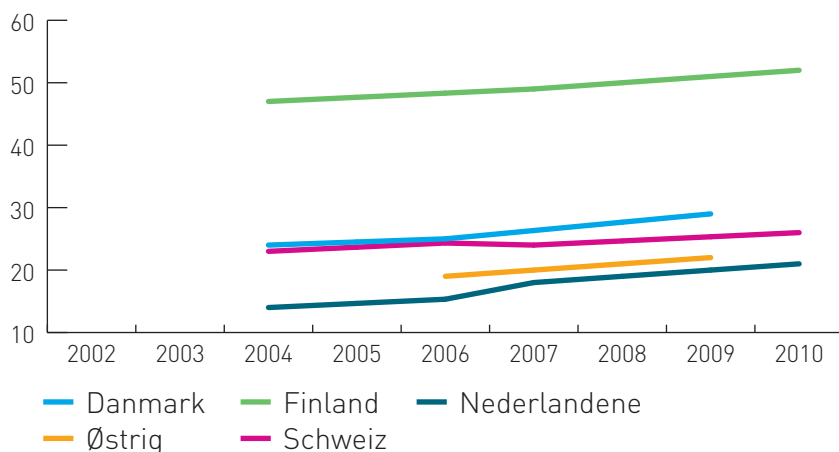
ved at have en væsentlig højere andel af kvindelige forskere under professor-niveau. Det ses endvidere, at Danmark på adjunkt/postdoc- og lektorniveau har haft en begrænset udvikling i andel af kvindelige forskere sammenholdt med de udvalgte sammenligningslande.

Figur 3. Andel af kvindelige forskere på professorniveau



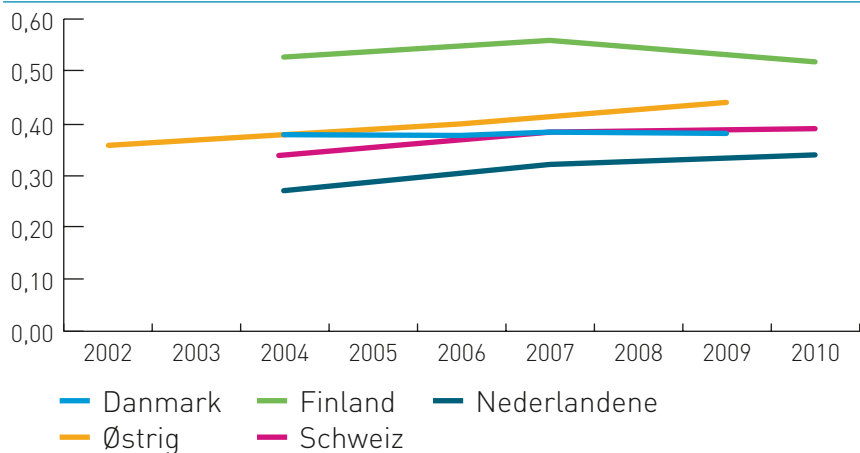
Kilde: Eurostat

Figur 4. Andel af kvindelige forskere på lektorniveau



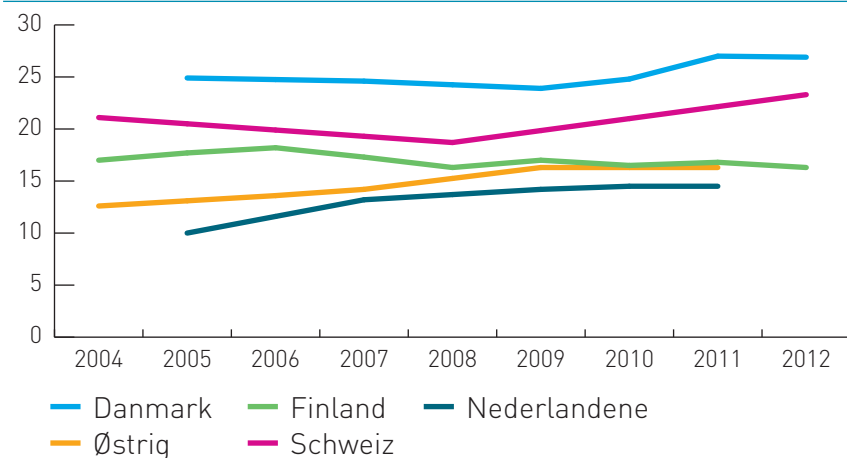
Kilde: Eurostat

Figur 5. Andel af kvindelige forskere på postdoc / adjunkt niveau



Kilde: Eurostat

Figur 6. Andel af kvindelige forskere i den private sektor



Kilde: Eurostat



Bilag 2

Medlemmer af Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 2015

Professor, dekan **Allan Flyvbjerg**, Aarhus Universitet

Direktør **Thomas Bech Hansen**, Delta

Professor, institutleder **Maja Horst**, Københavns Universitet

Susanne Kure (næstformand)

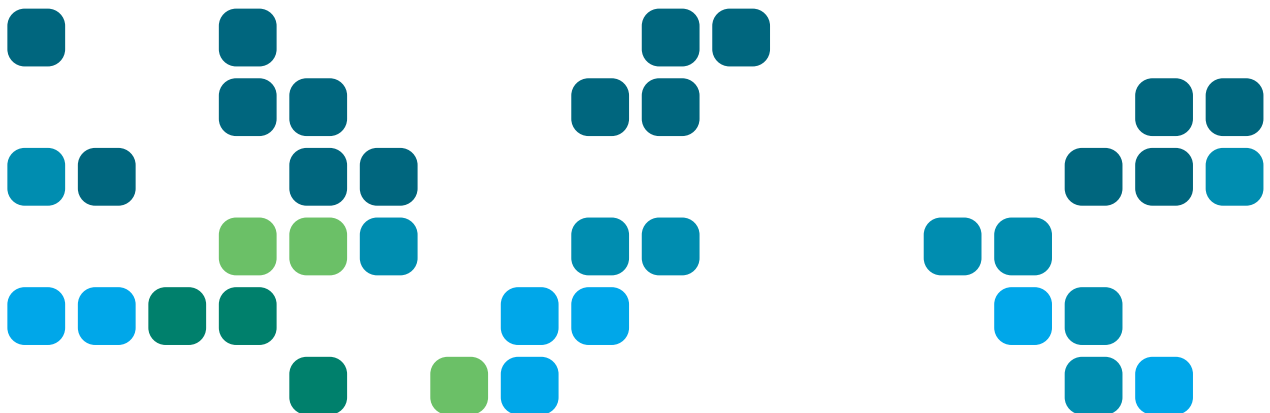
Direktør **Birgitte Nauntofte**, Novo Nordisk Fonden

Founder & partner **Claus Kastberg Nielsen**, Copenhagen Economics

Professor **Jens Oddershede**, Syddansk Universitet (formand)

Vicepræsident **Birgitte Skadhauge**, Carlsberg Laboratorium A/S

Head of Group Engineering **Nickie Spile**, Rockwool A/S



Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd har til formål at fremme udviklingen af dansk forskning, teknologiudvikling og innovation til gavn for samfundet. Rådet har ansvar for at give uddannelses- og forskningsministeren uafhængig og sagkyndig rådgivning om forskning, teknologiudvikling og innovation på overordnet niveau, herunder om kommende behov, og skal sikre, at rådgivningen inddrager relevante nationale og internationale erfaringer og tendenser.