



Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Fredag den 9. juni 2023, klokken 13.00-15.00

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 2.02

Dagsorden:

Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)**
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 9. juni 2023
- 2. Godkendelse af referat (13.05-13.10)**
Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 24. marts 2023

Punkter til behandling

- 3. Danmarks Talentbarometer 2022 (13.10-13.40)**
Bilag: Sagsfremstilling
Bilag 1: Mænd og kvinder på de danske universiteter - Danmarks Talentbarometer 2022

Fuldmægtig Christina Nellemann Sørensen fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen deltager under behandling af punktet.

- 4. Covids indflydelse på AAU's forskningsproduktion i et køns- og ligestillingsperspektiv – siden sidst (13.40-14.10)**
Bilag: Sagsfremstilling

Specialkonsulent Poul Meier Melchiorsen og fuldmægtig Kathrine Bjerg Bennike deltager under behandling af punktet.

PAUSE 14.10-14.20

- 5. Implementering af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet (14.20-14.30)**
Bilag: Implementeringsplan for 2023

Punkter til orientering

- 6. Meddelelser fra formanden (14.30-14.40)**
- 7. Meddelelser fra udvalget (14.40-14.55)**
- 8. Eventuelt (14.55-15.00)**



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Tina Strandvig
Telefon: 9940 7902
Email: tist@adm.aau.dk

Dato: 31-03-2023
Sagsnr.: 2023-021-01815

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 24. marts 2023

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Trine Schultz (TS), Linda Ibsen (LIBS), Katrine Vasegaard (KVAS), Mette Lübeck (ML), Claus Lassen (CL), René Ernst Nielsen (REN), Morten Frederiksen (MF), Palle Steen Hansen (PSH)

Øvrige deltagere: Louise Toft Andersen (LTA), Tina Strandvig (TIST)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 24. marts 2023

Dagsordenen blev godkendt.

Formanden bød velkommen til udvalgets to nye medlemmer; Vicedirektør for HR-afdelingen, Linda Ibsen samt Vicedirektør for Rektorsekretariatet, Katrine Vasegaard. Linda overtager posten fra forgængeren Henrik H. Søndergaard, mens Katrine er udpeget som nyt medlem af direktionen.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet opdaterer kommissoriet i henhold til direktionens beslutning om at udvide udvalget med Vicedirektøren for Rektorsekretariatet og opdaterer ULD's hjemmeside i relation hertil.

Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 17. november 2022

Referatet blev godkendt.

Ad 3. Godkendelse og drøftelse af tiltag pba. inklusionsmålingen

Bilag: Forslag til tiltag pba. ULD-temadag den 10. marts 2023 (blev præsenteret på mødet)

LHR introducerede punktet, som udspringer af ULD-temadag den 10. marts 2023 om inklusionsmæssige barrierer på AAU, og oplyste at ULD-sekretariatet efterfølgende har identificeret de processer, der kan bruges som løftestænger til det forebyggende og udviklende inklusionsarbejde på AAU.

LTA præsenterede forslaget, der knytter sig til inklusionsmålingens tre hovedkonklusioner i forhold til ekskluderende situationer, fastholdelse af medarbejdere og distance til ledelsen.

Udvalget fandt kvoteforslaget progressivt, herunder at det vil kunne skabe en hurtig udvikling i forhold til den skæve kønsbalance i den øvre ledelse, men at ordlyden bør overvejes, da begrebet er negativt ladet. Tillige bør der være fokus på at gøre stillingen mere attraktivt for kvinder ved at nedtone den maskuline kultur.

I relation til fastholdelse af internationale medarbejdere drøftede udvalget en to-strengt onboarding, hvor buddy- og mentorordninger bygger bro til den formelle onboarding, mens 'alumnenetværk' og 'inviter-med-hjem' bygger bro til den uformelle onboarding. I forhold til sprogbarrierer var der opmærksomhed på at sikre kompetenceudvikling i relation til både dansk- og engelsktalende medarbejdere.



For så vidt angår distance til ledelsen foreslog CL at styrke ledelsens kommunikation og synlighed og refererede til en tidligere dekan, som var i øjenhøjde med studerende i forbindelse med højtider og ceremonier.

Med de ovennævnte bemærkninger godkendte udvalget forslag til tiltag på baggrund af inklusionsmålingen.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet indstiller tiltagene til behandling i direktionen.

Ad 4. Orientering om status på implementering af ULD's handleplan

Bilag: Implementeringsplan 2023

TIST oplyste, at halvdelen af de planlagte aktiviteter for 2023 er igangsat, og at alle aktiviteter for 2023 forventes implementeret inden årets udgang. TIST fremhævede mentorordningen som den aktivitet, der pt er størst fokus på at udrulle i form af mentor-prep og kick-off møde med deltagelse af 55 personer fordelt på 10 grupper.

LHR understregede, at ULD laver centrale tiltag, men at størstedelen af diversitet- og inklusionsarbejdet bør foregå i ledelsesstregen, da ULD ikke alene kan drive en udvikling.

ULD tog orienteringen til efterretning.

Ad 5. Evaluering af AAU's fejring af Kvindernes Internationale Kampdag

Bilag: Evalueringsresultater (blev præsenteret på mødet)

TIST præsenterede evalueringsresultaterne af AAU's fejring af Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts 2023, herunder at 95 pct. af respondenterne var tilfredse med arrangementet som helhed, og at 95 pct. vil anbefale et lignende arrangement til andre.

Der var stor tilfredshed med de tre indledende oplæg, mens paneldebatten blev beskrevet som værende god men med en snæver repræsentation. TIST oplyste, at repræsentationen var indtænkt i paneldebatten, men at der var afbud fra panelister, som repræsenterede et andet køn eller etnisk baggrund.

CL oplevede arrangementet som velafviklet og inspirerende og opfordrede til, at der afholdes lignende arrangementer i fremtiden. LIBS kvitterede for planlægningen men opfordrede til større opmærksomhed på kommunikation i forbindelse med pressedækningen, herunder nyheden om anonymisering af ansøgere.

MF og TIST bemærkede, at målgruppen var uklar, og spurgte ind til, hvorfor der ikke var større repræsentation af AAU's forskere i programmet. TIST oplyste, at flere var inviterede men takkede nej til at deltage, hvorefter udvalget drøftede problematikken i det manglende samarbejde med universitetets kønsforskere.

Opfølgning:

MF drøfter samarbejdet mellem ULD og SSH-forskere på det kommende møde i Akademisk Råd på SSH.

Ad 6. Meddelelser fra formanden

Bilag: Ingen

Formanden orienterede om, at alle fakulteter, Fælles Service og AAU Innovation skal gennemføre egne indsatser for diversitet og inklusion frem mod 2025, og at dekaner, universitets- og innovationsdirektøren afslutningsvis skal præsentere arbejdet for den øvrige direktion.

Formanden orienterede desuden om, at der endnu ikke er udpeget en ny prodekanrepræsentant som erstatning for Thorkild Ærø, men at processen forventes afsluttet inden for cirka en måned.

ULD tog orienteringen til efterretning.



Ad 7. Meddelelser fra udvalget

Bilag: Ingen

LIBS orienterede om, at der i forbindelse med rekruttering af en ny SSH-dekan er stillet krav til leverandøren om at redegøre for tiltag, der reducerer ubevidst bias. Hvis tiltagene ikke vurderes at være tilstrækkelige, kan AAU bede leverandøren om at skærpe tiltagene.

CL og TS spurgte hvilke udvælgelseskriterier, der har dannet grundlag for AAU's nye ekspertliste med kvindelige forskere, der blev lanceret på Kvindernes Internationale Kampdag. TIST oplyste, at ULD-sekretariatet ikke har været involveret i projektet, og at der skal rettes henvendelse til AAU Kommunikation for spørgsmål herom.

ML bemærkede, at ekspertlisten ligger under Kvindernes Internationale Kampdag på AAU's hjemmeside og ikke er integreret i den eksisterende ekspertliste, hvilket sender et uheldigt signal.

Opfølgning:

ULD-medlemmerne videreformidler, at AAU Kommunikation kan kontaktes for spørgsmål om udvælgelseskriterier. ULD-sekretariatet gør AAU Kommunikation opmærksom på, den nye liste bør integreres i den eksisterende.

Ad 8. Eventuelt

Udvalget har tidligere truffet beslutning om, at tre ud af fire udvalgmøder skal være virtuelle og drøftede oplevelsen heraf, herunder at der for nuværende ikke er grund til at ændre på formen af møderne.

REN gjorde opmærksom på, at det kan være vanskeligt at forberede sig, når bilag først bliver præsenteret på mødet. TIST oplyste, at det ikke er normal praksis, men at der i samråd med formanden blev truffet beslutning om at prioritere kvaliteten i bilagene fremfor at udsende dem på forhånd som følge af manglende produktionstid mellem udsendelsesdatoen, ULD-temadagen og Kvindernes Internationale Kampdag.

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2023-021-01815

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 9. juni 2023

Danmarks Talentbarometer 2022

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks Talentbarometer 2022

Sagsfremstilling

Hovedkonklusioner

Som de tidligere talentbarometre har vist, er der fortsat udfordringer med fordelingen af mandlige og kvindelige forskere på de danske universiteter. Til trods for at næsten lige så mange kvinder som mænd bliver uddannet på kandidat- og ph.d.-niveau, udgør andelen af kvinder fortsat kun en tredjedel af den samlede forskerstab. Samtidig er andelen af kvinder fortsat lavere, jo højere op man kommer i en typisk forskerkarriere.

Af barometeret kan der udledes følgende hovedkonklusioner:

- Andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter er steget fra 30 pct. til 35 pct. fra 2011-2020. Stigningen har været størst på professor- (16 - 24 pct.) og på lektorniveau (29 pct. - 34 pct.)
- Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere var højst blandt postdocs (42 pct.) og lavest blandt professorer (28 pct.).
- Andelen af kvindelige forskere i Danmark lå i 2018 på niveau med EU-gennemsnittet – dog ikke på de øvre karrieretrin.
- Andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.er har været stabil de seneste ti år.
- Hos Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) har succesraten for mænd og kvinder været næsten ens de seneste to år.
- Der er 28 procent kvinder i den øverste daglige ledelse på universiteterne. På halvdelen af universiteterne er der en ligelig kønsfordeling i bestyrelserne målt på eksterne medlemmer.



Baggrund

Danmarks Talentbarometer udarbejdes af Uddannelses- og Forskningsministeriet og udkom første gang i 2017. Formålet med talentbarometeret er at give et faktuel grundlag for en drøftelse af, hvordan Danmark udnytter den samlede talentmasse til gavn for dansk forskning.

Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Involvering

ULD-sekretariatet har været i dialog med Kontoret for Forskning og Forskningsstruktur i Uddannelses- og Forskningsstyrelsen med henblik på at få resultaterne præsenteret for udvalget.

Kommunikation

-

Sagsbehandler(e)

Tina Strandvig, tist@adm.aau.dk, HR-afdelingen

1. juni 2023

Mænd og kvinder på de danske universiteter

Danmarks talentbarometer 2022



Marts 2023



Udgivet af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel.: 7231 7800
ufs@ufm.dk
www.ufm.dk

Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

ISBN (elektronisk publikation): 978-87-94128-52-0

ISSN (elektronisk publikation): 2596-7770

Mænd og kvinder på de danske universiteter

Danmarks talentbarometer 2022

Redaktion er afsluttet september 2022

Indhold

Forord	6
1. Indledning, indhold og hovedkonklusioner	7
1.1 Indledning	7
1.2 Indhold i talentbarometeret for 2022	8
1.3 Hovedkonklusioner	10
2. Danmark i en international sammenligning	16
2.1 Kvindelige forskere i Danmark og internationalt	18
2.2 Kvindelige forskere fordelt på videnskabelige hovedområder	23
2.3 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb	25
3. Kandidater og ph.d.er fra de danske universiteter	30
3.1 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d.er i alt	32
3.2 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d.er på de enkelte universiteter	34
3.3 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d.er på videnskabelige hovedområder	37
4. Forskere på de danske universiteter	41
4.1 Mænd og kvinder blandt forskere i alt	43
4.2 Mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer	45
4.3 Mænd og kvinder fordelt på de enkelte universiteter	48
4.4 Mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder	55
5. Nyansatte forskere på de danske universiteter	57
5.1 Nyansatte forskere i alt og fordelt på på stillingskategorier	58
5.2 Nyansatte forskere fordelt på de enkelte universiteter	60

5.3 Nyansatte forskere fordelt på videnskabelige hovedområder	62
6. Mænd og kvinder gennem en typisk forskerkarriere	65
6.1 Karriereforløb fra kandidat til professor	67
6.2 Mænd og kvinders overgang mellem forskellige karrieretrin	77
7. Uddelinger fra offentlige fonde	80
7.1 Danmarks Grundforskningsfond	82
7.2 Danmarks Frie Forskningsfond	89
7.3 Danmarks Innovationsfond	104
8. Mænd og kvinder i forskningsledelse	105
8.1 Universiteternes bestyrelser	107
8.2 Universiteternes øverste daglige ledelse	110
8.3 Bestyrelserne i de tre offentlige forsknings- og innovationsfonde	113
8.4 Faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond	116
8.5 Eksterne bedømmelsesudvalg under Danmarks Frie Forskningsfond	119
9. Ligestillingspolitik på universiteterne	121
9.1 Taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling	123
9.2 Universiteternes ligestillingsplaner (Gender Equality Plans)	123
10. Bilag	131
10.1 Internationale data	131

Forord

Gennem forskningen løser vi centrale, samfundsmæssige udfordringer, og det er gennem forskningen, at vi skaber fundamentet for morgendagens samfund. Derfor er det afgørende, at vi bringer vores dygtigste forskertalenter i spil. Uanset køn.

Vi har desværre ikke altid anerkendt og belønnet vores talenter. Det er Marie Hammer (1907-2002), zoolog og forsker, et eksempel på. Gennem sine utrættelige studier af de mikroskopiske mosmider endte hun med at bevise den ellers forkætrede teori om, at verdens enorme kontinenter engang hang sammen. Hammer skrev sin doktordisputats ved sit køkkenbord, og trods sine bedrifter, herunder identifikationen af 1.000 nye arter samt udgivelsen af 40 afhandlinger, forblev hun gennem hele sin karriere uden ansættelse og ulønnet. Man kan kun gisne om, hvad hun kunne have udrettet, hvis hendes talent var blevet anerkendt i hendes samtid, og hun havde fået opbakning og støtte til sin forskning. Hammers historie minder os om, hvordan videnskaben kan ændre vores verdensbillede og bidrage med viden, som vi i dag meget nødtigt vil være foruden.

Selvom vi heldigvis er nået langt siden Hammers tid, så viser tallene fortsat en tendens til, at andelen af kvinder falder jævnt, jo længere frem man kigger i det typiske, akademiske karriereforløb.

Når der fortsat er en skæv fordeling mellem kønnene, risikerer vi at gå glip af både viden, kompetencer og perspektiver. Vi risikerer at gå glip af talent, der kan gøre os kloge på den verden, vi lever i, og skabe viden om, hvordan vi håndterer de udfordringer, vi står over for. Derfor er det afgørende, at vi skaber fundamentet for, at vores dygtigste talenter har de bedste forudsætninger.

Et skridt på vejen hertil er den fortsatte udmøntning af talentprogrammet Inge Lehmann, der blev etableret i 2020, og som der i 2022 blev afsat 80 mio. kr. til. Programmet – der er opkaldt efter den danske geofysiker af samme navn – har til formål at understøtte en mere ligelig kønsbalance i forskningsmiljøerne med fokus på de karrieretrin, hvor uligheden sætter ind. Det er mit håb, at vi med programmet kan bane vejen for endnu flere talenter.

Det er min klare ambition, at alle – uanset køn – skal have lige muligheder. Det kræver ikke kun handling fra Christiansborg, men dialog og samarbejde blandt universiteter, fonde, forskningsråd og relevante interessenter. At få alle talenter i spil er et ansvar, vi skal løfte sammen.

Talentbarometeret giver os et databaseret grundlag og bedre mulighed for at forstå de udfordringer, der fortsat er, og hvor langt vi er nået. Jeg håber derfor, at udgivelsen skaber et konstruktivt udgangspunkt for det videre arbejde.

God læselyst.

Christina Egelund
Uddannelses- og forskningsminister

1. Indledning, indhold og hovedkonklusioner

1.1 Indledning

Med publikationen "Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks Talentbarometer 2022" sættes for fjerde gang fokus på fordelingen af mandlige og kvindelige forskere på de danske universiteter.¹

Som de tidligere barometre har vist, tager flere kvinder end mænd en lang videregående uddannelse i Danmark, og næsten lige mange kvinder og mænd tager i dag en ph.d.-uddannelse. Alligevel udgør andelen af kvindelige forskere kun godt en tredjedel af den samlede forskerstab. Og jo højere op af karrieretrinene i en traditionel forskerkarriere man kigger, jo mindre bliver andelen af kvindelige forskere.

Herved er der risiko for, at vi ikke udnytter det fulde potentiale i dansk forskning.

Universiteterne skal udvikle viden på højeste internationale niveau og til gavn for samfundet. En del af denne opgave er at sikre kønsdiversitet blandt forskere for at sikre en god udnyttelse af den samlede talentmasse.

Som et redskab til at understøtte indsatsen for at få flere forskertalenter i spil i dansk forskning er talentbarometeret udviklet af Uddannelses- og Forskningsministeriet i dialog med Danske Universiteter.²

Universiteterne har endvidere opstillet mål og indsatser rettet mod kønsdiversitet for at få en mere ligelig kønsfordeling og derigennem fremme talentudnyttelse - uanset hvilket køn, der er underrepræsenteret.

Derudover er der - som resultat af den brede politiske aftale omkring fordelingen af forskningsreserven for 2022, fortsat afsat midler til at videreføre Inge Lehmann-programmet under Danmarks Frie Forskningsfond. Jf. aftalen er formålet med programmet at styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at understøtte en mere ligelig kønsbalance i forskningsmiljøerne med fokus på de karrieretrin, hvor uligheden sætter ind.³

¹ UFS anerkender, at kønsidentitet er flydende. Når vi i dette talentbarometer refererer til opgørelse af køn, vil dette dog være baseret på en binær forståelse.

² Udviklingen af talentbarometeret er aftalt i fælleserklæringen mellem daværende uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs og de danske universiteter 10. oktober 2016. Talentbarometeret udkom første gang i 2018 (Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks Talentbarometer 2017, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018).

³ Aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Nye Borgerlige, Frie Grønne, Liberal Alliance, Alternativet og Kristendemokraterne om: Et grønnere, sundere og teknologisk stærkere Danmark Fordeling af forskningsreserven mv. i 2022, 28. oktober 2021

1.2 Indhold i talentbarometeret for 2022

Ved hjælp af eksisterende viden og data sætter talentbarometeret for 2022 fokus på at afdække status for andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter. Det gælder både i forhold til den samlede gruppe af forskere samt blandt nyansatte forskere.

Derudover belyser barometeret en lang række andre relevante perspektiver i forhold til mænd og kvinder på de danske universiteter. Det gælder f.eks. mænd og kvinders karriereudvikling, mænd og kvinders bevillinger fra forskningsfinansierende fonde, mænd og kvinder i forskningsledelse, universiteternes ligestillingspolitikker og indsatser samt Danmark i et internationalt perspektiv.

Samlet belyser Talentbarometeret 2022:

- Andelen af mandlige og kvindelige forskere i Danmark i et internationalt lys (kapitel 2)
- Antallet og andelen af mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er fra de danske universiteter (kapitel 3)
- Antallet og andelen af mænd og kvinder blandt forskere på de danske universiteter (kapitel 4)
- Mænd og kvinder blandt nyansatte forskere (kapitel 5)
- Mænd og kvinders vej gennem et typisk forskerkarriereforløb (kapitel 6)
- Mænd og kvinder som ansøgere og bevillingsmodtager i danske offentlige forskningsfinansierende fonde (kapitel 7)
- Mænd og kvinder i forskningsledelse (kapitel 8)
- Ligestillingsindsatsen på de danske universiteter (kapitel 9)

Boks 1.1 Talentbarometerets hovedkonklusioner og nøgletal

- Andelen af kvindelige forskere i Danmark lå i 2018 på niveau med EU-gennemsnittet – dog ikke blandt adjunkter, lektorer og professorer, hvor andelen af kvinder i Danmark var lavere end EU-gennemsnittet.
 - Andelen af kvinder blandt forskere på de danske universiteter er steget de seneste ti år – fra 30 procent i 2011 til 35 procent i 2020. Stigningen har været størst på professorniveauet – fra 16 procent i 2011 til 24 procent i 2020.
 - I 2020 var andelen af kvinder blandt færdige kandidater 56 procent, 49 procent blandt færdige ph.d.er, 42 procent af postdocs, 39 procent af adjunkterne, 34 procent af lektorerne og 24 procent af professorerne. Andelen af kvinder er dermed lavere, jo højere karrieretrin man kigger på i en typisk forskerkarriere.
 - Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere var 39 procent i perioden 2019-2020. Det var en smule højere end andelen af kvinder blandt alle allerede ansatte forskere i både 2018 og 2020, hvor andelen af kvinder var henholdsvis 34 og 35 procent.
 - En sammenligning af andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2019-2020 med andelen af kvinder i 2018 i de stillingskategorier de nyansatte typisk rekrutteres fra, indikerer, at kvinder er mindre tilbøjelige end mænd til at blive ansat på stillingsniveauet over deres nuværende stillingsniveau. Det gælder særlig overgangen fra ph.d. til postdocs og fra lektor til professorer.
 - Andelen af kvindelige bevillingshavere i Danmarks Grundforskningsfond var 24 procent i 2020. Andelen svarer dermed til andelen af kvindelige professorer i 2020 (24 procent). Hos Danmarks Grundforskningsfond varierer det, om mænd eller kvinder har størst succesrate målt i forhold til endelige ansøgninger.
 - Andelen af kvindelige bevillingshavere i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) var i 2020 33 procent. Andelen svarer dermed stort set til andelen af kvinder blandt forskerne i alt (35 procent). Hos Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) har succesraten for mænd og kvinder været næsten ens de seneste to år.
 - Fire af universiteterne har en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i bestyrelserne (målt på eksterne medlemmer), mens de fire øvrige har en overvægt af enten mænd eller kvinder.
 - Kvinder udgjorde 28 procent af den øverste daglige ledelse på universiteterne i 2022.
 - Der er balance mellem mænd og kvinder i bestyrelserne for Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Danmarks Grundforskningsfond, men ikke i Innovationsfondens bestyrelse.
 - Alle danske universiteter har udviklet en ligestillingsplan og formuleret en målsætning for ligestilling.
-

1.3 Hovedkonklusioner

Talentbarometeret for 2022 belyser en række aspekter om mandlige og kvindelige forskere på de danske universiteter og indeholder en lang række delresultater. De væsentligste hovedkonklusioner fra barometeret er præsenteret nedenfor, og et kort overblik over hovedkonklusioner og nøgletal kan ses i boks 1.1.

1.3.1 Andelen af kvindelige forskere i Danmark lå i 2018 på niveau med EU-gennemsnittet – dog ikke på de øverste karrieretrin

- Som helhed lå andelen af kvindelige forskere (i bred forstand) på de højere læreanstalter i Danmark i 2018 på niveau med EU-gennemsnittet. I forhold til de øvrige nordiske lande lå Danmark endvidere på niveau med Sverige, men under Island, Norge og Finland.
- Når man alene ser på andelen af kvinder blandt professorer, lektorer og adjunkter, lå Danmark dog under EU-gennemsnittet og alle øvrige nordiske lande i 2018. Det gælder især på lektorniveauet.

1.3.2 Andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er har været nogenlunde stabil de seneste ti år

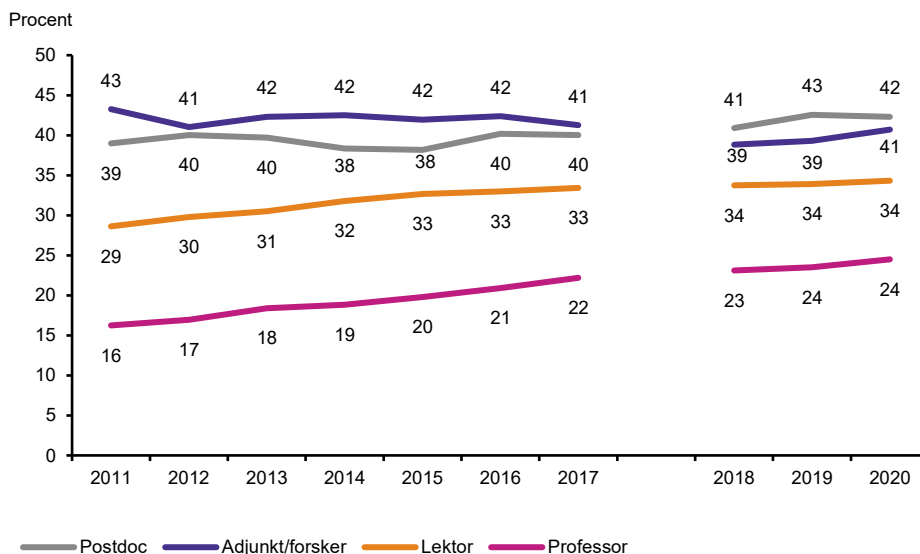
- Der er i hele perioden 2011-2020 uddannet flere kvindelige end mandlige kandidater. Andelen af kvinder blandt færdige kandidater har dog været stabil og svinget mellem 55 til 57 procent i perioden 2011-2020.
- Andelen af kvinder blandt færdige ph.d'er er steget fra 46 procent i 2011 til 49 procent i 2015, hvorefter andelen af kvinder har stabiliseret sig og svinget mellem 48 og 50 procent frem mod 2020.

1.3.3 Andelen af kvinder blandt forskere er steget de seneste ti år

- Andelen af kvinder blandt forskere (adjunkt-, lektor- og professorniveauet) i Danmark er steget de seneste ti år – fra 30 procent i 2011 til 35 procent i 2020.
- Andelen af kvinder er steget mest på professorniveauet – fra 16 procent i 2011 til 24 procent i 2020. Stigningen har været jævn gennem perioden.
- Andelen af kvinder på lektorniveauet er steget fra 29 procent i 2011 til 34 procent i 2020. Stigningen er især sket i den første del af perioden.
- Andelen af kvinder blandt postdocs og adjunkter (adjunktniveauet) har ikke ændret sig væsentligt de seneste 10 år, men har i perioden 2011-2020 svinget mellem 38-43 procent for så vidt angår postdocs og mellem 39-43 procent for adjunkter.

Figur 1.1

Kvinder blandt forskere (VIP) fordelt på stillingsniveauer på de danske universiteter, 2011-2020, procent



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte. Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer.

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

1.3.4 Andelen af kvindelige forskere er højest inden for humaniora og lavest inden for det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde

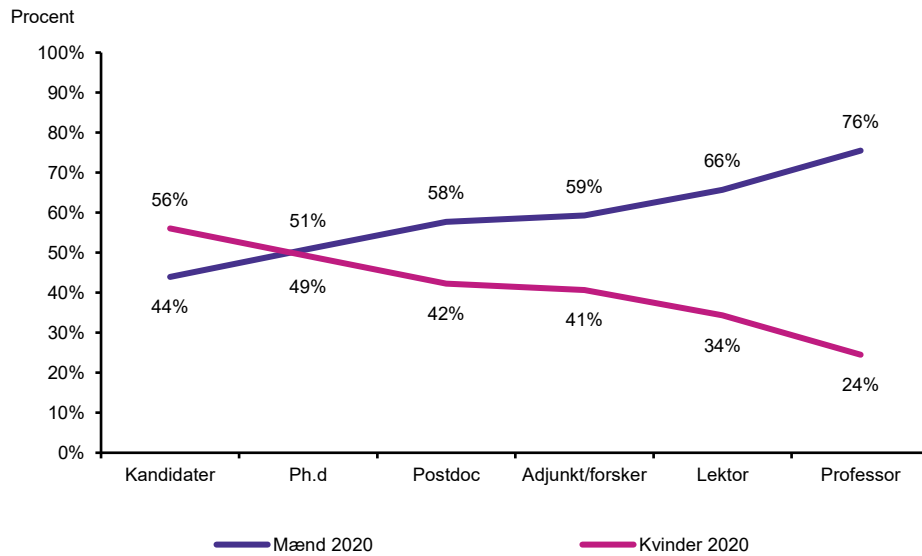
- Kvinder udgjorde i 2020 45 procent af forskerne inden for humaniora, 43 procent inden for sundhedsvidenskab, 40 procent inden for samfundsvidenskab og 28 procent af forskerne inden for det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde tilsammen.

1.3.5 Andelen af kvinder falder jo højere karrieretrin man kigger på i en typisk forskerkarriere

- Når man ser på fordelingen af kvinder fra kandidat- til professorniveauet udgør kvinder i 2020 mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter, og næsten lige mange mænd og kvinder har gennemført en ph.d.-uddannelse. Men der er fortsat færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere, og andelen af kvinder falder jævnt frem mod professorniveauet.
- I 2020 var andelen af kvinder blandt færdige kandidater 56 procent, 49 procent blandt færdige ph.d'er, 42 procent af postdocs, 39 procent af adjunkterne, 34 procent af lektorerne og 24 procent af professorerne
- Tendensen ses både i Danmark og internationalt. Tendensen er dog mere markant i Danmark end i EU-landene i gennemsnit (EU-28) og i de nordiske lande (Norge, Sverige og Finland).

Figur 1.2

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, de danske universiteter samlet, 2020, procent



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

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

1.3.6 Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere var højest blandt postdocs og lavest blandt professorer

- Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere har været 39 procent i perioden 2019-2020. Det var en smule højere end andelen af kvinder blandt alle allerede ansatte forskere i både 2018 og 2020, hvor andelen af kvinder var henholdsvis 34 og 35 procent.
- I forhold til de enkelte stillingskategorier udgjorde kvinder 42 procent af alle nyansatte postdocs, 41 procent af de nye adjunkter, 38 procent på lektorniveauet og 28 procent på professorniveauet i perioden 2019-2020.
- Andelen af kvinder blandt nyansatte var dermed højere end andelen af kvinder blandt alle allerede ansatte forskere i både 2018 og 2020, når det gælder professorer og lektorer, mens det var nogenlunde på niveau, når det gælder adjunkter og postdocs.

1.3.7 Andelen af kvinder, der ansættes som henholdsvis postdocs og professorer, er umiddelbart mindre, end man skulle forvente ud fra deres andel af det stillingsniveau, der typisk rekrutteres fra

- Når man sammenligner andelen af kvinder blandt nyansatte forskere i en given stillingskategori med andelen af kvinder blandt den gruppe af forskere på det stillingsniveau, der typisk rekrutteres fra, kan det give en indikation af, om kvinder kan siges at avancere mellem stillingsniveauer i det omfang, man umiddelbart kan forvente.
- Når man sammenligner andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2019-2020 med andelen af kvinder i 2018 i de relevante stillingskategorier, indikerer data, at kvinder i de fleste tilfælde er mindre tilbøjelige end mænd til at blive ansat på stillingsniveauet over deres nuværende stillingsniveau.
- Det gælder især, når man ser på overgangen mellem ph.d. og postdoc og overgangen mellem lektor- og professorniveauet. I forhold til overgangen mellem postdoc og adjunkt samt mellem adjunkt- og lektorniveauet er forskellen derimod umiddelbart mindre.

1.3.8 Andelen af kvindelige bevillingshavere i Danmarks Grundforskningsfond svarer til andelen af kvindelige professorer i 2020

- Andelen af kvindelige bevillingshavere under Danmarks Grundforskningsfond er steget fra 10 procent i 2011 til 24 procent i 2020 målt på antal af bevillinger
- Fondens virkemidler retter sig primært mod professorer. Andelen af kvindelige bevillingshavere i Danmarks Grundforskningsfond har i perioden 2011-2017 været lavere end andelen af kvinder på professorniveauet i samme periode. Forskellen er dog indsnævret i perioden, og siden 2018 har andelen af kvindelige bevillingshavere og andelen af kvinder på professorniveauet været stort set identisk.

1.3.9 Hos Danmarks Grundforskningsfond varierer det, om mænd eller kvinder har størst succesrate målt i forhold til endelige ansøgninger

- Ansøgningsprocessen i Danmarks Grundforskningsfond er som regel tofaset.
- Kvindelige ansøgere har ved alle ansøgningsrunder i perioden 2014-2020 haft en højere succesrate end mænd, hvis man måler i forhold til antallet af interesselkendegivelser (1. fase i ansøgningsprocessen).
- Målt på antallet af endelige ansøgninger (2. fase i ansøgningsprocessen) svinger det, om succesraten for mænd eller kvinder er højest.

1.3.10 Andelen af kvindelige bevillingshavere i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) svarer stort set til andelen af kvinder blandt forskerne i alt

- Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFF har i perioden 2011-2020 ligget stabilt omkring 30-33 procent, og kvinder udgjorde 33 procent af bevillingsmodtagerne i 2020.
- Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere svinger meget de enkelte faglige forskningsråd imellem og inden for DFF's virkemidler.
- DFF's virkemidler og indsats retter sig mod den samlede gruppe af forskere i Danmark. Andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagere i DFF og blandt forskerne i

alt har i perioden 2012-2015 ligget meget tæt på hinanden. I perioden fra 2016 og frem har der været en lille forskel, idet andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFF har udvist en svag faldende tendens i perioden, samtidig med at andelen af kvinder blandt forskere i alt er steget en smule. Andelen af kvindelige bevillingshavere var dog i 2020 33 procent og andelen svarer dermed stort set til andelen af kvinder blandt forskerne i alt (35 procent).

1.3.11 Hos Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) har succesraten for mænd og kvinder været næsten ens de seneste to år

- Succesraten for mandlige ansøgere har i perioden 2011-2018 været højere end succesraten for kvindelige ansøgere i Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) – bortset fra 2017. I 2019 og 2020 har succesraten for mænd og kvinder næsten været ens. Det skal dog bemærkes, at mænd og kvinders succesrate svinger meget mellem DFF's fem faglige forskningsråd og inden for DFF's primære virkemidler.

1.3.12 Halvdelen af universiteterne har en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i bestyrelserne (målt på eksterne medlemmer)

- Fire ud af de otte universiteters bestyrelser havde – alene målt på de eksterne udpegede medlemmer – en ligelig fordeling af mænd og kvinder. I de fire øvrige bestyrelser var der enten en overrepræsentation af mænd eller af kvinder (dvs. at andelen af enten mænd eller kvinder udgjorde mindre end 40 procent).
- Der var lige mange mænd og kvinder blandt universiteternes bestyrelsesformænd (fire mænd og fire kvinder).

1.3.13 Blandt den øverste daglige ledelse på universiteterne er 28 procent kvinder

- Primo 2022 udgjorde kvinder 28 procent af den øverste daglige ledelse på universiteterne. Kun et enkelt universitet havde en kvindelig rektor, og kun et enkelt havde en kvindelig universitetsdirektør. 7 ud af 28 dekaner (svarede til 25 procent) var kvinder.

1.3.14 Der er balance mellem mænd og kvinder i bestyrelserne for Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Danmarks Grundforskningsfond

- Kvinder udgjorde 56 procent (svarende til 5 ud af 9) af bestyrelsesmedlemmerne af henholdsvis Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Danmarks Grundforskningsfond og 33 procent (svarende til 3 ud af 9) af medlemmerne i Innovationsfondens bestyrelse.
- Der er dermed balance mellem mænd og kvinder i bestyrelserne for Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Danmarks Grundforskningsfond, mens det ikke er tilfældet i Innovationsfondens bestyrelse.
- Formanden for bestyrelsen i DFF er en kvinde, mens de to øvrige bestyrelsesformænd er mænd.
- Kvinder udgør samlet set 41 procent af medlemmerne af DFF's fem faglige forskningsråd, og to ud af de fem faglige forskningsråd havde en kvindelig formand.

1.3.15 Alle danske universiteter har udviklet en ligestillingsplan og formuleret en målsætning for ligestilling

- Alle danske universiteter har udarbejdet en ligestillingsplan (Gender Equality Plan) og formuleret målsætninger for ligestilling.
- Alle otte universiteter arbejder med tiltag i relation til træning om bias, inklusion, diversitet og lignende, og universiteterne arbejder også på ligestillingstiltag i forhold til rekruttering og ansættelse.

1.3.16 Flere konklusioner

Det er muligt at se flere konklusioner i de indledende konklusionsbokse i barometerets enkelte kapitler, der hver især præsenterer de væsentligste resultater fra de enkelte kapitler.

2. Danmark i en international sammenligning

Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark ligger på niveau med EU-gennemsnittet og med Sverige, men under de øvrige nordiske lande.

Dette kapitel sammenligner andelen af mandlige og kvindelige forskere i Danmark med fordelingen i de øvrige europæiske og nordiske lande.

Kapitlet dykker også ned i en sammenligning på stillingsniveau, videnskabelige hovedområder og i et typisk akademisk karriereforløb.

Kapitlets hovedkonklusioner

Andelen af kvindelige forskere i Danmark lå i 2018 på niveau med EU-gennemsnittet

Danmark ligger med 43,7 procent kvindelige forskere i 2018 på niveau med EU-gennemsnittet (EU-28) på 43,4 procent. I forhold til de lande vi normalt sammenligner os med lå andelen af kvinder blandt forskerne i Danmark lavere end i Island, Norge og Finland, Storbritannien og Irland, på niveau med Sverige og Holland, men højere end i lande som Schweiz, Tyskland, Frankrig, Østrig og Belgien.

Men andelen af kvindelige professorer, lektorer og adjunkter i Danmark lå samtidig under EU-gennemsnittet og de øvrige nordiske lande i 2018

Set på professorniveauet alene lå andelen af kvinder i Danmark – med 22,6 procent i 2018, under EU-gennemsnittet (EU-28) på 26,2 procent og væsentligt under de øvrige nordiske lande, hvor andelen lå mellem 26,3 og 30,9 procent.

Andelen af kvinder blandt lektorer og adjunkter var også lavere i Danmark end i EU-28 og de øvrige nordiske lande. Det gælder særlig lektorniveauet, hvor andelen af kvinder i Danmark var 34 procent, mens andelen af kvinder for EU-28 og i de Norge, Sverige og Finland lå mellem 42 og 50 procent (ingen data for Island).

Danmark har en lavere andel af kvindelige forskere end de øvrige nordiske lande på alle de videnskabelige hovedområder bortset fra teknisk videnskab og naturvidenskab

Danmark har sammenlignet med de øvrige nordiske lande den laveste andel af kvinder blandt forskere inden for sundhedsvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora og næstlaveste andel inden for jordbrug- og veterinærvidenskab. Inden for teknisk videnskab er andelen af kvinder blandt forskerne i Danmark derimod på niveau med de fleste øvrige nordiske lande og nogenlunde i midterfeltet, når det gælder naturvidenskab.

Men i Danmark lå andelen af kvindelige professorer under EU-gennemsnittet på alle videnskabelige hovedområder

På professorniveauet alene er andelen af kvinder i EU-28 størst inden for humaniora (34 procent) og lavest inden for teknisk videnskab (17 procent). Andelen af kvindelige professorer i Danmark ligger under EU-gennemsnittet (EU-28) på alle videnskabelige hovedområder. (Ingen data for øvrige stillingsniveauer).

Andelen af kvinder er jævnt faldende, jo længere frem i det typiske akademiske forskerkarriereforløb, man kigger

Selvom kvinder udgør over halvdelen af kandidaterne og cirka halvdelen af alle færdige ph.d'er i EU-28, Danmark og de øvrige nordiske lande, er andelen af kvinder jævnt faldende, jo længere frem i det typiske karriereforløb, man kigger.

Billedet i Danmark ligner det i EU-28, Norge, Sverige og Finland meget i forhold til andelen af kvinder blandt færdige kandidater og færdige ph.d'er. Men i de tre øvrige nordiske lande og på tværs af EU-landene (EU-28) har man – i modsætning til Danmark – en forholdsvis lige andel af mænd og kvinder langt frem i det typiske akademiske karriereforløb.

2.1 Kvindelige forskere i Danmark og internationalt

2.1.1 Definition af forskere og højere læreanstalter i en international sammenhæng

Det skal indledningsvist bemærkes, at begrebet "forskere" er bredere i dette internationale kapitel end begrebet "forskere/VIP", der er anvendt i barometerets efterfølgende kapitler der alene behandler danske forhold (fra kapitel 4 og frem).

Begrebet højere læreanstalter, som anvendes i dette kapitel, er også bredere end universiteterne alene som anvendes i de nationale kapitler (fra kapitel 3 og frem).

Der kan derfor ikke sammenlignes direkte mellem de danske data i dette kapitel og data vedr. fordelingen af mænd og kvinder på de danske universiteter, som de præsenteres i barometerets nationale kapitler (fra kapitel 3 og frem)

Boks 2.1 præsenterer definitionen af, hvad begrebet forskere og højere læreanstalter dækker over i dette internationale kapitel. Boks 4.2 (i kapitel 4) præsenterer definitionen af forskere/VIP, som det anvendes fra kapitel 4 og frem.

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

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

Begrebet "højere læreanstalter" inkluderer universiteter, andre højere læreanstalter samt universitetshospitaler, men ikke sektorforskningsinstitutioner og andre typer af ikke-erhvervsdrivende forskningsorganisationer⁴.

2.1.2 Andelen af kvindelige forskere i europæiske lande i 2018

Figur 2.1 viser andelen af kvinder blandt forskere på de højere læreanstalter i Danmark og Europa.

Figuren viser, at i otte lande udgør de kvindelige forskere halvdelen eller over halvdelen af landets forskere (mellem 50-55 procent) på de højere læreanstalter. Figuren viser også, at i de fleste europæiske lande udgør andelen af kvinder mere end 40 procent af den samlede gruppe af forskere. Det gælder også i Danmark, hvor andelen af kvinder var 43,7 procent i 2018. Kun i en god håndfuld lande er andelen af kvindelige forskere under 40 procent. Det gælder dog blandt andet store lande som Frankrig og Tyskland.

Figuren viser også en tendens til, at det særligt er de øvrige nordiske lande, de baltiske lande og en række balkanlande, der har den højeste andel af kvindelige forskere. De

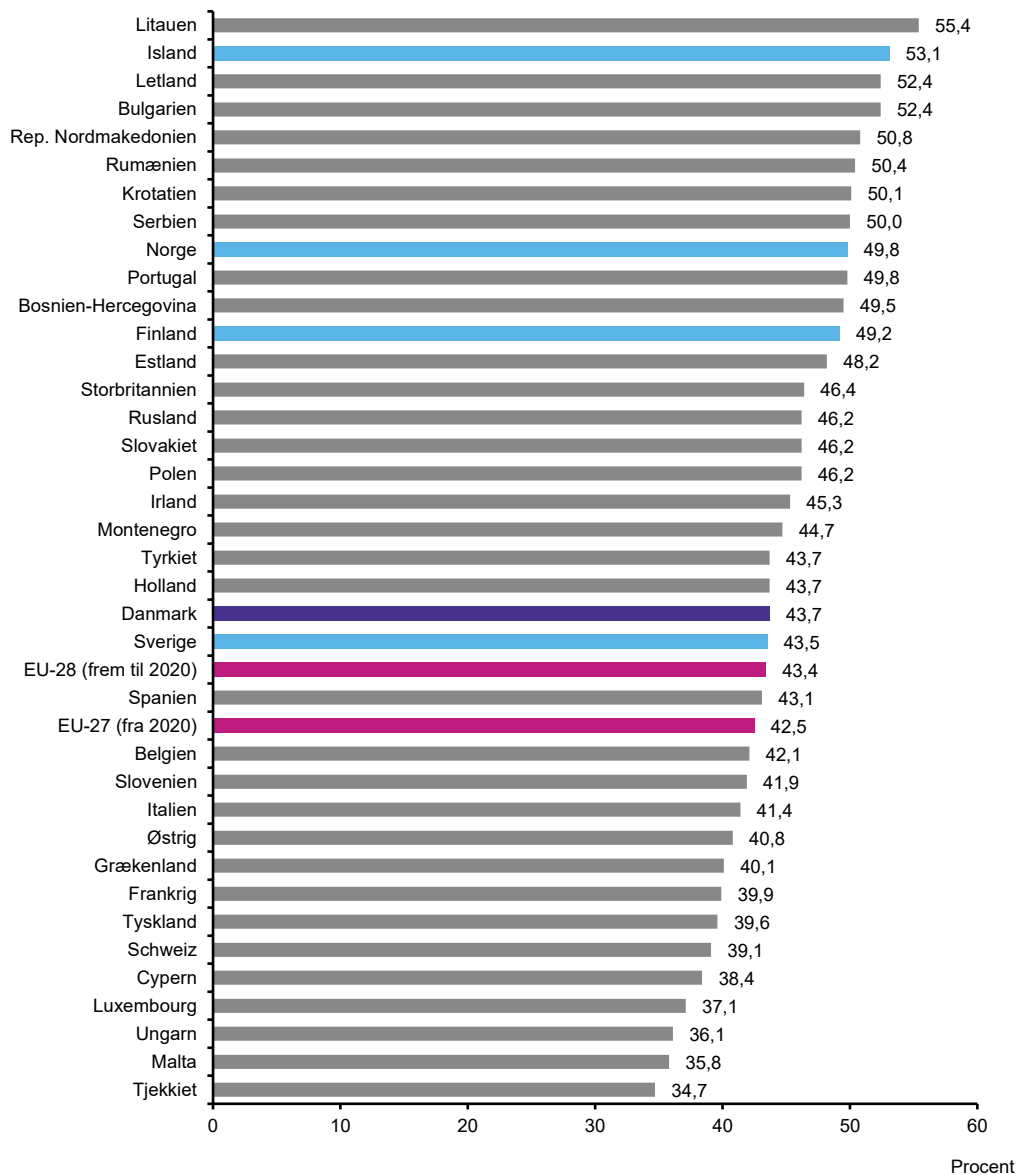
⁴ Frascati Manual 2015, OECD og Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/forskning-og-udvikling-i-den-offentlige-sektor/indhold>

central- og sydeuropæiske lande har derimod generelt set de laveste andele af kvindelige forskere.

EU-gennemsnittet (EU-28) er 43,4 procent, og Danmark ligger dermed med 43,7 procent på niveau med EU-gennemsnittet. Set i forhold til de lande vi normalt sammenligner os med, er andelen af kvinder blandt forskere på de højere læreanstalter lavere i Danmark end i Island, Norge og Finland, Storbritannien og Irland, på niveau med Holland og Sverige, og højere end i lande som for eksempel Schweiz, Tyskland, Frankrig, Østrig og Belgien.

Figur 2.1

Andel af kvindelige forskere på de højere læreanstalter 2018 eller senest tilgængelig år (målt på antal personer), procent



Anm.: Opgørelsen er baseret på antal personer. Alle lande indsamler ikke data for hvert år. Data for Belgien, Frankrig, Grækenland, Irland, Luxembourg, Schweiz, Sverige og Østrig er fra 2017. Data for Bosnien-Hercegovina er fra 2019. Øvrige landes data er fra 2018.

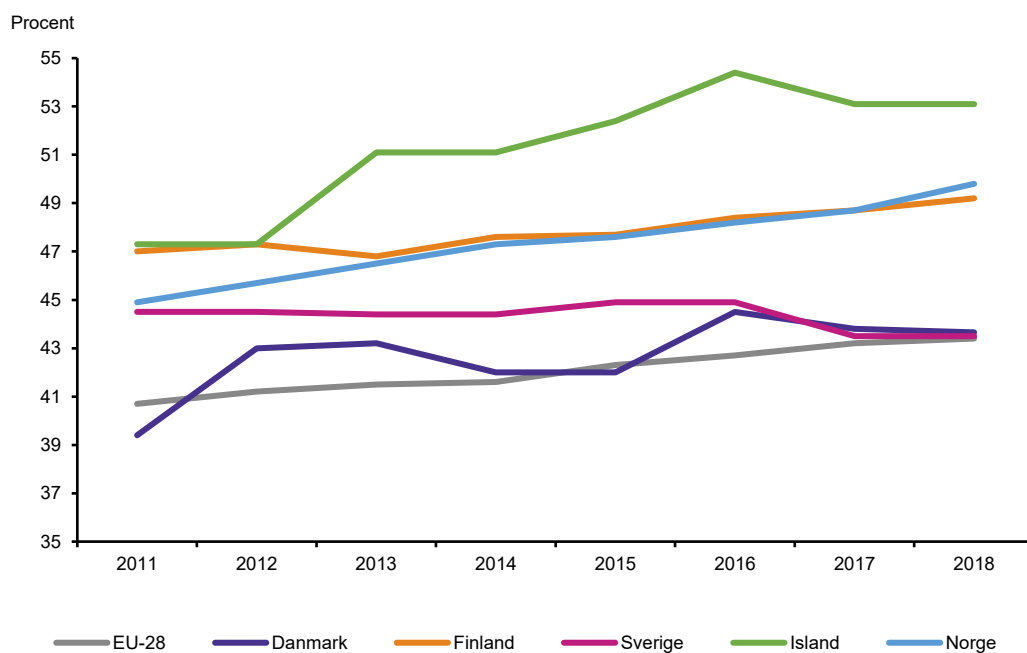
Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

2.1.3 Udviklingen i andelen af kvindelige forskere i Europa og de nordiske lande

Figur 2.2 viser udviklingen i andelen af kvindelige forskere på de højere lærestudier i perioden 2011-2018 for Danmark, de øvrige nordiske lande og EU-gennemsnittet (EU-28).

Figur 2.2

Andel kvindelige forskere på de højere lærestudier 2011-2018 (målt på antal personer), procent, Danmark, EU og øvrige nordiske lande



Anm.: Sverige indsamler kun data i ulige år, og derfor er data fra lige år baseret på senest tilgængelige år. Dette gælder også for Island i perioden 2011-2014.

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

Figuren viser, at selvom andelen af kvindelige forskere på de højere lærestudier er steget i Danmark fra 39,4 procent i 2011 til 43,7 procent i 2018, har andelen af kvinder blandt danske forskere i alle årene ligget væsentligt lavere end i Island, Norge og Finland.

I perioden 2011-2015 lå andelen af kvindelige forskere i Danmark også lavere end i Sverige. Men fra 2016-2018 har andelen af kvindelige forskere i Danmark og Sverige været på niveau med hinanden.

Gennem årene har det svinget, om Danmark har ligget over, under eller omkring det europæiske gennemsnit (EU-28). I både 2014-2015 og igen i 2017-2018 har Danmark dog ligget på niveau med det europæiske gennemsnit.

Figuren viser også, at andelen af kvindelige forskere har vist en stigende tendens i Island⁵, Finland, Norge, Danmark og EU i perioden 2011-2018. Sverige har som det eneste af de nordiske lande oplevet, at andelen af kvindelige forskere er lavere i 2017 og 2018⁶.

⁵ Det skal bemærkes, at andelen af kvindelige forskere er baseret på meget små tal, da Island befolkningsmæssigt er et lille land. Udsving i andelen af kvindelige forskere skal derfor tolkes med forsigtighed.

⁶ Sverige indsamler kun data hver andet år (ulige år). Data for 2018 er derfor en videreførelse af data fra 2017.

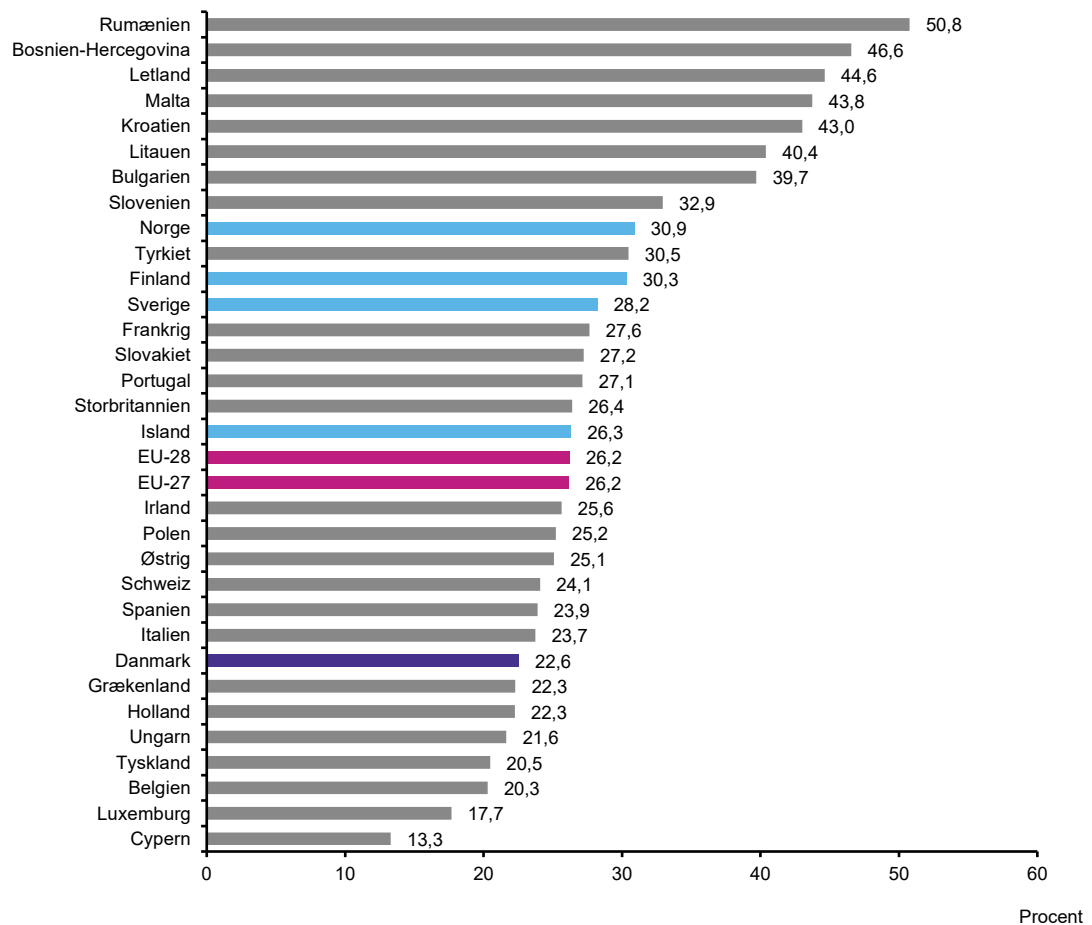
end i 2011. Det er for tidligt at sige, om det er et kortvarigt udsving eller en blivende tendens.

2.1.4 Andelen af kvinder på professorniveau i europæiske lande i 2018

Når man kigger på andelen af kvinder på professorniveauet alene, som fremgår af Figur 2.3, er der langt større udsving landene imellem, end når man kigger på den samlede gruppe af forskere i Figur 2.1.

Figur 2.3

Andel kvinder på professorniveau på de højere læresteder (målt på antal personer), Europa m.fl., 2018



Anm.: Tallene dækker andelen af kvinder inden for højere læresteder. Data er fra 2018 eller senest tilgængelig år. Data for Estland og Tjekkiet har ikke været tilgængelige og indgår derfor ikke.

Kilde: *She Figures 2021, Europa-Kommissionen*

Figuren viser, at andelen af kvindelige professorer på de højere læresteder i 2018 svinger fra 50,8 procent i Rumænien til 13,3 procent i Cypern. I de fleste lande ligger andelen af kvindelige professorer dog et sted mellem 20 og 30 procent.

I Danmark var andelen af kvinder på professorniveau på 22,6 procent i 2018, hvilket er under det europæiske gennemsnit på 26,2 procent. Det er også væsentligt mindre end andelen af kvindelige professorer i de øvrige nordiske lande, hvor andelen ligger mellem 26,3 (i Island) og 30,9 procent (i Norge).

(Se flere data vedr. andelen af kvinder på øvrige stillingsniveauer i de europæiske lande m.fl. i Tabel 10.1 i kapitel 10).

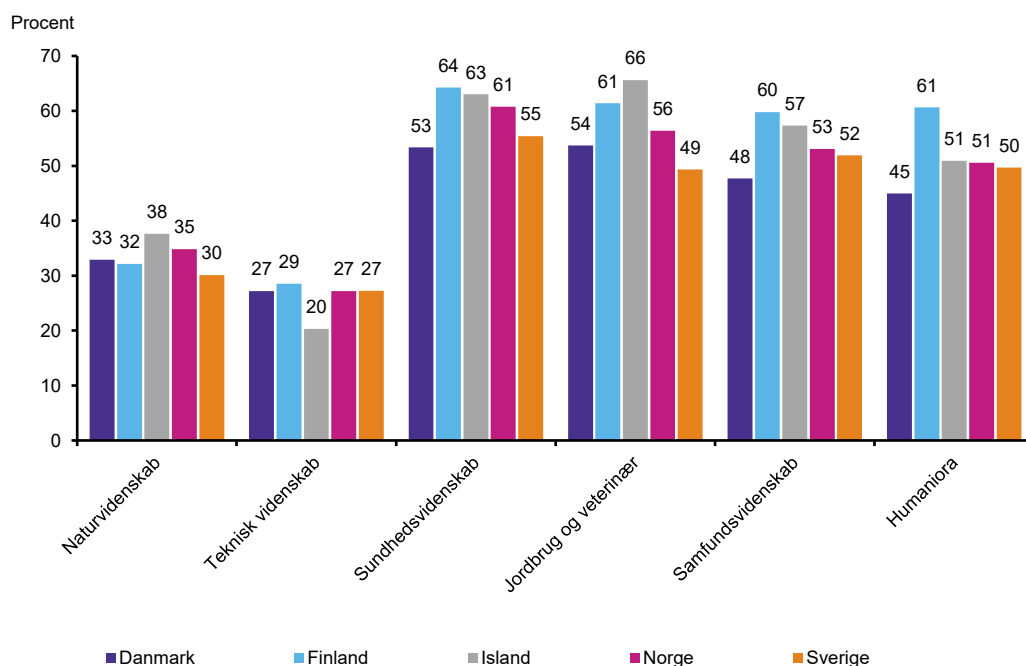
2.2 Kvindelige forskere fordelt på videnskabelige hovedområder

2.2.1 Andelen af kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder

Figur 2.4 viser andelen af kvindelige forskere på de højere læresteder i de nordiske lande fordelt på videnskabelige hovedområder.

Figur 2.4

Andel kvindelige forskere på de højere læresteder inden for videnskabelige hovedområder, 2018 eller senest tilgængelige år, procent



Anm.: Alle lande indsamler ikke data for hvert år. Sverige indsamler kun data i ulige år, og derfor er senest tilgængelige data fra 2017. Øvrige landes data er fra 2018. Beregningen er baseret på data på antal personer. Det skal bemærkes, at data fra Island er baseret på meget små tal, da Island befolkningsmæssigt er et lille land. Tallene fra Island skal derfor tolkes med forsigtighed. Andele er ikke tilgængelige for EU-gennemsnittet (EU-28) for videnskabelig hovedområder og indgår derfor ikke.

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

Figuren viser, at for alle de nordiske lande som helhed er andelen af kvindelige forskere højest inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab, sundhedsvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora og lavest inden for naturvidenskab og teknisk videnskab. Det gælder også for Danmark.

Figuren viser dog samtidig, at Danmark sammenlignet med alle de øvrige nordiske lande har den laveste andel af kvinder blandt forskere inden for sundhedsvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora og næstlaveste andel inden for jordbrug- og veterinærvidenskab. Inden for teknisk videnskab er andelen af kvinder blandt forskerne i Danmark derimod på niveau med de øvrige nordiske lande og nogenlunde i midterfeltet, når det gælder naturvidenskab.

(Se mere om de andelen af kvindelige forskere på de højere læresteder inden for videnskabelige hovedområder i de øvrige europæiske lande m.fl. i Tabel 10.2 i kapitel 10).

2.2.2 Kvindelige professorer fordelt på videnskabelige hovedområder

Figur 2.5 viser andelen af kvinder på professorniveau på de højere læresteder fordelt på videnskabelige hovedområder i Danmark, de øvrige nordiske lande (bortset fra Island) og EU-28.

Figuren viser, at andelen af kvinder på professorniveauet i EU-28 er størst inden for humaniora (34 procent), samfundsvidenskab (31 procent), sundhedsvidenskab (31 procent) samt jordbrugs- og veterinærvidenskab (28 procent) og lavest inden for naturvidenskab (21 procent) og teknisk videnskab (17 procent).

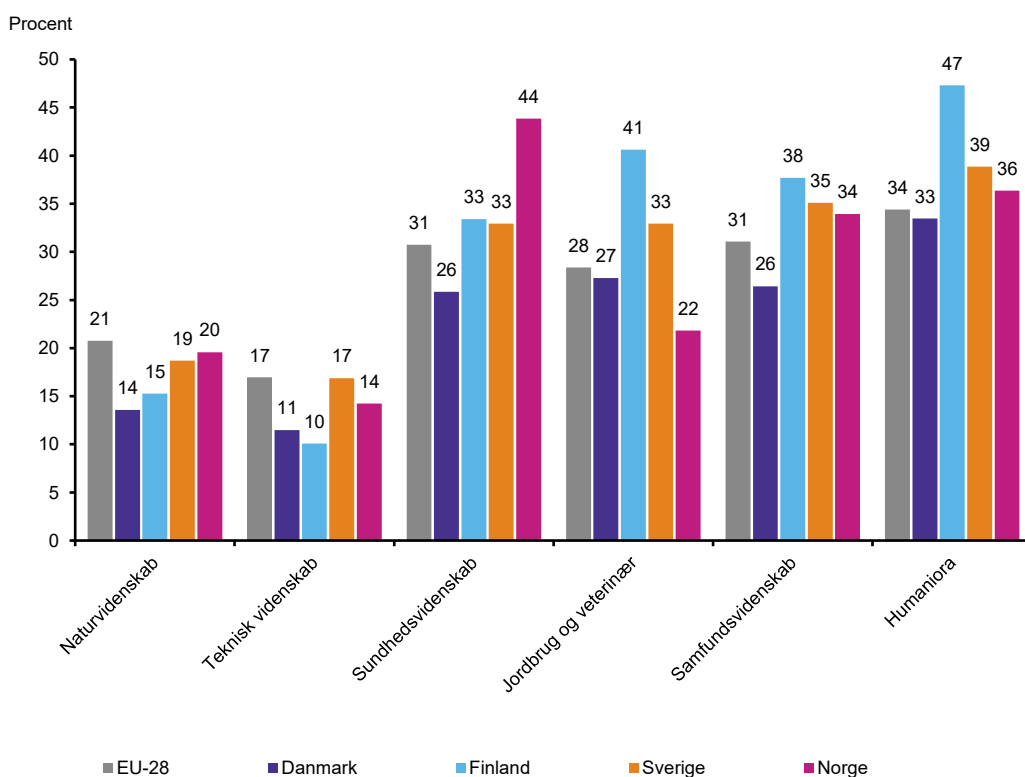
Den samme tendens gør sig gældende for Danmark og de øvrige nordiske lande. Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveau er lavere i Danmark end de øvrige nordiske lande på alle videnskabelige hovedområder på nær teknisk videnskab samt jordbrugs- og veterinærvidenskab, hvor henholdsvis Finland og Norge har en lavere andel end Danmark.

Andelen af kvindelige professorer i Danmark ligger et stykke under EU-gennemsnittet (EU-28) på alle videnskabelige hovedområder på nær jordbrug- og veterinærvidenskab samt humaniora, hvor Danmark ligger nogenlunde på niveau med EU-28.

(Se Tabel 10.3 i kapitel 10 for flere data for andelen af kvindelige professorer fordelt på videnskabelige hovedområder blandt europæiske lande m.fl.)

Figur 2.5

Andel kvinder på professorniveau på de højere læresteder fordelt på videnskabelige hovedområder, Danmark, øvrige nordiske lande og EU-28, 2018, procent



Anm.: Tallene dækker andelen af kvinder inden for højere læresteder. Der er ingen data for Island.
Kilde: *She Figures 2021, Europa-Kommissionen*

2.3 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb

Figur 2.6 – figur 2.10 viser andelen af mænd og kvinder på de forskellige stillingsniveauer - fra kandidat til professorniveauet, i et typisk akademisk forskerkarriereforløb i henholdsvis EU-28, Danmark, Norge, Sverige og Finland

Figur 2.6 viser andelen af mænd og kvinder på stillingsniveauerne i et typisk akademisk karriereforløb for EU-28.

Figuren viser, at i EU (EU-28) udgør kvinder 59 procent af kandidaterne, 48 procent af ph.d'erne, 47 procent af adjunkter, 42 procent af lektorerne og 26 procent af professorerne på de højere læresteder.

Det betyder, at selvom kvinder har et ligeså godt eller bedre uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk forskerkarriere, så afspejler det sig ikke i andelen af kvinder på de efterfølgende trin i et typisk akademisk forskerkarriereforløb. (Det skal dog bemærkes, at figurerne viser kønsfordelingen på forskellige karrieretrin på et givent tidspunkt (i dette tilfælde 2018) og ikke enkeltindividets karriereforløb over tid).

Figur 2.7 viser det tilsvarende billede for Danmark. Figuren viser, at tendensen er den samme i Danmark, som i EU-28. Dog var andelen af kvinder i Danmark lavere end i EU-28 blandt såvel adjunkter, lektorer og professorer i 2018. Det gælder især på lektorniveauet, hvor andelen af kvinder i Danmark var 34 procent mod 42 procent i EU-28.

Det betyder også, at selvom Danmark er på niveau med EU-28, når det gælder den samlede andel af kvinder blandt forskere (jf. ovenfor), er det ikke tilfældet, når man ser på de øverste karrieretrin (adjunkt, lektor og professor).

Figur 2.8-Figur 2.10 viser kønsfordelingen i et typisk akademisk karriereforløb for henholdsvis Norge, Sverige og Finland i 2018.

Figurerne viser, at i alle tre lande er andelen af kvinder højere end andelen af mænd blandt kandidater og næsten lige mange mænd og kvinder tager en ph.d.-uddannelse. Det svarer til billedet i både Danmark og i EU-28.

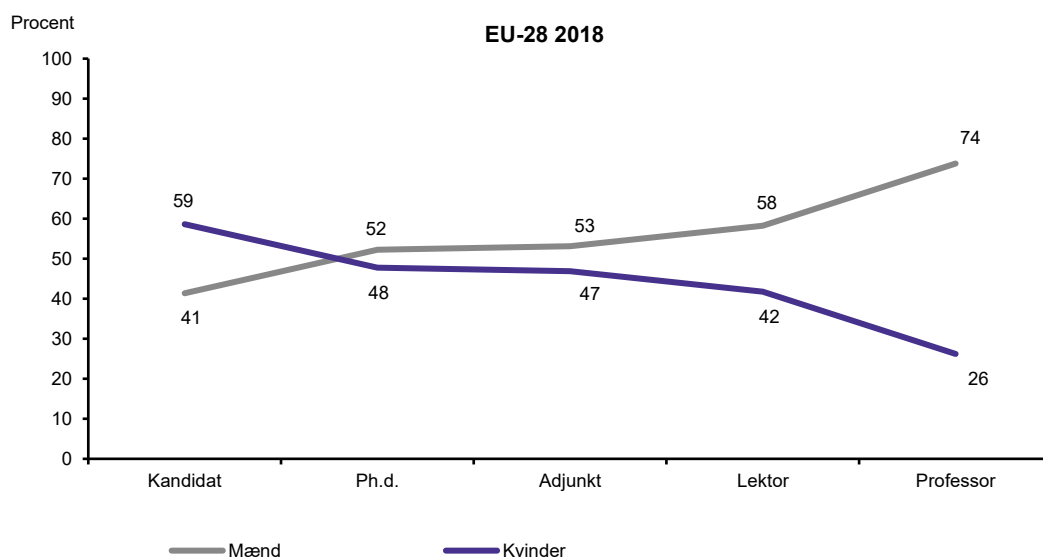
I alle tre lande er der dog – til forskel fra Danmark og til dels EU-28, stort set lige mange mænd og kvinder blandt ph.d.er, adjunkter og lektorer. Det gælder særlig i Norge og Finland. Endvidere svarer andelen af kvinder blandt ph.d.er til andelen af kvinder blandt adjunkter og lektorer i de tre lande, hvilket adskiller sig meget fra billedet i Danmark og til dels fra billedet i EU.

I alle de nordiske lande – inklusiv Danmark, og i EU-28 udgør kvinder en betydeligt lavere andel af forskerne på professorniveauet end mænd. Andelen af kvindelige professorer svinger fra 23 procent i Danmark (i 2018) til 31 procent i Norge. Danmark er dermed det af de fire nordiske lande med den laveste andel af kvinder på professorniveauet. Andelen af kvinder på professorniveauet er også lavere i Danmark (23 procent) end i EU-28 (26 procent).

(Se Tabel 10.1 i kapitel 10 for flere data om andelen af kvinder på professor- og øvrige stillingsniveauer blandt alle europæiske lande m.fl.).

Figur 2.6

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, EU-28 2018, procent

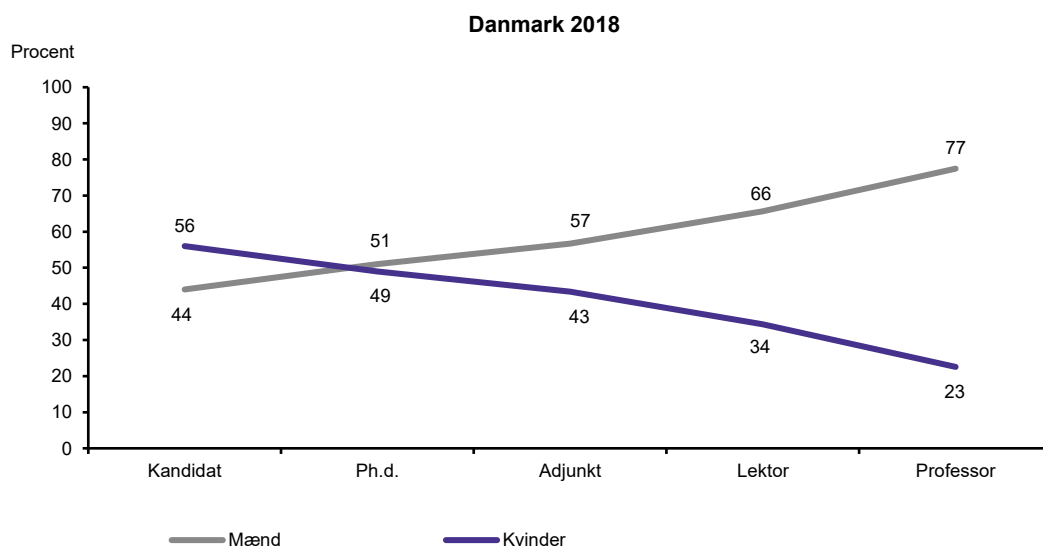


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter

Kilde: She Figures 2021, Europa-Kommissionen

Figur 2.7

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Danmark 2018, procent

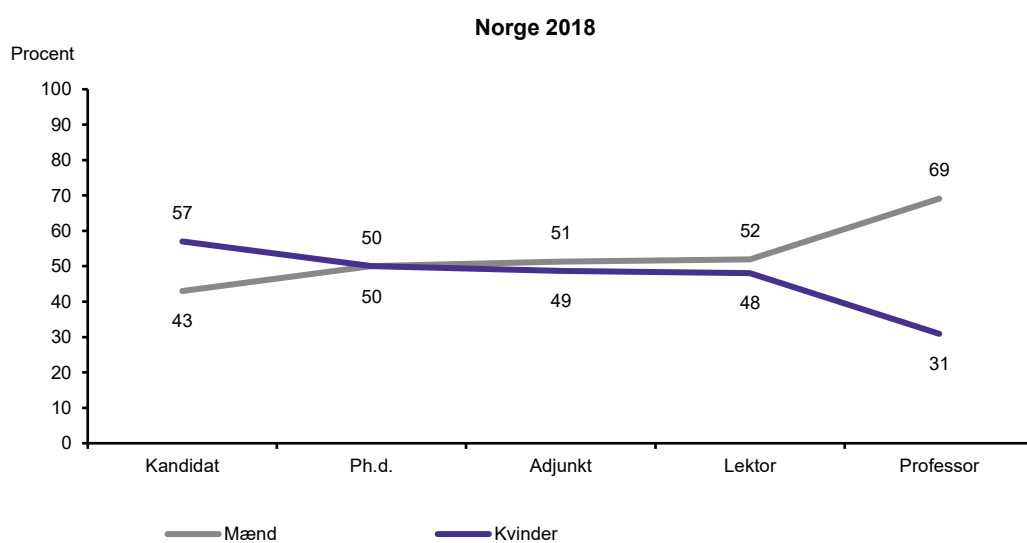


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter

Kilde: She Figures 2021, Europa-Kommissionen (Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total) og Eurostat (Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education)

Figur 2.8

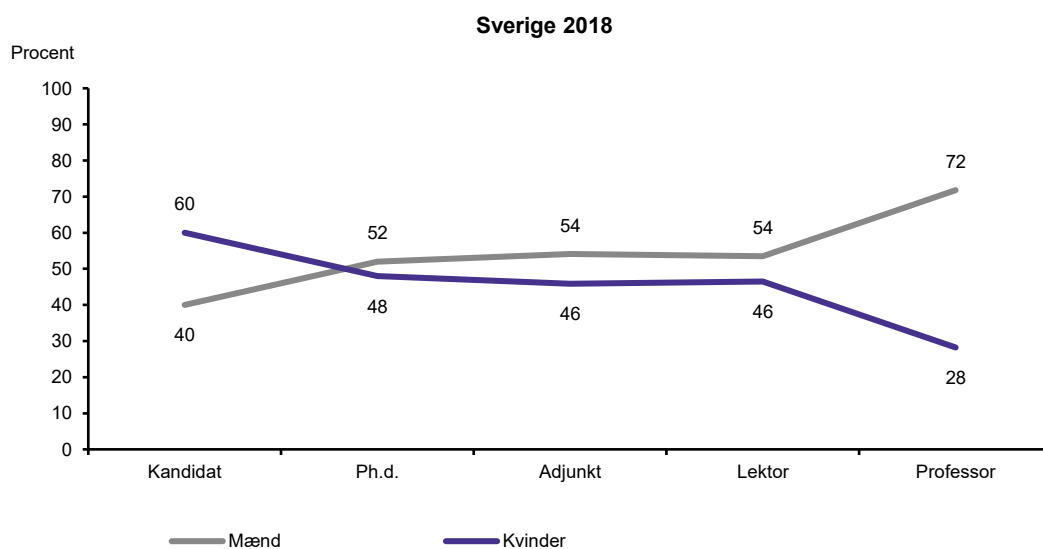
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Norge 2018, procent



Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter

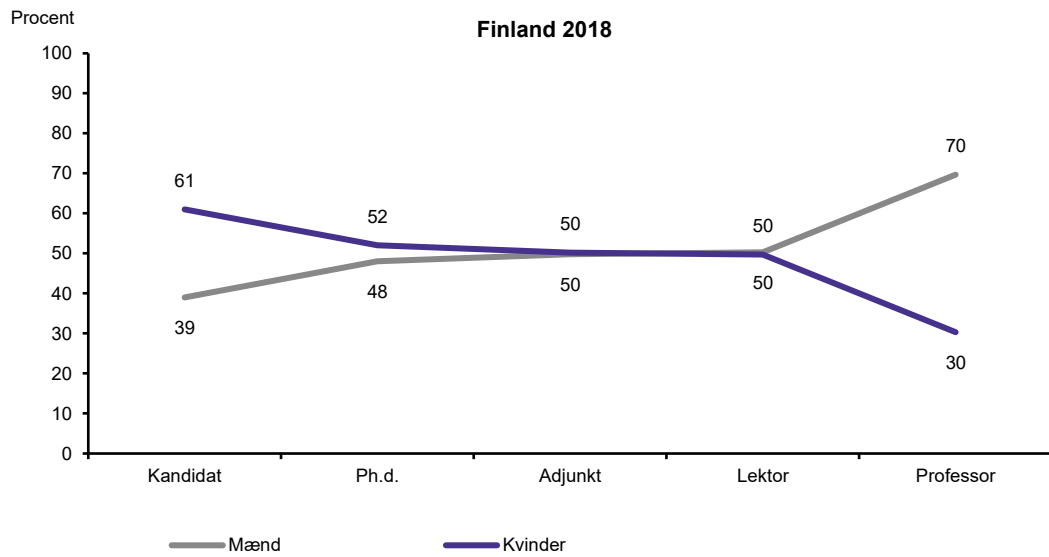
Kilde: *She Figures 2021, Europa-Kommissionen (Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total) og Eurostat (Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education)***Figur 2.9**

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Sverige 2018, procent



Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter

Kilde: *She Figures 2021, Europa-Kommissionen (Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total) og Eurostat (Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education)*

Figur 2.10Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Finland 2018*, procent

Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter

Kilde: *She Figures 2021, Europa-Kommissionen (Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total)* og *Eurostat (Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education)*

3. Kandidater og ph.d.er fra de danske universiteter

Antallet af både mænd og kvinder er steget gennem de seneste ti år blandt færdige kandidater og ph.d.er. Samtidig har andelen af kvinder blandt færdiguddannede kandidater og ph.d.er stabiliseret sig gennem de seneste år.

Dette kapitel sætter fokus på antallet og andelen af mænd og kvinder blandt færdiguddannede kandidater og ph.d.er fra de danske universiteter i alt, fordelt på de enkelte universiteter og på de videnskabelige hovedområder.

Kapitlets hovedkonklusioner

Andelen af kvinder blandt færdige kandidater har været stabil og svinget mellem 55 til 57 procent i perioden 2011-2020

I alt blev 22.327 studerende færdige med deres kandidatuddannelse fra et af de danske universiteter i 2020. Antallet af både mandlige og kvindelige kandidater har været stigende i den samlede periode fra 2011-2020. Der er i hele perioden 2011-2020 uddannet flere kvindelige end mandlige kandidater. Andelen af kvinder blandt færdige kandidater har dog været stabil og svinget mellem 55 til 57 procent i perioden 2011-2020.

Andelen af kvindelige kandidater er højest på Roskilde Universitet og lavest på Danmarks Tekniske Universitet

Andelen af kvindelige kandidater var i 2020 64 procent på Roskilde Universitet og 33 procent på Danmarks Tekniske Universitet. På de øvrige universiteter udgjorde kvinder mere end halvdelen af de færdige kandidater – bortset fra ITU (46 procent).

Andelen af kvindelige kandidater er højest inden for humaniora og sundhedsvidenskab og lavest inden for teknisk videnskab

Andelen af kvindelige kandidater var i 2020 72 procent inden for både humaniora og sundhedsvidenskab, 55 procent inden for samfundsvidenskab, 48 procent inden for naturvidenskab og 31 procent inden for teknisk videnskab.

Andelen af kvinder blandt færdige ph.d.er har siden 2015 stabiliseret sig og svinget mellem 48 og 50 procent frem mod 2020

I 2020 blev der færdiguddannet 1.853 ph.d.er fra de danske universiteter tilsammen. Antallet af færdiguddannede ph.d.er har været stigende i den samlede periode fra 2011-2020. Antallet af mandlige ph.d.er har i hele perioden fra 2011 til 2020 været større end antallet af kvindelige ph.d.er – bortset fra 2018. Andelen af kvinder blandt færdige ph.d.er er steget fra 46 til 49 procent i perioden 2011-2015 og har derefter frem til 2020 stabiliseret sig og svinget mellem 48 og 50 procent.

Andelen af kvindelige ph.d.er er højest på Syddansk og Aarhus Universitet og lavest på Danmarks Tekniske universitet

Andelen af kvindelige ph.d.er var i 2020 55 procent på både Syddansk og Aarhus Universitet, 54 procent på Københavns Universitet, 42 procent på Aalborg Universitet og 35 procent på Danmarks Tekniske Universitet. Det årlige antal nyuddannede ph.d.er fra henholdsvis Copenhagen Business School, Roskilde Universitet og IT-Universitetet er meget små, og andelen af kvinder svinger derfor meget fra år til år.

Andelen af kvindelige ph.d.er er højest inden for sundhedsvidenskab og lavest inden for teknisk videnskab

Andelen af kvindelige ph.d.er var i 2020 64 procent inden for sundhedsvidenskab, 59 procent inden for humaniora, 53 procent inden for samfundsvidenskab, 41 procent inden for naturvidenskab og 31 procent inden for teknisk videnskab.

3.1 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d'er i alt

3.1.1 Antal mænd og kvinder blandt kandidater i alt

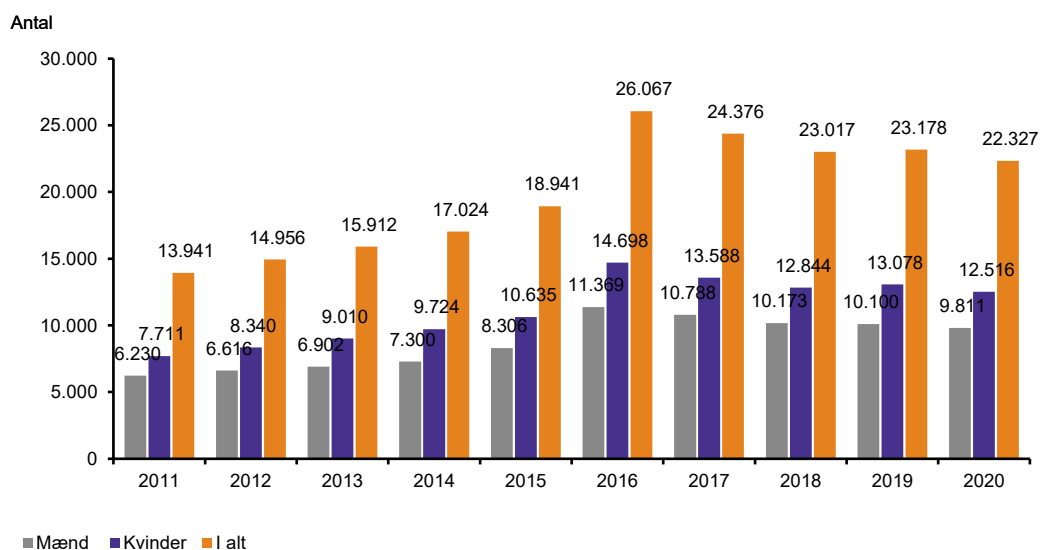
Figur 3.1 viser antallet af færdige kandidater fra de danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i perioden 2011-2020.

Figuren viser, at antallet af færdige kandidater i alt er steget i perioden 2011-2016, hvorefter antallet er faldet en smule frem mod 2020. Figuren viser, at tendensen gælder både mænd og kvinder.

I 2020 blev 22.327 studerende færdig med deres kandidatuddannelse – heraf 9.811 mænd og 12.516 kvinder.⁷ Der er i hele perioden 2011-2020 uddannet flere kvindelige kandidater end mandlige kandidater.

Figur 3.1

Færdige kandidater på danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder, 2011-2020, antal personer



Anm.: Antallet af færdige kandidater i et givent år dækker fuldførte kandidater i perioden 1. oktober året før til 30. september i det angivne år.

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

3.1.2 Antal mænd og kvinder blandt ph.d'er i alt

Figur 3.2 viser, antallet af færdige ph.d'er fra de danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i perioden 2011-2020.

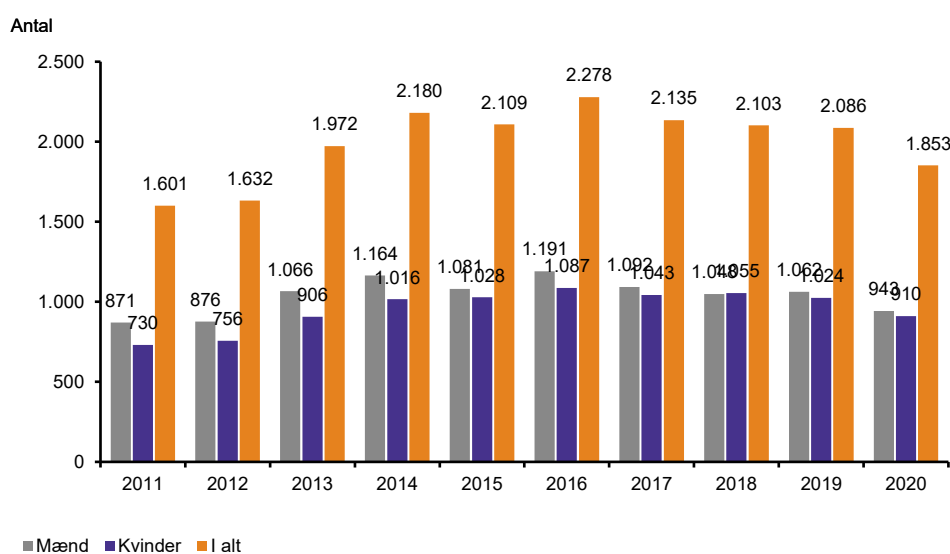
⁷ Antal færdige kandidater opgøres i det enkelte år for perioden 1. oktober året før til 30. september det pågældende år (svarende til en standard studieårgang/semesterinddeling).

Figuren viser, at antallet af færdiguddannede ph.d.ere især har været stigende fra 2011-2014, hvorefter antallet har ligget på et stabilt niveau omkring ca. 2100 afsluttede ph.d.-forløb om året frem til 2019, mens der i 2020 har været et lille fald. Figuren viser, at det er en udvikling, der gælder både mænd og kvinder.

I 2020 blev der færdiguddannet 1.853 ph.d.ere fra de danske universiteter tilsammen - heraf var 943 mænd og 910 kvinder. Antallet af mandlige ph.d.ere har i hele perioden fra 2011 til 2020 været større end antallet af kvindelige ph.d.ere – bortset fra 2018. Det gælder især den første del af perioden.

Figur 3.2

Mænd og kvinder blandt færdige ph.d.ere fra danske universiteter samlet, 2011-2020, antal personer



Anm.: Antallet af færdige ph.d.ere i et givent år dækker fuldførte ph.d.-forløb pr. fulde kalenderår.
 Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af Danmarks Statistik

3.1.3 Andel kvinder blandt kandidater og ph.d.ere i alt

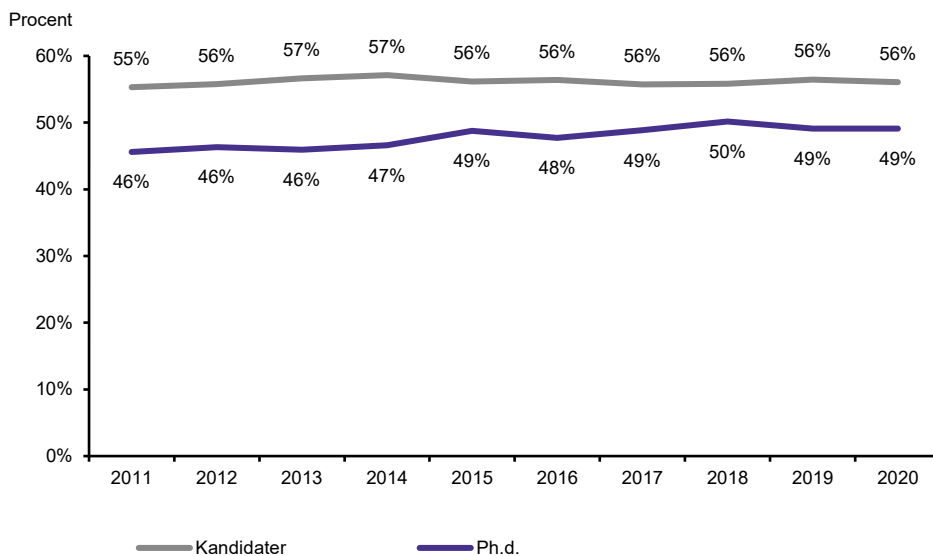
Figur 3.3 viser andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.ere i perioden 2011-2020.

Figuren viser, at andelen af kvinder blandt færdige kandidater i perioden 2011-2014 steg fra 55 til 57 procent, mens den i perioden fra 2015-2020 har ligget på 56 procent. Meget tyder således på, at andelen af kvinder blandt færdige kandidater har stabiliseret sig, og at forskellen i andelen af færdige mandlige og kvindelige kandidater dermed ikke ser ud til at forrykke sig yderligere i øjeblikket.

Figuren viser endvidere, at andelen af kvinder blandt færdige ph.d.ere er steget fra 46 procent i 2011 til 49 procent i 2015, hvorefter andelen af kvinder har svinget mellem 48 og 50 procent frem mod 2020. Også her ser udviklingen ud til at have stabiliseret sig.

Figur 3.3

Kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er på danske universiteter i alt, 2011-2020, procent



Anm.: Andelen af kvinder blandt færdige kandidater i et givent år er beregnet med udgangspunkt i antallet af fuldførte kandidatforløb i perioden 1. oktober året før til 30. september i det angivne år. Andelen af kvindelige ph.d'er er beregnet på data vedr. det fulde angivne kalenderår.

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

3.2 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d'er på de enkelte universiteter

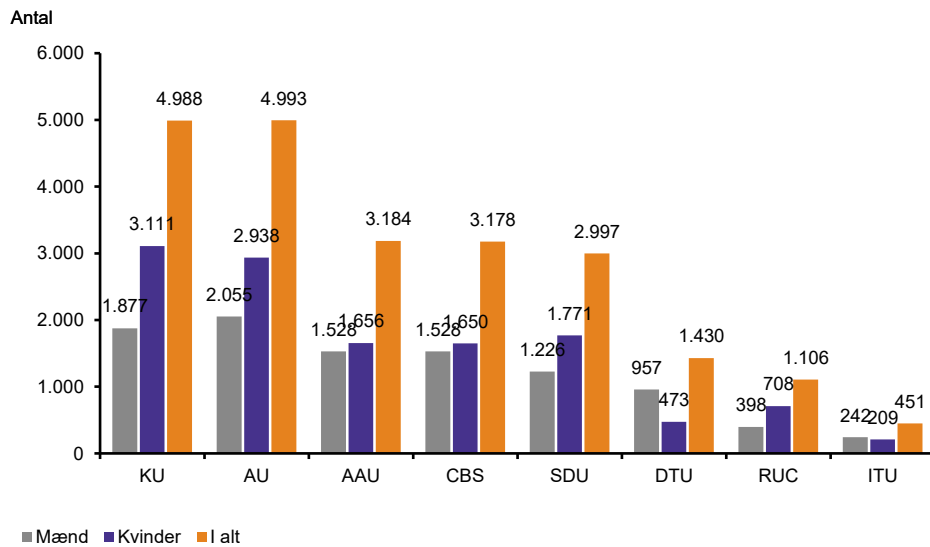
3.2.1 Antal mænd og kvinder blandt kandidater på de enkelte universiteter

Figur 3.4 viser antallet af færdige kandidater i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020 på de otte danske universiteter.

Figuren viser, at Københavns Universitet og Aarhus Universitet var de to universiteter, der uddannede flest færdige kandidater i 2020. Det gælder både mænd og kvinder.

Figur 3.4

Færdige kandidater på danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020, antal personer



Anm.: Antallet af færdige kandidater i et givent år dækker fuldførte kandidater i perioden 1. oktober året før til 30. september i det angivne år.

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

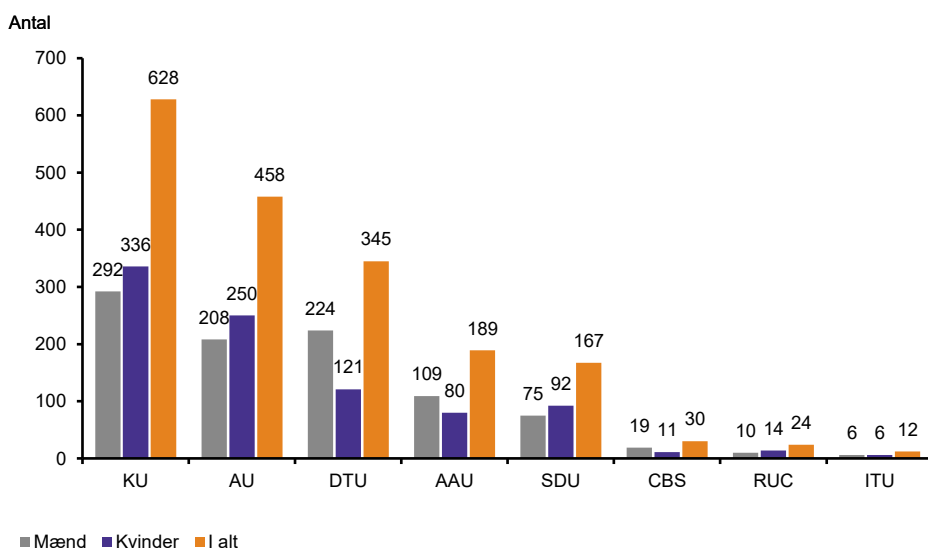
3.2.2 Antal mænd og kvinder blandt ph.d'er på de enkelte universiteter

Figur 3.5 viser antallet af færdige ph.d'er i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020 på de otte danske universiteter.

Figuren viser, at Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet var de fem universiteter, der uddannede langt hovedparten af alle ph.d'er i 2020, mens CBS, RUC og ITU uddannede meget få. Tendensen gælder både mænd og kvinder.

Figur 3.5

Færdige ph.d'er på danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020, antal personer



Anm.: Antallet af færdige ph.d'er i et givent år dækker fuldførte ph.d.-forløb pr. fulde kalenderår.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af Danmarks Statistik

3.2.3 Andel kvinder blandt kandidater og ph.d'er på de enkelte universiteter

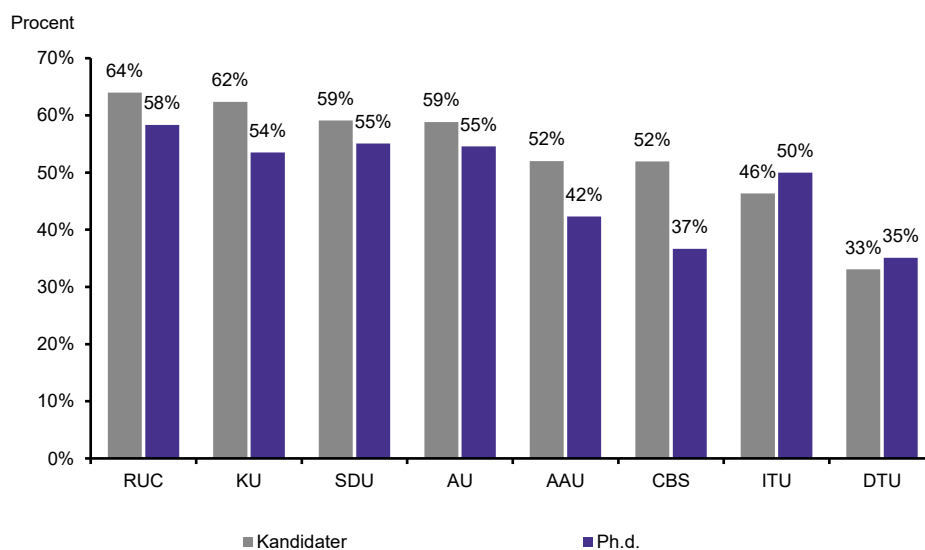
Figur 3.6 viser andelen af kvinder blandt færdiguddannede kandidater og ph.d'er i 2020 fordelt på de enkelte universiteter.

Figuren viser, at andelen af kvindelige kandidater samlet set svinger fra 64 procent på RUC til 33 procent på DTU. Kun på DTU og ITU udgør kvinder mindre end halvdelen af alle kandidater i 2020 – henholdsvis 33 procent på DTU og 46 procent på ITU. På de øvrige universiteter udgjorde kvinder mere end halvdelen af de færdige kandidater, og på RUC og Københavns Universitet mere end 60 procent af de færdige kandidater – henholdsvis 64 procent på RUC og 62 procent på KU.

Figuren viser også, at andelen af kvindelige ph.d'er svinger fra 58 procent på RUC til 35 procent på DTU. Kun på Aalborg Universitet, CBS og DTU udgør kvinder mindre end halvdelen af alle færdige ph.d'er i 2020 – henholdsvis 42 procent (AAU), 37 procent (CBS) og 35 procent (DTU). På de øvrige universiteter udgjorde andelen af kvinder 50 procent eller mere. Det skal dog igen bemærkes, at der uddannes meget få ph.d'er fra henholdsvis CBS, RUC og ITU, og andelen af kvindelige ph.d'er fra de tre universiteter svinger derfor meget fra år til år.

Figur 3.6

Andelen af kvinder blandt fuldførte kandidater og ph.d'er på danske universiteter, 2020, procent



Anm.: Antallet af ph.d.-studerende på CBS, RUC og ITU er meget små, og andelen af kvinder blandt færdige ph.d'er svinger derfor meget fra år til år. Andelen af kvinder blandt færdige kandidater i et givent år er beregnet med udgangspunkt i antallet af fuldførte kandidatforløb i perioden 1. oktober året før til 30. september i det angivne år. Andelen af kvindelige ph.d'er er beregnet på data vedr. det fulde angivne kalenderår.

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

3.3 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d'er på videnskabelige hovedområder

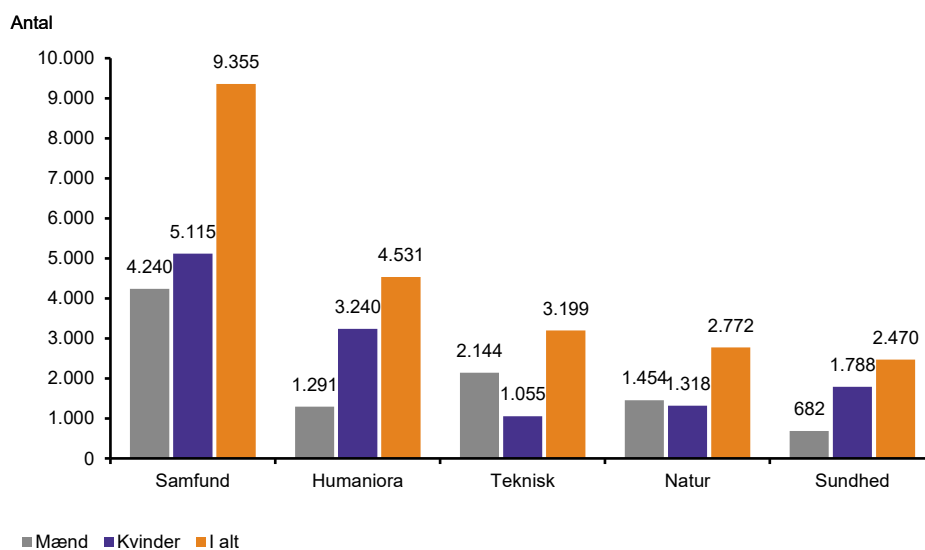
3.3.1 Antal kandidater på de videnskabelige hovedområder

Figur 3.7 viser antallet af færdiguddannede kandidater i 2020 i alt samt fordelt på mænd og kvinder inden for de videnskabelige hovedområder.

Figuren viser, at det er inden for det samfundsvidenskabelige hovedområde, at der uddannes flest kandidater. Det gælder både mænd og kvinder. Figuren viser også, at der uddannes næstflest kvindelige kandidater inden for humaniora, mens der uddannes næstflest mandlige kandidater inden for teknisk videnskab.

Figur 3.7

Færdige kandidater på danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020, inden for videnskabelige hovedområder i 2020, antal personer



Anm.: Antallet af færdige kandidater i et givent år dækker fuldførte kandidater i perioden 1. oktober året før til 30. september i det angivne år.

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

3.3.2 Antal ph.d.er på de videnskabelige hovedområder

Figur 3.8 viser antallet af færdige ph.d.er fordelt på videnskabelige hovedområder i 2020 i alt samt fordelt på mænd og kvinder.⁸

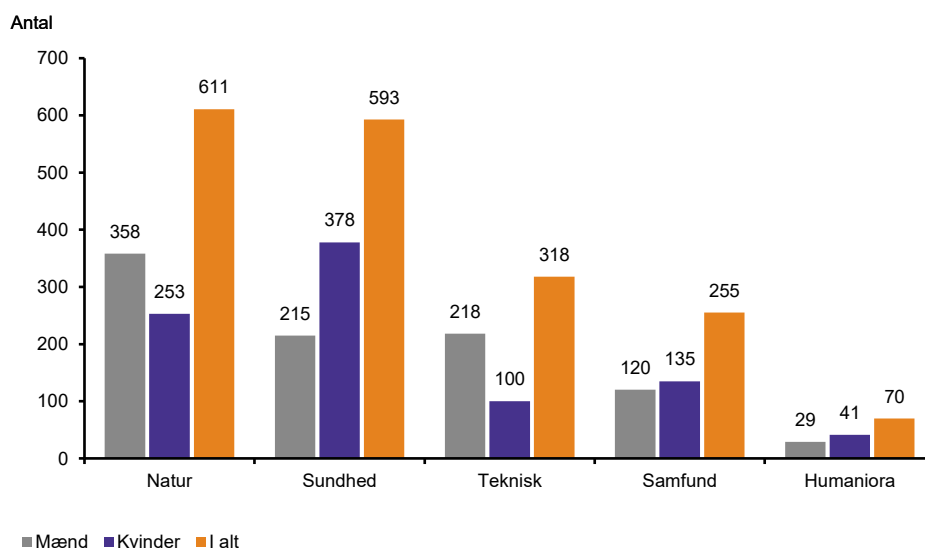
Figuren viser, at der i 2020 blev uddannet flest ph.d.er inden for naturvidenskab og sundhedsvidenskab. Der blev uddannet flest kvindelige ph.d.er inden for sundhedsvidenskab og flest mandlige inden for naturvidenskab.

Figuren viser også, at der blev uddannet færrest ph.d.er inden for humaniora – og det gælder for både mænd og kvinder.

⁸ Nogle få ph.d.-forløb er ikke angivet med hovedområde. I 2020 er det tilfældet for 6 afsluttede ph.d.-forløb. De er ikke talt med i den del af statistikken, der er opdelt på videnskabelige hovedområder.

Figur 3.8

Færdige ph.d'er i alt samt fordelt på mænd og kvinder inden for videnskabelige hovedområder i 2020, antal personer



Anm.: Antallet af færdige ph.d'er i et givent år dækker fuldførte ph.d.-forløb pr. fulde kalenderår. Naturvidenskab inkluderer også jordbrug- og veterinærvidenskab.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af Danmarks Statistik

3.3.3 Andel kvinder blandt kandidater og ph.d.-studerende på de videnskabelige hovedområder

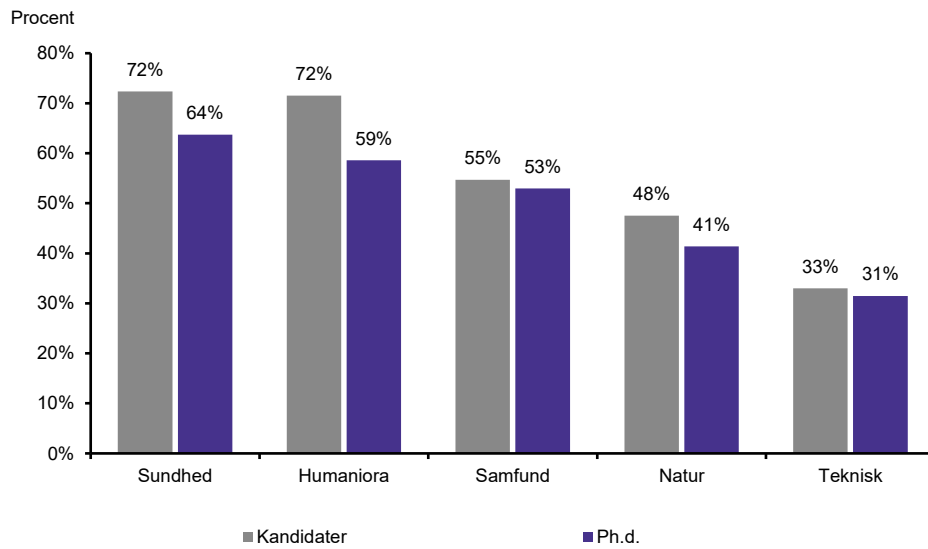
Figur 3.9 viser andelen af kvinder blandt fuldførte kandidater og ph.d'er fordelt på videnskabelige hovedområder i 2020.

Figuren viser, at andelen af kvindelige kandidater svinger fra 72 procent inden for både humaniora og sundhedsvidenskab til 31 procent kvinder inden for teknisk videnskab. På de to øvrige områder – samfundsvidenskab og naturvidenskab udgjorde kvinder henholdsvis 55 procent og 48 procent af de færdige kandidater.

Figuren viser også, at andelen af kvindelige ph.d'er svinger fra 64 procent inden for sundhedsvidenskab til 31 procent inden for teknisk videnskab. På de tre øvrige områder udgør kvinder henholdsvis 59 procent inden for humaniora, 53 procent inden for samfundsvidenskab og 41 procent inden for naturvidenskab.

Figur 3.9

Andel kvinder blandt fuldførte kandidater og ph.d.-studerende på *videnskabelige hovedområder*, 2020, procent



Anm.: Andelen af kvinder blandt færdige kandidater i et givent år er beregnet med udgangspunkt i antallet af fuldførte kandidatforløb i perioden 1. oktober året før til 30. september i det angivne år. Andelen af kvindelige ph.d.er er beregnet på data vedr. det fulde angivne kalenderår.

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

4. Forskere på de danske universiteter

Både antallet og andelen af kvinder blandt forskerne på de danske universiteter er steget gennem de seneste ti år. Alligevel er der fortsat langt flere mænd end kvinder blandt forskerne på de danske universiteter.

Dette kapitel sætter fokus på antallet og andelen af mænd og kvinder blandt de danske forskere i alt.

Kapitlet belyser endvidere fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier, på de danske universiteter enkeltvis og på de videnskabelige hovedområder.

Kapitlets hovedkonklusioner

Kvinder udgjorde 35 procent af universiteternes forskere i 2020

I alt var der i 2020 ansat 11.305 forskere på de danske universiteter. Heraf var 7.339 mænd og 3.966 kvinder. Kvinder udgjorde dermed 35 procent af den samlede gruppe af forskere på de danske universiteter i 2020. Det er en stigning fra 2011, hvor andelen var 30 procent.

Kvinder udgjorde 42 procent af postdocs, 41 procent af adjunkterne, 34 procent af lektorerne og 24 procent af professorerne i 2020

I 2020 var 2.946 af forskerne ansat som postdocs, 1.489 som adjunkter, 4.388 som lektorer og 2.482 som professorer. Kvinder udgjorde i 2020 42 procent af forskerne ansat som postdocs 41 procent af adjunkterne, 34 procent af lektorerne og 24 procent af professorerne.

Andelen af kvinder er steget mest blandt professorerne, mindre blandt lektorerne, og har været stabil blandt postdocs og adjunkter de seneste ti år

I perioden 2011-2020 er andelen af kvinder steget mest og jævnt på professorniveauet – fra 16 procent i 2011 til 24 procent i 2020. Andelen af kvinder på lektorniveauet er steget fra 29 procent i 2011 til 34 procent i 2020. Stigningen er især sket i den første del af perioden. Andelen af kvinder blandt postdocs og adjunkter har ikke ændret sig væsentligt de seneste 10 år. I perioden 2011-2020 har andelen svinget mellem 38-43 procent for postdocs og 39-43 procent for adjunkter.

Andelen af kvindelige forskere er højest på Roskilde Universitet og lavest på Danmarks Tekniske Universitet

Universiteterne varierer meget i størrelse målt på antallet af forskere. Københavns Universitet er med 3.416 ansatte det største og IT-Universitetet med 141 ansatte i 2020 det mindste. Roskilde Universitet var med 43 procent det universitet, der havde den højeste andel af kvindelige forskere, mens Danmarks Tekniske Universitet med 25 procent var det universitet, der havde den laveste andel. Andelen af kvinder på de øvrige universiteter svingede i 2020 mellem 33 og 40 procent.

Andelen af kvindelige forskere er højest inden for humaniora og lavest inden for det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde

Også de videnskabelige hovedområder varierer meget i størrelse målt på antallet af forskere. Det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde er tilsammen størst og beskæftigede 50 procent af alle forskere i 2020. Det var endvidere for både mænd og kvinder det hovedområde, hvor der er flest ansat. Humaniora var for både mænd og kvinder det hovedområde med færrest ansatte i 2020 og var dermed det mindste videnskabelige hovedområde.

Kvinder udgjorde 45 procent af forskerne inden for humaniora, 43 procent inden for sundhedsvidenskab, 40 procent inden for samfundsvidenskab og 28 procent af forskerne inden for det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde i 2020.

Boks 4.1 Databrud mellem 2017 og 2018 i data vedrørende forskerbestanden

Dette kapitel trækker på data fra den såkaldte "forskerbestandsstatistik". Statistikken er ramt af et databrud mellem 2017 og 2018. Databruddet mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

Databruddet skyldes, at indberetningerne frem til og med 2018 i nogle tilfælde har inkluderet deltidsansatte forskere, der ikke skulle have været indberettet. Data for 2018 er efterfølgende opdateret, så data fra 2018 til 2020 er sammenlignelige. Det har ikke været muligt at opdatere dataindberetningerne længere tilbage i tid.

4.1 Mænd og kvinder blandt forskere i alt

4.1.1 Antal mænd og kvinder blandt forskere i alt

Figur 4.1 viser antallet af forskere (videnskabeligt personale - VIP), der er ansat på de danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder. Se mere om, hvem der medregnes som forskere (videnskabeligt personale) i boks 4.2.

Bemærk, at begrebet "forskere" er smallere i dette og efterfølgende kapitler end begrebet anvendt i kapitel 2 om international sammenligning.

Figuren viser, at antallet af forskere er steget svagt gennem de seneste ti år og i 2020 var der ansat 11.305 forskere i alt på de danske universiteter. Bemærk, at databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte. Se mere i boks 4.1.

Figuren viser, at stigningen er sket blandt både mandlige og kvindelige forskere, og at der i 2020 var ansat henholdsvis 7.339 mandlige forskere og 3.966 kvindelige forskere på de danske universiteter tilsammen.

Boks 4.2 Videnskabeligt personale (herefter kaldet forskere)

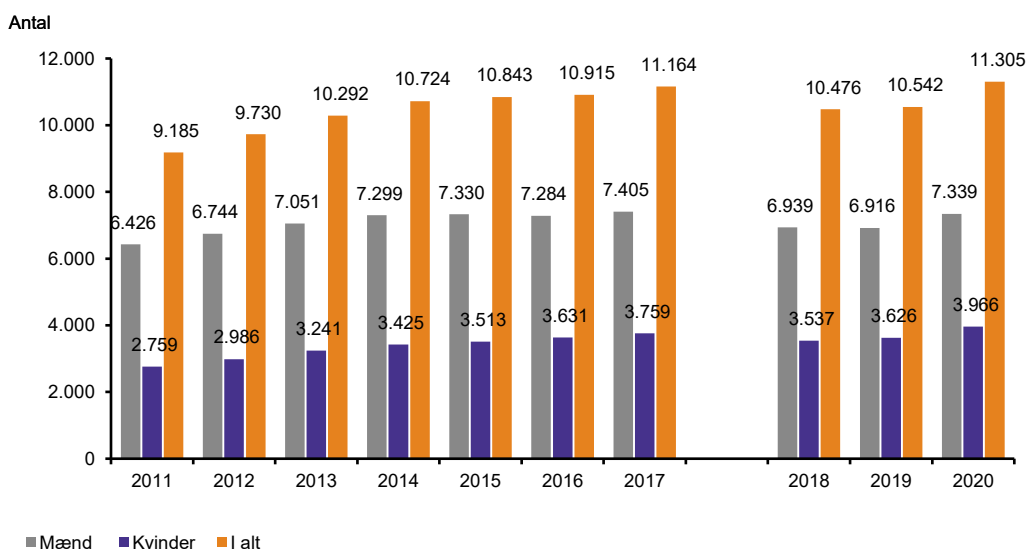
Opgørelserne over det videnskabelige personale (VIP) omfatter personale med forskningspligt, der var ansat i fuldtidsstillinger (dvs. 37 timer) på professor-, lektor-, og adjunkt-niveau på de danske universiteter pr. 31. december i de pågældende år.

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

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

Figur 4.1

Forskere (VIP) på danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder, 2011-2020, antal personer



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

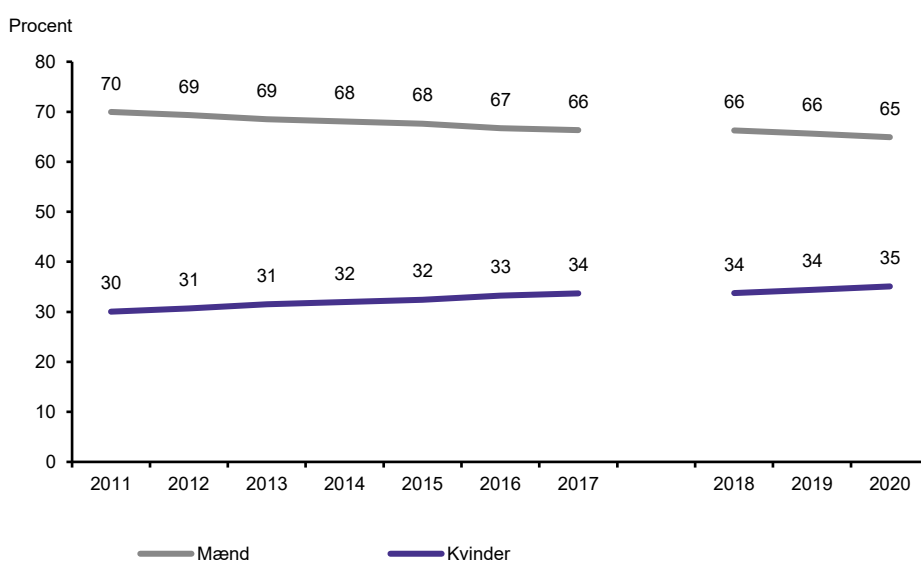
4.1.2 Andel kvinder blandt forskere i alt

Figur 4.2 viser udviklingen i andelen af mænd og kvinder på de danske universiteter for perioden 2011-2020.

Figuren viser, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget fra 30 procent i 2011 til 34 procent i 2017 og fra 34 procent i 2018 til 35 procent i 2020. Der er således for begge perioder tale om en jævn, men svag stigning i andelen af kvindelige forskere i alt.

Figur 4.2

Andel mænd og kvinder blandt forskere (VIP) i alt på danske universiteter, 2011-2020, procent



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

4.2 Mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer

I dette afsnit sættes fokus på mænd og kvinders fordeling på stillingsniveauer blandt det videnskabelige personale. Det drejer sig om henholdsvis adjunkt-, lektor- og professorniveauet.

Adjunktniveauet omfatter stillingskategorierne: Postdoc, adjunkter og forskere. Adjunktniveauet er i figurer og tekst i dette afsnit opdelt på postdocs for sig og adjunkter/forskere for sig.

Lektorniveauet omfatter: Lektorer, docenter og seniorforskere og omtales i figurer og tekst som lektor.

Professorniveauet omfatter: Professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO) og kliniske professorer og præsenteres i afsnittet som professorer.

4.2.1 Antal mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer

Figur 4.3 viser antallet af forskere på de danske universiteter i 2020 fordelt på stillingskategorier.

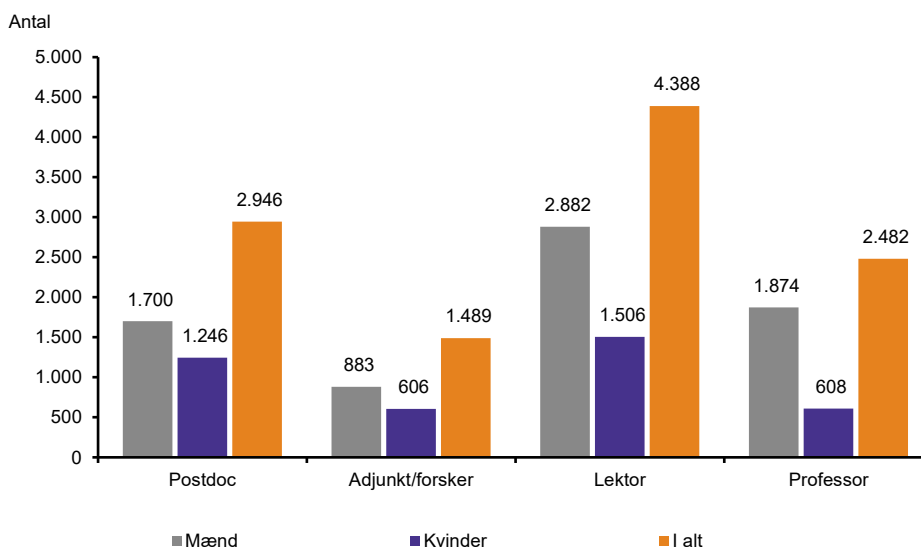
Figuren viser, at ud af de i alt 11.305 forskere på de danske universiteter i 2020 var 2.946 ansat som postdocs, 1.489 som adjunkt eller forsker, 4.388 som lektor (inklusive docenter og seniorforskere) og 2.482 som professorer (inklusive professor-MSO og kliniske professorer). Samlet betyder det, at 22 procent af alle forskere er ansat som professorer, 39 procent som lektorer, 13 procent som adjunkter og 26 procent som postdocs.

For både mænd og kvinder er lektorniveauet, det stillingsniveau hvor flest forskere er ansat – henholdsvis 2.882 mænd og 1.506 kvinder.

For kvinder er postdocs, det stillingsniveau, hvor næstflest forskere er ansat (1.246 kvinder), mens professorniveauet for mænd er det stillingsniveau, hvor næstflest er ansat i 2020 (1.874 mænd).

Figur 4.3

Forskere (VIP) fordelt på stillingskategorier på de danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020, antal personer



Anm.: Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektor-niveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

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

4.2.2 Andel kvinder på blandt forskere på de enkelte stillingsniveauer

Figur 4.4 viser andelen af kvinder ansat som henholdsvis postdoc, adjunkt/forsker, lektor og professor i perioden 2011-2020.⁹

Figuren viser, at andelen af kvinder i 2020 var 42 procent blandt postdocs, 41 procent blandt adjunkt/forskere; 34 procent blandt lektorer og 24 procent blandt professorer.

Andelen af kvinder blandt postdocs og adjunkter/forskere har i perioden 2011-2020 ikke ændret sig væsentligt, men udvist en forholdsvis stabil tendens og svinget mellem 38 og 43 procent igennem hele perioden for så vidt angår postdocs og 39 og 43 procent for adjunkter. I perioden 2018-2020 er andelen af kvinder blandt postdocs en smule højere end andelen blandt adjunkt/forskere, mens det modsatte er tilfældet i perioden 2011-2017. Samlet er forskellen dog begrænset og svingende. Bemærk endvidere, at databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte – se boks 4.1.

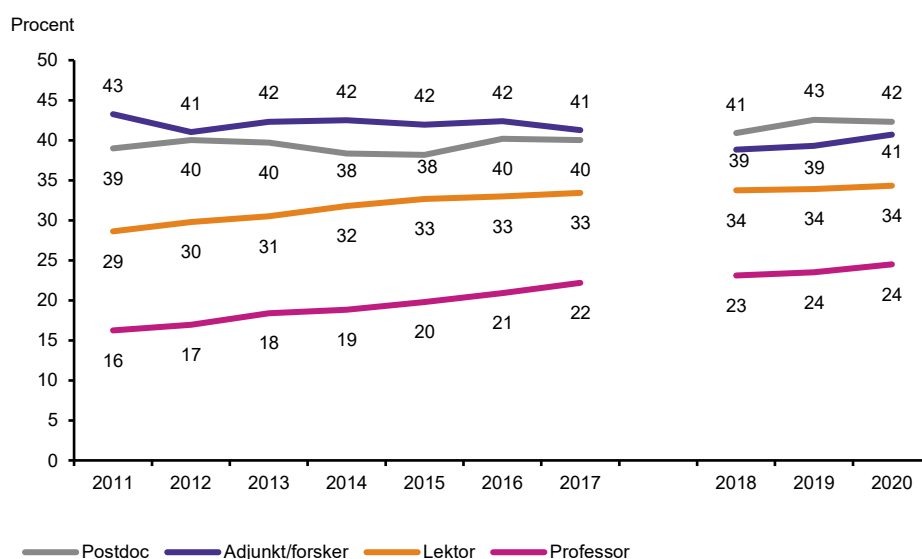
På lektorniveauet er andelen af kvinder steget jævnt fra 29 procent i 2011 til 33 procent frem mod 2015-2018. Derefter er andelen af kvinder på lektorniveauet kun steget svagt til 34 procent i perioden 2018-2020.

På professorniveauet er andelen af kvinder steget jævnt fra 16 procent i 2011 til 24 procent i 2020. Det er dermed især på professorniveauet, at andelen af kvinder er steget gennem de seneste ti år med en stigning på ca. et procentpoint om året (bortset fra mellem 2019 og 2020). Det er dog til trods for udviklingen fortsat kun knap hver fjerde professor, der er kvinde.

⁹ Adjunktiveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer.

Figur 4.4

Kvinder blandt forskere (VIP) fordelt på stillingsniveauer på de danske universiteter, 2011-2020, procent



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte. Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer.

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

4.3 Mænd og kvinder fordelt på de enkelte universiteter

4.3.1 Antal mænd og kvinder blandt forskere på de enkelte universiteter

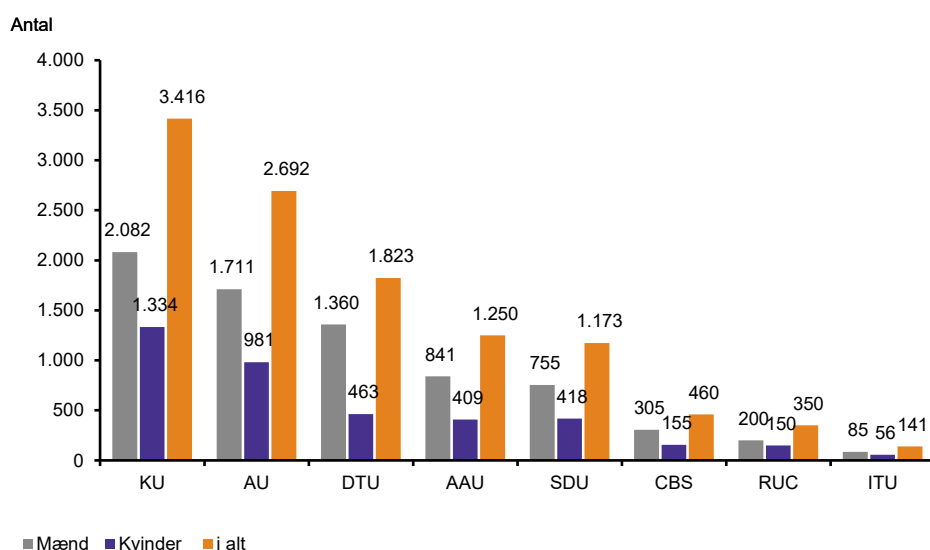
Figur 4.5 viser antallet af forskere fordelt på de danske universiteter i 2020.

Figuren viser, at universiteterne varierer meget i størrelsen målt på antallet af forskere. Københavns Universitet er samlet set det største med i alt 3.416 ansatte forskere og IT-Universitetet det mindste med 141 ansatte i 2020.

Figuren viser, at for både mænd og kvinder er Københavns Universitet, Aarhus Universitet og DTU de tre universiteter med flest forskere ansat i 2020. Samlet var 70 procent af alle danske universitetsforskere i 2020 ansat på enten Københavns Universitet, Aarhus Universitet eller DTU. Det gælder også for både mænd og kvinder.

Figur 4.5

Forskere (VIP) fordelt på de danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020, antal personer



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

4.3.2 Andel kvinder blandt forskere på de enkelte universiteter

Figur 4.6 til Figur 4.13 viser andelen af kvindelige forskere på de enkelte universiteter i perioden 2011-2020.

Figur 4.6 viser, at andelen af kvinder på Københavns Universitet er steget fra 33 procent i 2011 til 39 procent i 2020. Stigningen har været nogenlunde jævn over hele perioden.

Figur 4.7 viser, at andelen af kvinder på Aarhus Universitet er steget fra 32 procent i 2011 til 36 procent i 2020. Stigningen er især sket frem mod 2016.

Figur 4.8 viser, at på Danmarks Tekniske Universitet (DTU) har andelen af kvinder ikke udviklet sig i noget særligt omfang. I 2011 var andelen af kvinder 23 procent og i perioden 2012-2017 24 procent. I perioden 2018-2020 har andelen af kvinder været 25-26 procent. I 2020 var andelen af kvinder 25 procent, og DTU er dermed det universitet, der i 2020 havde den laveste andel af kvindelige forskere.

Figur 4.9 viser, at andelen af kvindelige forskere på Aalborg Universitet er steget jævnt i perioden 2011-2020. Det gælder særlig i perioden fra 2011, hvor andelen af kvindelige forskere var 26 procent til 2017, hvor andelen af kvinder var 31 procent. I 2020 var andelen af kvindelige forskere 33 procent.

Figur 4.10 viser, at andelen af kvinder på Syddansk Universitet i perioden 2011-2017 har udvist en jævn stigende tendens – fra 29 procent i 2011 til 38 procent i 2017. I perioden

2018-2020 er andelen af kvindelige forskere steget fra 33 procent i 2018 til 36 procent i 2020.

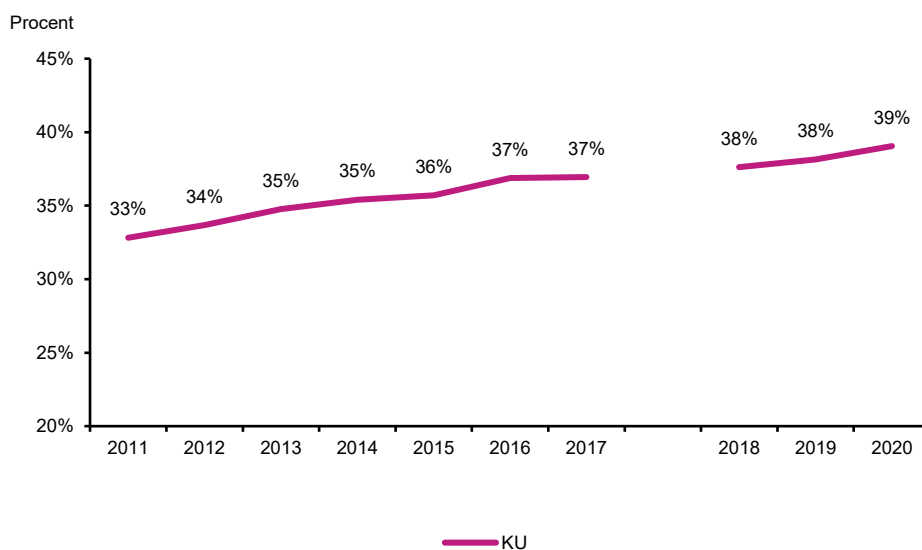
Figur 4.11 viser, at for Copenhagen Business School har andelen af kvindelige forskere været meget svingende fra år til år og har i perioden mellem 2011-2020 svinget mellem 31 og 36 procent. I den seneste periode – fra 2018-2020, har andelen af kvinder været svagt faldende fra 36 procent i 2018 til 34 procent i 2020.

Figur 4.12 viser, at andelen af kvinder på Roskilde Universitet (RUC) er steget fra 36 procent i 2011 til 43 procent i 2020. Stigningen er sket af nogle omgange og har derefter stabiliseret sig i perioder. Med en andel af kvindelige forskere på 43 procent var Roskilde Universitet det universitet med den højeste andel af kvinder i det videnskabelige personale blandt alle universiteterne i 2020.

Figur 4.13 viser, at IT-Universitet (ITU) har haft en meget svingende andel af kvindelige forskere i perioden 2011-2020 (mellem 31 og 40 procent). Dette skal ses i lyset af, at ITU er et ganske lille universitet med meget få forskere. Selv små ændringer i antallet af mandlige og kvindelige forskere giver derfor store udsving i andelen af kvindelige forskere på universitet.

Figur 4.6

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Københavns Universitet**, procent

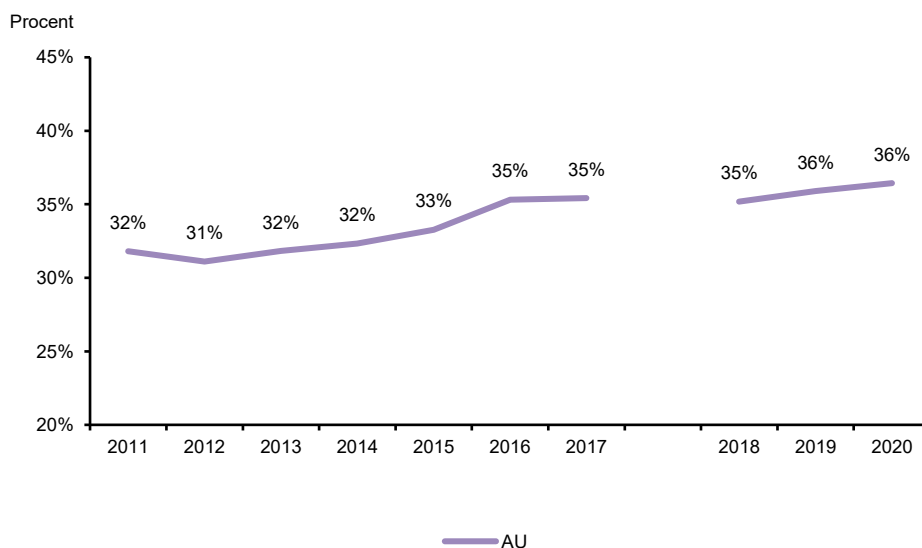


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.7

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Aarhus Universitet**, procent

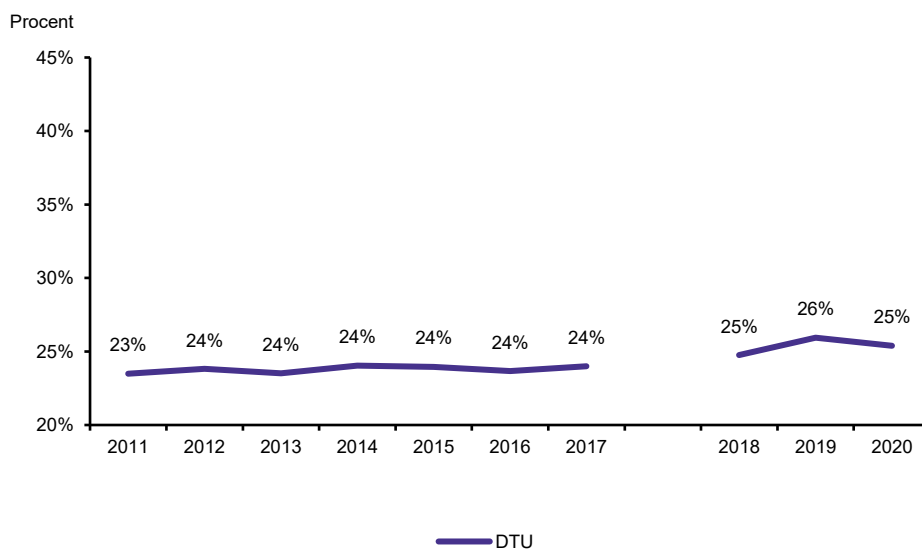


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.8

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Danmarks Tekniske Universitet**, procent

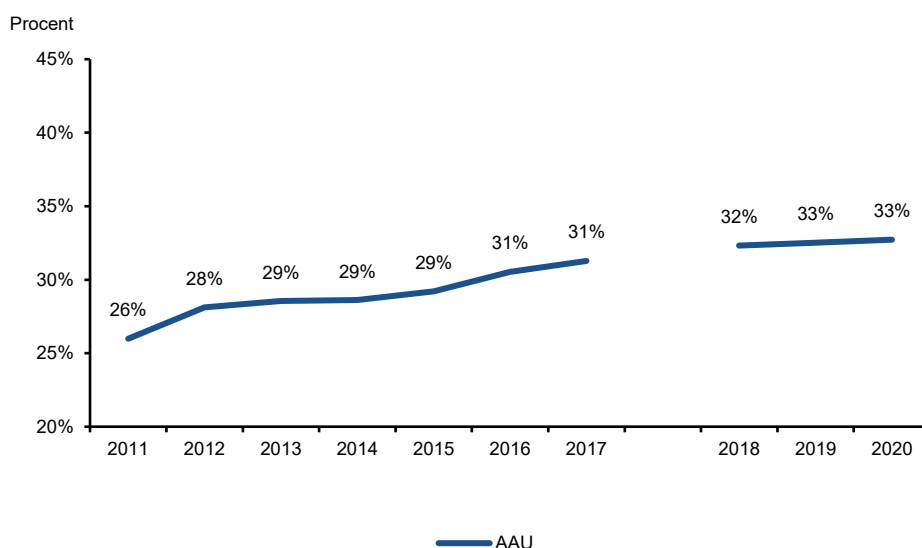


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.9

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Aalborg Universitet**, procent

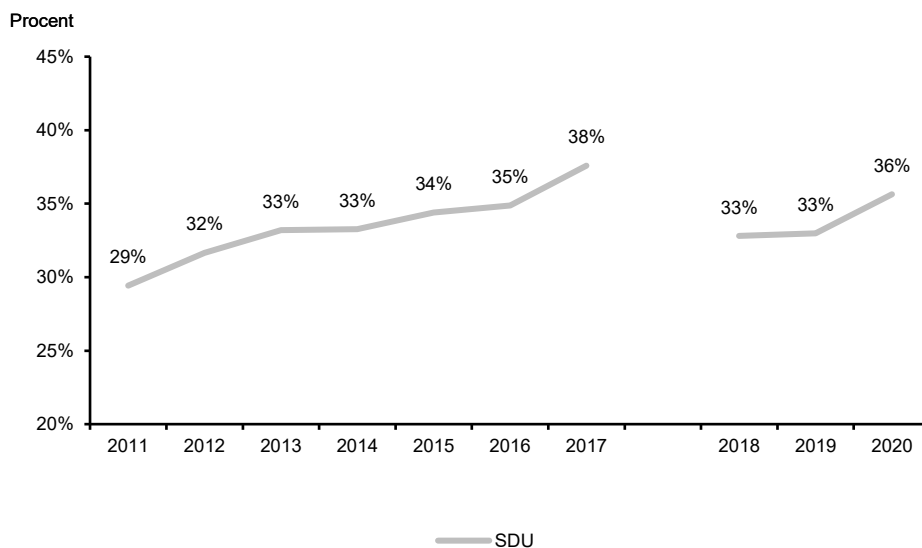


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.10

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Syddansk Universitet**, procent

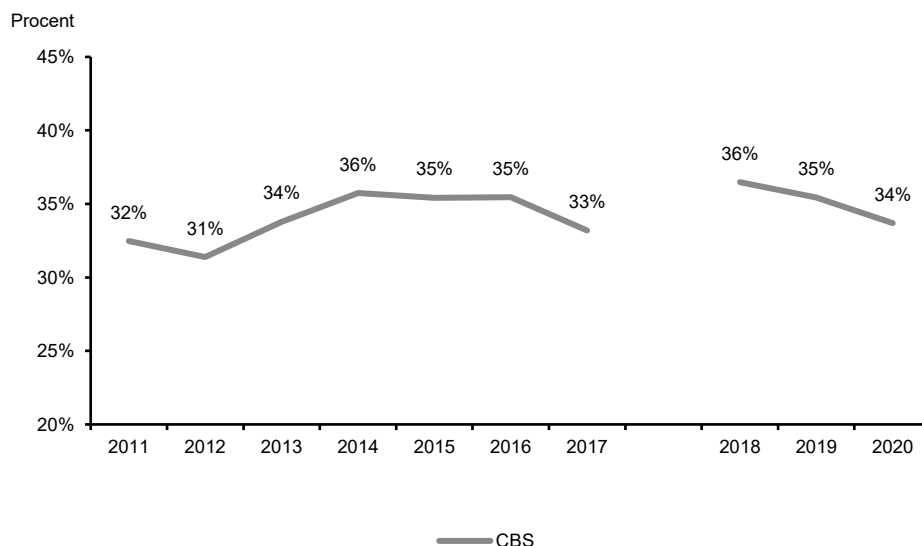


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.11

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Copenhagen Business School**, procent

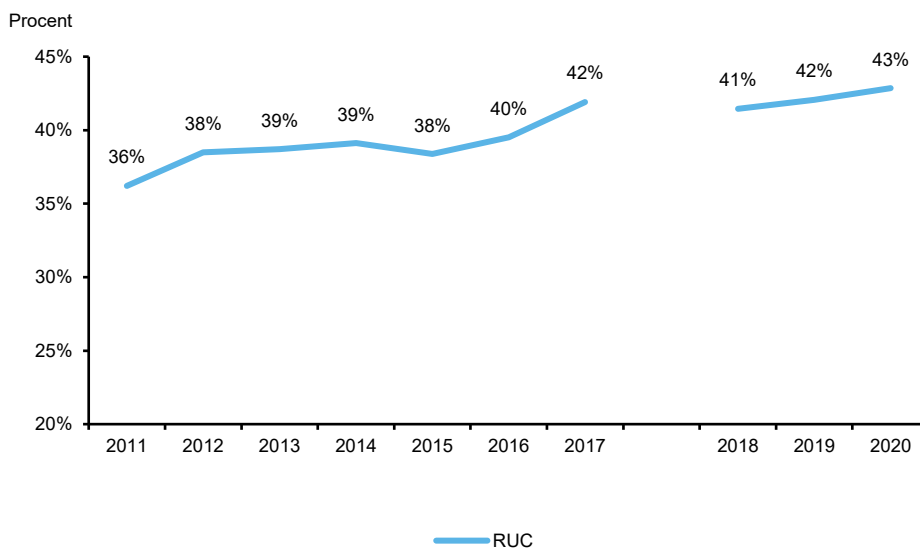


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.12

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **Roskilde Universitet**, procent

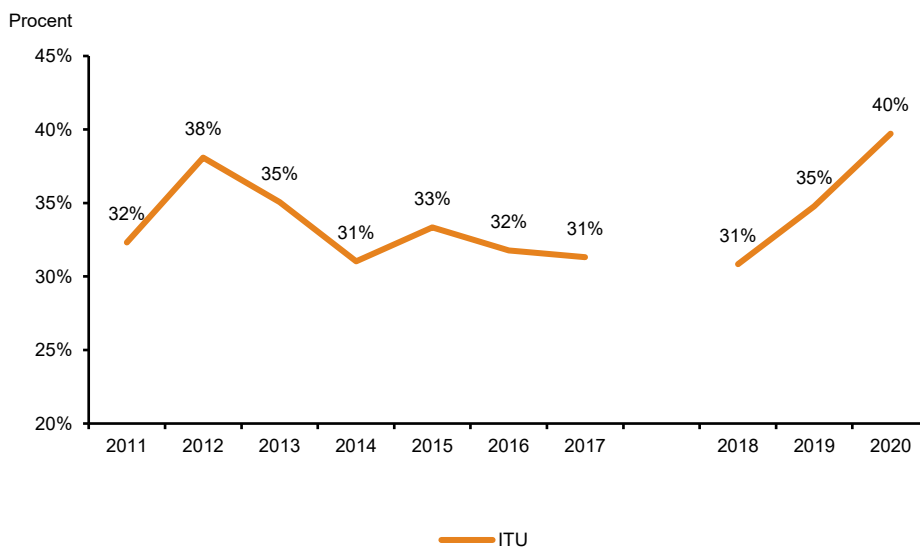


Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

Figur 4.13

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på **IT-Universitetet**, procent



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

4.4 Mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder

4.4.1 Antal mænd og kvinder blandt forskere på de videnskabelige hovedområder

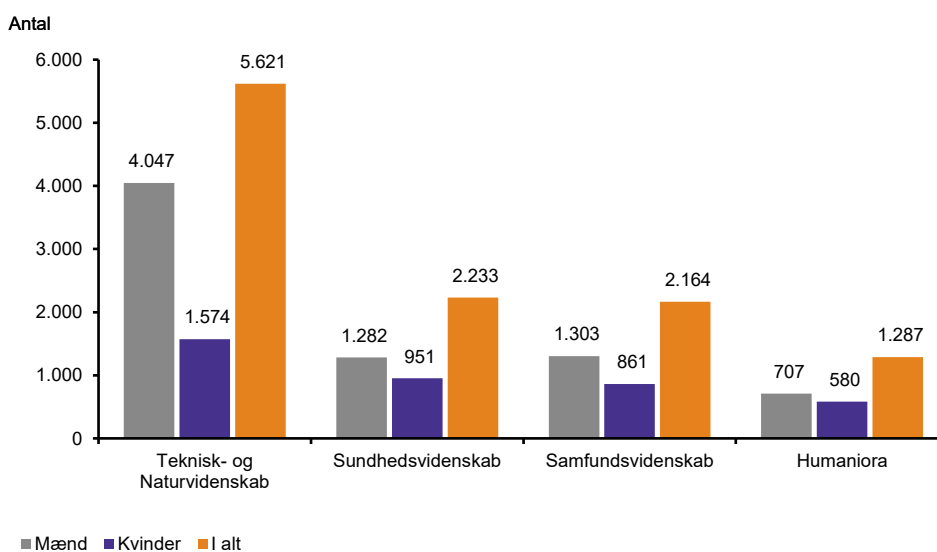
Figur 4.14 viser antallet af forskere fordelt på de videnskabelige hovedområder i 2020.

Figuren viser, at de videnskabelige hovedområder varierer meget i størrelse målt på antallet af forskere.¹⁰ Det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde er tilsammen det største med i alt 5.621 forskere ansat – svarende til 50 procent af alle forskere i 2020, mens humaniora er det mindste med i alt 1.287 ansatte – svarende til 11 procent af forskerne i 2020. Samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab er nogenlunde lige store og beskæftiger hver ca. 20 procent af forskerne i 2020.

For både mænd og kvinder gælder, at det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde er det område med flest ansatte, og humaniora det område med færrest ansatte.

Figur 4.14

Forskere (VIP) fordelt på de videnskabelige hovedområder på de danske universiteter i alt samt fordelt på mænd og kvinder i 2020, antal personer



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

¹⁰ Det videnskabelige personale opdeles i statistikken på fire videnskabelige hovedområder: humaniora, teknisk-naturvidenskab, samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen af videnskabeligt personale på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

4.4.2 Andel kvinder blandt forskere på de videnskabelige hovedområder

Figur 4.15 viser andelen af kvinder blandt forskere på de videnskabelige hovedområder i perioden 2011-2020.

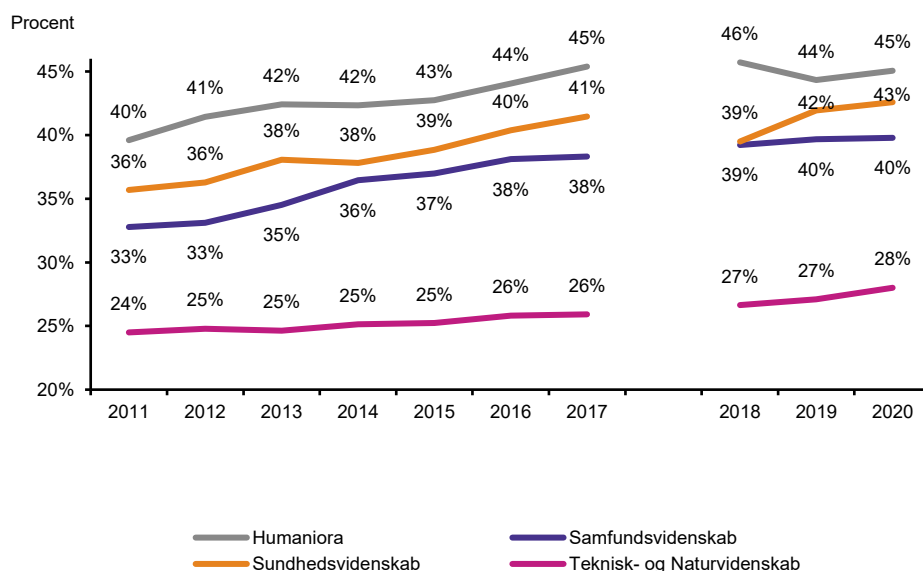
Figuren viser, at kvinder i 2020 udgjorde 45 procent af det videnskabelige personale inden for humaniora, 43 procent inden for sundhedsvidenskab, 40 procent inden for samfundsvidenskab og 28 procent af forskerne inden for det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde.

Kvinder udgør dermed fortsat under halvdelen af forskerne inden for alle videnskabelige hovedområder. Kvinder udgør endvidere den mindste andel af forskerne på det videnskabelige hovedområde med flest ansatte (teknisk-naturvidenskab) og den højeste andel af forskerne på det videnskabelige hovedområde med færrest ansatte (humaniora).

Figuren viser, at andelen af kvinder er steget nogenlunde jævnt inden for alle videnskabelige hovedområder i perioden 2011-2020.

Figur 4.15

Andelen af kvinder blandt forskere (VIP), 2011-2020 på de videnskabelige hovedområder, procent



Anm.: Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

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

5. Nyansatte forskere på de danske universiteter

39 procent af alle nyansatte forskere (VIP) i perioden 2019-2020 var kvinder. Andelen af kvinder blandt nyansatte var højest blandt postdocs og adjunkter samt inden for humaniora.

Dette kapitel præsenterer antallet og andelen af mænd og kvinder blandt nyansatte forskere fordelt på stillingskategorier, på universiteterne enkeltvis og inden for de videnskabelige hovedområder.

Kapitlets hovedkonklusioner

39 procent af alle nyansatte forskere i perioden 2019-2020 var kvinder

Der blev i perioden 2019-2020 i alt ansat 4.182 forskere på de danske universiteter. Heraf blev 1.630 stillinger besat af kvinder og 2.552 af mænd. Kvinder udgjorde dermed 39 procent af alle nyansatte forskere i perioden 2019-2020. Det var en smule højere end andelen af kvinder blandt alle allerede ansatte forskere i både 2018 og 2020, hvor andelen af kvinder var henholdsvis 34 og 35 procent.

Andelen af nyansatte kvinder var højest blandt postdocs og lavest blandt professorer

I forhold til de enkelte stillingskategorier udgjorde kvinder 42 procent af alle nyansatte postdocs, 41 procent af de nye adjunkter, 38 procent på lektorniveauet og 28 procent på professorniveauet. Andelen af kvinder blandt nyansatte var dermed højere end andelen af kvinder blandt alle allerede ansatte forskere i både 2018 og 2020 når det gælder professorer og lektorer, mens det var nogenlunde på niveau når det gælder adjunkter og postdocs.

Andelen af kvinder blandt nyansatte var højere end 40 procent på 5 ud af 8 universiteter

Andelen af kvinder blandt nyansatte på de enkelte universiteter svingede mellem 49 procent på Roskilde Universitet og 29 procent på Danmarks Tekniske Universitet. Udover RUC var andelen af kvinder blandt nyansatte højere end 40 procent på henholdsvis Københavns Universitet, IT-Universitetet, Aarhus Universitet og Syddansk Universitet.

Andelen af kvinder blandt nyansatte var højest inden for humaniora

Andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2019-2020 var 51 procent inden for humaniora, 49 procent inden for sundhedsvidenskab, 42 procent inden for samfundsvidenskab og 32 procent inden for det tekniske og naturvidenskabelige hovedområde.

5.1 Nyansatte forskere i alt og fordelt på stillingskategorier

Boks 5.1 Hvem tæller med som nyansat forsker?

En nyansat forsker defineres som en forsker, der ansættes i en fuldtidsstilling med forskningspligt. Dog tæller ansættelser af kliniske professorer også med, uanset om der er tale om en deltids- eller fuldtidsstilling. Der skal endvidere være tale om ansættelser, der har en varighed på mindst 12 måneder.

5.1.1 Nyansatte forskere i alt og fordelt på stillingskategorier

Tabel 5.1 viser antallet af mænd og kvinder blandt nyansatte forskere i perioden 2019-2020 i alt samt fordelt på stillingskategorier.

Tabellen viser, at der i perioden 2019-2020 blev besat 4.182 forskerstillinger på de danske universiteter i alt. Heraf blev 1.630 stillinger besat af kvinder og 2.552 af mænd.

Tabellen viser også, at 2.018 af nyansættelserne var postdocs, 800 var adjunkt/forskere, 810 var på lektorniveauet og 554 på professorniveauet. Knap halvdelen (48 procent) af alle nyansættelser skete dermed på postdoc-niveauet i perioden 2019-2020.

Tabellen viser endvidere, at for både mænd og kvinder var ansættelser som postdocs det mest hyppige, mens der var færrest nyansættelser på professorniveauet.

Tabel 5.1

Mænd og kvinder blandt nyansatte forskere (VIP) i alt samt fordelt på stillingskategorier på de danske universiteter samlet, 2019-2020, antal

	Kvinder	Mænd	I alt
Postdoc	838	1.180	2.018
Adjunkt/Forsker	330	470	800
Lektorniveau	308	502	810
Professorniveau	154	400	554
I alt	1.630	2.552	4.182

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

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

5.1.2 Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere i alt og på stillingskategorier

Figur 5.1 viser andelen af kvinder blandt nyansatte forskere i perioden 2019-2020 i alt og fordelt på stillingskategorier. Figuren viser endvidere andelen af kvinder blandt alle ansatte forskere i henholdsvis 2018 og i 2020.

Figuren viser, at 39 procent af alle nyansatte i perioden 2019-2020 var kvinder. Det var en smule højere end andelen af kvinder blandt bestanden af forskere i både 2018 og 2020, hvor andelen af kvinder var henholdsvis 34 og 35 procent.

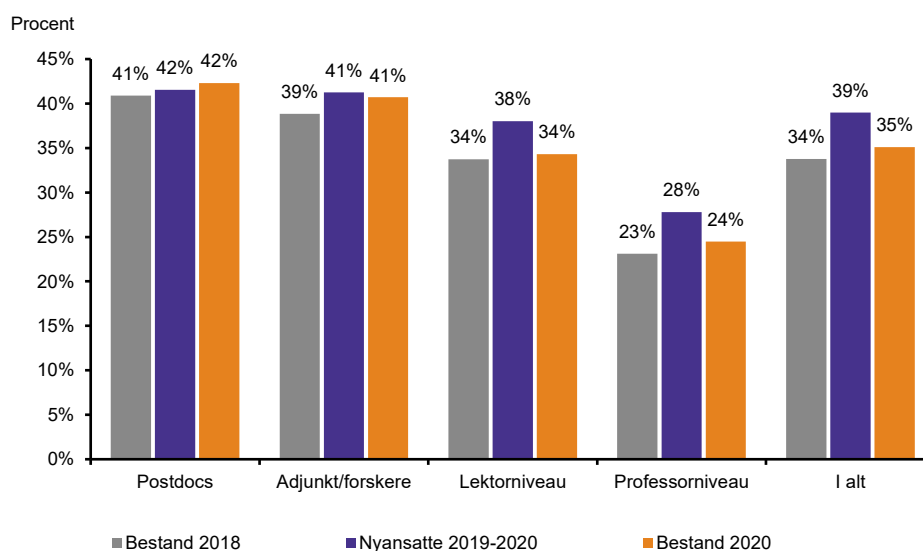
Figuren viser endvidere, at kvinder i perioden 2019-2020 udgjorde henholdsvis 42 procent af alle nyansatte postdocs og 41 procent af alle nyansatte adjunkter/forskere. Inden for begge stillingskategorier er det nogenlunde på niveau med andelen af kvinder blandt alle ansatte i de to stillingsgrupper i både 2018 og 2020.

På lektorniveauet udgjorde kvinder 38 procent af de nyansatte i perioden 2019-2020. Til sammenligning udgjorde kvinder 34 procent af alle ansatte forskere på lektorniveauet både i 2018 og i 2020. På lektorniveauet var andelen af kvinder blandt de nyansatte dermed højere end andelen af kvinder blandt den samlede gruppe af ansatte på lektorniveauet i begge år.

På professorniveauet udgjorde andelen af kvinder blandt de nyansatte 28 procent i perioden 2019-2020. Til sammenligning udgjorde andelen af kvinder 23 procent af alle ansatte på professorniveauet i 2018 og 24 procent i 2020. På professorniveauet var andelen af kvinder blandt de nyansatte dermed højere end andelen af kvinder blandt den samlede gruppe af ansatte på professorniveauet i både 2018 og 2020.

Figur 5.1

Kvinder blandt forskere (VIP) i 2018, blandt nyansatte i perioden 2019-2020 og blandt forskere (VIP) i 2020 i alt samt fordelt på stillingsniveauer, procent



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

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

5.2 Nyansatte forskere fordelt på de enkelte universiteter

5.2.1 Nyansatte forskere på de enkelte universiteter

Tabel 5.2 viser antallet af nyansatte mænd og kvinder fordelt på de danske universiteter.

Tabellen viser, at Københavns Universitet i perioden 2019-2020 ansatte 1.334 forskere i alt og Aarhus Universitet 981. De to universiteter er dermed de to universiteter, der ansatte flest forskere i perioden, og samlet er mere end halvdelen af alle ansættelser sket på et af disse to universiteter i perioden 2019-2020. Det er også de to universiteter, der både har ansat flest kvindelige og mandlige forskere i perioden.

Tablet 5.2

Mænd og kvinder blandt nyansatte forskere (VIP) i alt samt fordelt på de enkelte universiteter i perioden 2019-2020, antal

	Kvinder	Mænd	I alt
Københavns Universitet	577	757	1.334
Aarhus Universitet	405	576	981
Danmarks Tekniske Universitet	204	505	709
Syddansk Universitet	217	316	533
Aalborg Universitet	100	208	308
Copenhagen Business School	57	108	165
IT-Universitetet	35	47	82
Roskilde Universitet	35	36	71
I alt	1.630	2.553	4.183

Anm.:

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

5.2.2 Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere på de enkelte universiteter

Figur 5.2 viser andelen af kvinder blandt nyansatte forskere i perioden 2019-2020 fordelt på de enkelte universiteter. Figuren viser endvidere andelen af kvinder blandt alle ansatte forskere i 2018 og i 2020 på de enkelte universiteter.

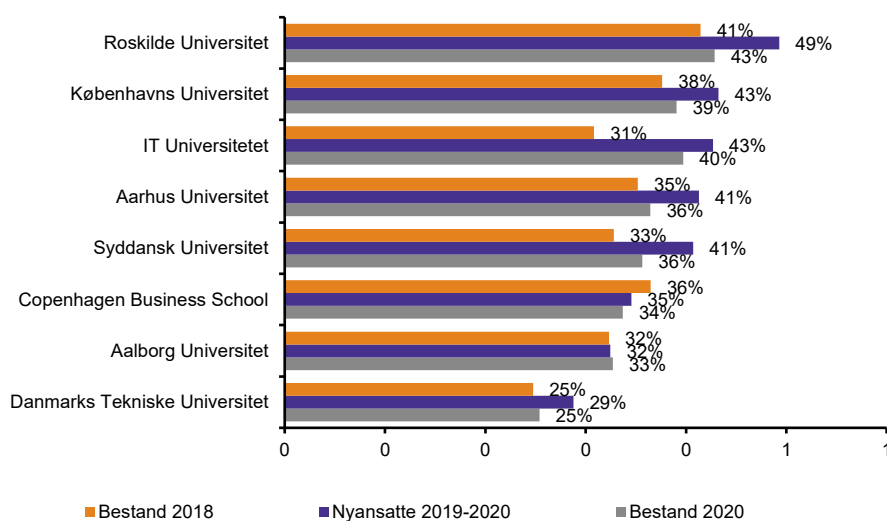
Figuren viser, at 49 procent af alle nyansatte forskere var kvinder på Roskilde Universitet (RUC) i perioden 2019-2020, og RUC var dermed det universitet, hvor andelen af kvinder blandt nyansatte, var højest i perioden.

Andelen af kvinder blandt nyansatte var derudover højere end 40 procent på henholdsvis Københavns Universitet, IT-Universitetet, Aarhus Universitet og Syddansk Universitet. For de tre øvrige universiteter (CBS, Aalborg Universitet og DTU) svingede andelen af kvinder blandt nyansatte forskere mellem 29 og 35 procent.

Figuren viser også, at for 6 ud af de 8 universiteter - Roskilde Universitet, Københavns Universitet, IT-Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet og Danmarks Tekniske Universitet, har andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2019-2020 været højere end andelen af den samlede gruppe af kvindelige forskere i både 2018 og 2020. Kun Aalborg Universitet og CBS skiller sig ud fra dette billede.

Figur 5.2

Kvinder blandt forskere (VIP) i 2018, blandt nyansatte i perioden 2019-2020 og blandt forskere (VIP) i 2020, fordelt på enkelte universiteter, procent



Anm.:

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

5.3 Nyansatte forskere fordelt på videnskabelige hovedområder

5.3.1 Nyansatte forskere på de videnskabelige hovedområder

Tabel 5.3 viser antallet af nyansatte mænd og kvinder fordelt på de videnskabelige hovedområder.

Tabellen viser, at det tekniske og naturvidenskabelige område er det område, hvor der samlet set i perioden 2019-2020 er nyansat flest forskere, mens humaniora er det område, hvor der er færrest nyansatte forskere. Det gælder for både mænd og kvinder.

Tabel 5.3

Mænd og kvinder blandt nyansatte forskere (VIP) i alt samt fordelt på videnskabelige hovedområder i perioden 2019-2020, antal

	Kvinder	Mænd	I alt
Teknisk- og Naturvidenskab	693	1.486	2.179
Sundhedsvidenskab	488	512	1.000
Samfundsvidenskab	277	388	665
Humaniora	172	167	339
I alt	1.630	2.553	4.183

Anm.:

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

5.3.2 Andelen af kvinder blandt nyansatte forskere fordelt på videnskabelige hovedområder

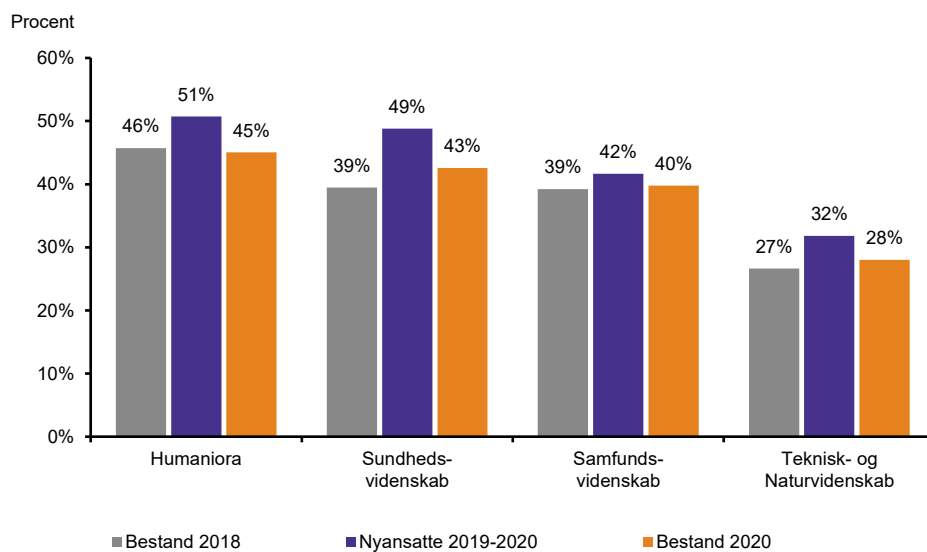
Figur 5.3 viser andelen af kvinder blandt nyansatte forskere i perioden 2019-2020 fordelt på videnskabelige hovedområder. Figuren viser endvidere andelen af kvinder blandt alle ansatte forskere inden for de videnskabelige hovedområder i henholdsvis 2018 og 2020.

Figuren viser, at andelen af kvinder blandt nyansatte forskere udgjorde 51 procent inden for humaniora, 49 procent inden for sundhedsvidenskab, 42 procent inden for samfundsvidenskab og 32 procent inden for teknisk og naturvidenskab.

Figuren viser også, at inden for alle videnskabelige hovedområder var andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2019-2020 højere end andelen af kvinder blandt alle ansatte forskere i både 2018 og 2020. Det gælder især inden for sundhedsvidenskab.

Figur 5.3

Kvinder blandt forskere (VIP) i 2018, blandt nyansatte i perioden 2019-2020 og blandt forskere (VIP) i 2020, fordelt på videnskabelige hovedområder, procent



Anm.:

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

Boks 5.2 Kan sammenligningen mellem andelen af kvinder blandt nyansatte og allerede ansatte sige noget om den fremtidige udvikling i andelen af kvinder blandt forskere?

Andelen af mænd og kvinder blandt nyansatte forskere spiller en vigtig rolle i forhold til udviklingen af andelen af mænd og kvinder i den samlede gruppe af forskere.

Det er imidlertid ikke muligt at afgøre, hvordan udviklingen i andelen af kvinder vil være på længere sigt alene ud fra en sammenligning af andelen af kvinder blandt nyansatte og blandt forskerbestanden som helhed.

Det skyldes, at udviklingen også påvirkes af en lang række andre faktorer. Det gælder ikke mindst udviklingen i det samlede antal af forskere, hvor stor en andel af den samlede forskergruppe, der skifter job årligt, samt hvor stor en andel af forskerne der forlader en ansættelse som forsker - f.eks. på grund af pension, skift af branche osv. Betydningen af disse faktorer vil variere mellem f.eks. stillingskategorier og videnskabelige hovedområder.

6. Mænd og kvinder gennem en typisk forskerkarriere

Kvinder udgør i dag mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter, og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Alligevel er der langt færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere - og jo højere karrieretrin, jo lavere andel af kvinder er der.

Kapitlet præsenterer andelen af mænd og kvinder blandt færdige kandidater, ph.d'er, postdocs, adjunkter, lektorer og professorer på de danske universiteter samlet set, på universiteterne enkeltvis og inden for de videnskabelige hovedområder.

For at give en indikation af kvinders overgange mellem karrieretrin sammenholder kapitlet endvidere andelen af kvinder inden for en given stillingskategori med andelen af kvinder blandt nyansatte forskere i stillingskategorien umiddelbart over.

Kapitlets hovedkonklusioner

Andelen af kvinder falder jo højere karrieretrin man kigger på i en typisk forskerkarriere

Når man ser på fordelingen af kvinder fra kandidat- til professorniveauet i henholdsvis 2011 og 2020 udgør kvinder mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter, og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Men der er fortsat færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere, og andelen af kvinder falder jævnt frem mod professorniveauet.

I 2011 var der således 55 procent kvinder blandt færdige kandidater faldende til 16 procent kvinder på professorniveauet. I 2020 var andelen af kvinder blandt færdige kandidater 56 procent og andelen af kvinder på professorniveauet 25 procent. Faldet i andelen af kvinder er dermed mindre i 2020 end i 2011. Alligevel er tendensen den samme på tværs af årene.

De samme tendenser går igen – dog med variationer, når man ser på de danske universiteter enkeltvis og på de videnskabelige hovedområder.

Andelen af kvinder er steget mest på lektor- og professorniveauet, mens andelen af kvinder fra kandidater til adjunkter ikke har ændret sig de seneste ti år

Andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er samt på de indledende trin i en typisk forskerkarriere – postdocs og adjunkter, har gennem de seneste ti år været meget stabilt samlet set. Stigningen i andelen af kvinder er de seneste 10 år sket på lektor- og især professorniveauet.

Stabiliteten omkring andelen af kvinder på de indledende trin i en typisk forskerkarriere (postdocs og adjunkter) kan – alt andet lige – på sigt muligvis få som konsekvens, at andelen af kvinder også stabiliseres på lektor- og professorniveauet, men udviklingen påvirkes også af andre forhold.

Andelen af kvinder, der ansættes som henholdsvis postdocs og professorer er umiddelbart mindre, end man skulle forvente ud fra deres andel af det stillingsniveau, der typisk rekrutteres fra

Når man sammenligner andelen af kvinder blandt nyansatte forskere på en given stillingskategori med andelen af kvinder blandt den gruppe af forskere på det stillingsniveau, der typisk rekrutteres fra, kan det give en indikation af om kvinder kan siges at avancere mellem stillingsniveauer i det omfang man umiddelbart kunne forvente.

Når man sammenligner andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2019-2020 med andelen af kvinder i 2018 i de relevante stillingskategorier, indikerer data, at kvinder i de fleste tilfælde er mindre tilbøjelige end mænd til at blive ansat på stillingsniveauet over deres nuværende stillingsniveau. Det gælder især, når man ser på overgangen mellem ph.d. og postdoc og overgangen mellem lektor- og professorniveauet. I forhold til overgangen mellem postdoc og adjunkt samt mellem adjunkt og lektorniveauet er forskellen derimod umiddelbart mindre.

6.1 Karriereforløb fra kandidat til professor

6.1.1 Mænd og kvinders karriereforløb på danske universiteter i alt

Figur 6.1 viser andelen af mænd og kvinder blandt kandidater, ph.d'er, postdocs, adjunkter, lektorer og professorer i henholdsvis 2011 og 2020 på de danske universiteter i alt. Figuren præsenterer hermed kønsfordelingen i de trin, der typisk er i en akademisk forskerkarriere fra kandidat til professor. Det skal bemærkes, at figuren præsenterer kønsfordelingen på forskellige karrieretrin i et givent år og dermed ikke enkeltindividets karriereforløb.

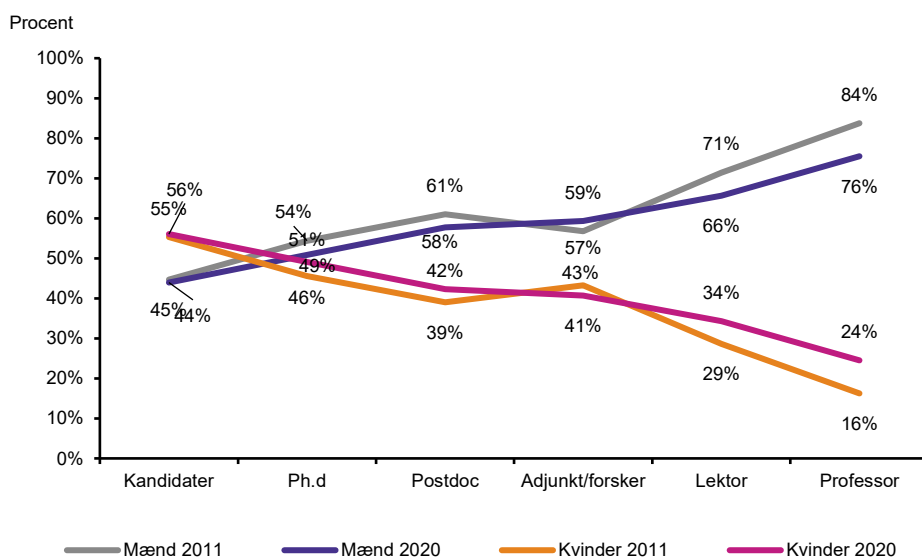
Figuren viser, at når man ser på fordelingen af kvinder fra kandidat- til professorniveau i både 2011 og 2020 udgør kvinder mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter, og næsten lige mange mænd og kvinder gennemfører en ph.d.-uddannelse. Men der er fortsat færre kvinder end mænd blandt de universitetsansatte forskere, og andelen af kvinder falder jævnt frem mod professorniveauet.

I 2011 var der således 55 procent kvinder blandt færdige kandidater faldende til 16 procent kvinder på professorniveauet. I 2020 var andelen af kvinder blandt færdige kandidater 56 procent og andelen af kvinder på professorniveauet 25 procent.

Selvom kvinder dermed har et ligeså godt eller bedre uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk karriere, så afspejler det sig ikke i andelen af kvinder på de efterfølgende trin i en typisk forskerkarriere. Det er en tendens, der gør sig gældende både i Danmark og internationalt (se også kapitel 2).

Figur 6.1

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, de danske universiteter samlet, 2011 og 2020, procent



Anm.: Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer. Databrud mellem 2017 og 2018 betyder, at de to perioder før og efter ikke kan sammenlignes direkte.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Når man sammenligner andelen af mænd og kvinder i henholdsvis 2011 og 2020 viser figuren også, at andelen af kvinder i 2011 og 2020 har været næsten ens, når man ser på forløbet fra kandidatniveauet frem mod ansættelse som adjunkt.

Andelen af kvinder blandt færdige kandidater var henholdsvis 55 procent i 2011 og 56 procent i 2020. Der er dermed en stabil tendens til en lille overvægt af kvinder blandt færdige kandidater. Andelen af kvinder blandt færdige ph.d'er var 46 procent i 2011 og 49 procent i 2020. Der var dermed næsten lige mange mænd og kvinder, der færdiggjorde en ph.d.-uddannelse i 2020 – og det har været en nogenlunde stabil tendens siden 2015. (Læs evt. mere herom i kapitel 3).

Andelen af kvindelige forskere ansat som postdocs var 39 procent i 2011 og 42 procent i 2020, mens andelen af kvinder blandt adjunkter/forskere i 2011 var 43 procent og i 2020 42 procent. På adjunktniveauet (postdocs og adjunkter/forskere samlet) er der dermed fortsat i 2020 flere mænd end kvinder, og det har været en stabil tendens gennem flere år. Trods den generelle stigning af andelen af kvinder blandt den samlede gruppe af forskere i Danmark (fra 30 procent i 2011 til 35 procent i 2020) har andelen af kvinder på adjunktniveauet dermed ikke ændret sig i noget særligt omfang. (Læs evt. mere herom i kapitel 4).

Der er af naturlige årsager en stor og jævnlig udskiftning af færdige kandidater og ph.d'er samt ansatte på adjunkt-niveauet (der som udgangspunkt er en midlertidig ansættelse). Alligevel viser figuren, at udviklingen i andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er samt på det indledende trin i en typisk forskerkarriere (postdocs og adjunker) gennem de seneste ti år har været meget stabilt samlet set.

Figur 6.1 viser dermed også, at stigningen i andelen af kvinder de seneste 10 år særligt er sket på lektor- og især professorniveauet. Andelen af kvinder på lektorniveauet er steget fra 29 procent i 2011 til 34 procent i 2020, mens andelen af kvinder på professorniveauet er steget fra 16 til 24 procent i samme periode.

Samlet viser figuren dermed, at udviklingen i andelen af kvinder i den nederste del af det typiske karriereforløb ser ud til at have stabiliseret sig. Det må - alt andet lige - på sigt også forventes at kunne få som konsekvens, at andelen af kvinder også stabiliseres på lektor- og professorniveauet - om end udviklingen også vil være påvirket af andre forhold.

6.1.2 Mænd og kvinders karriereforløb på de enkelte universiteter

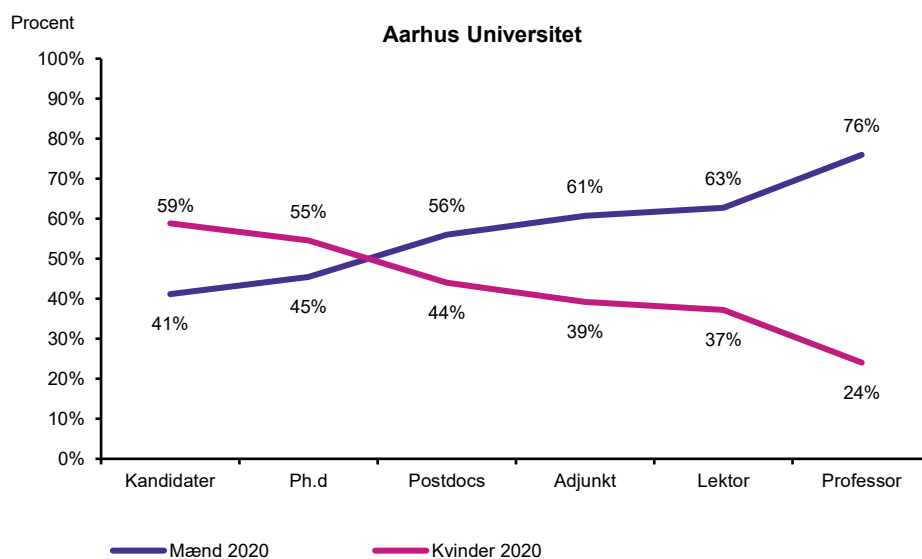
Figur 6.2 - Figur 6.9 viser andelen af kvinder fra kandidat- til professorniveau på de danske universiteter enkeltvis i 2020.

Figurerne viser et meget varieret billede for de danske universiteter enkeltvis i forhold til andelen af kvinder på de forskellige stillingskategorier. Andelen af kvinder blandt alle stillingskategorier fra færdige kandidater til professorer er i alle tilfælde lavest på DTU og højest på RUC. Forskellen universiteterne imellem må i høj grad forventes at afspejle deres faglige profil. Jf. nedenfor er andelen af kvinder også lavest på alle stillingskategorier inden for teknisk- og naturvidenskab, som i høj grad præger DTU.

Trods de mange variationer de enkelte universiteter imellem, tegner fordelingen af kvinder på de forskellige stillingsniveauer dog på alle universiteter det samme billede af, at andelen af kvinder falder i løbet af et traditionelt karriereforløb fra kandidat til professor.

Figur 6.2

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Aarhus Universitet, 2020, procent

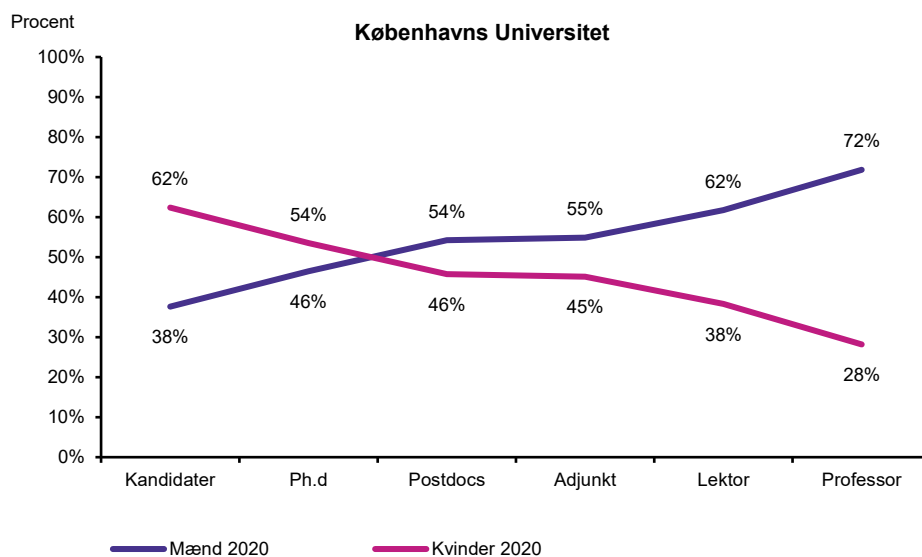


Anm.: Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektor-niveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professor-niveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.3

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Københavns Universitet, 2020, procent

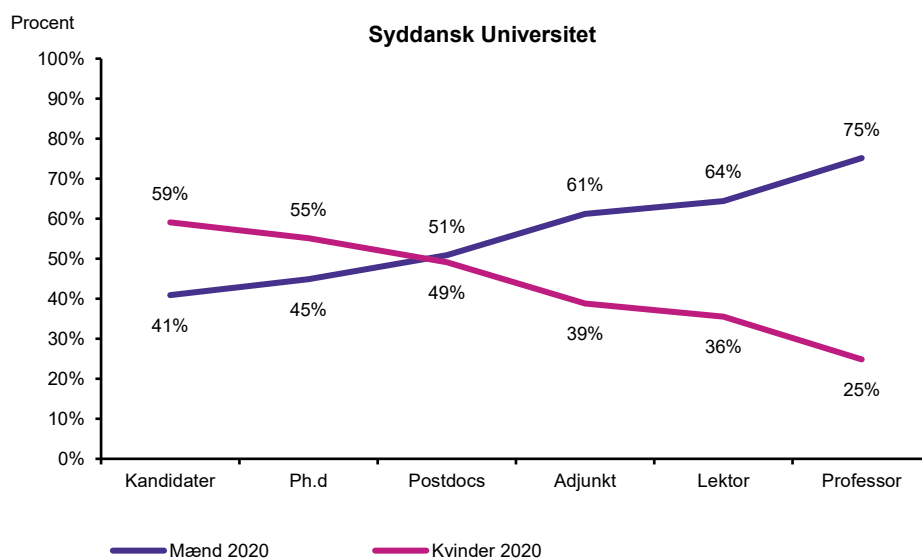


Anm.: Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektor-niveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professor-niveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.4

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Syddansk Universitet, 2020, procent

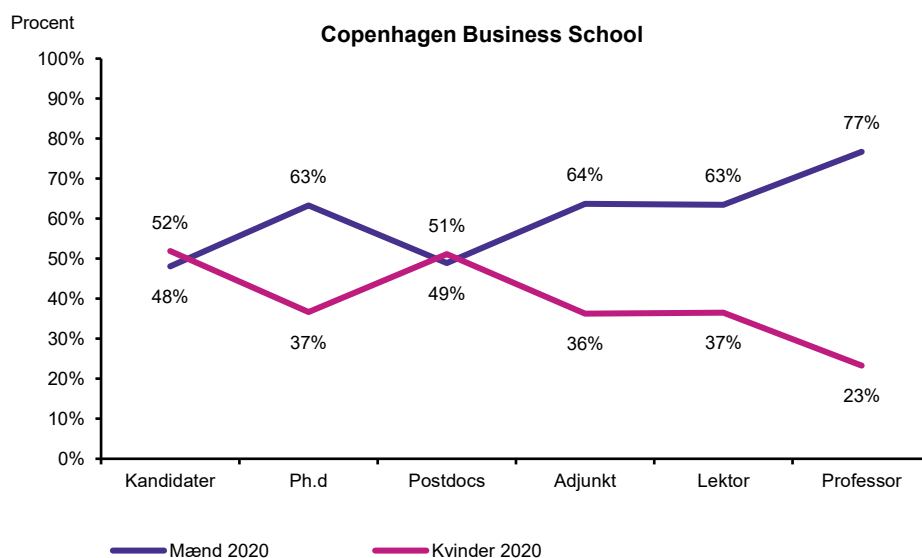


Anm.: Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.5

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Copenhagen Business School, 2020, procent

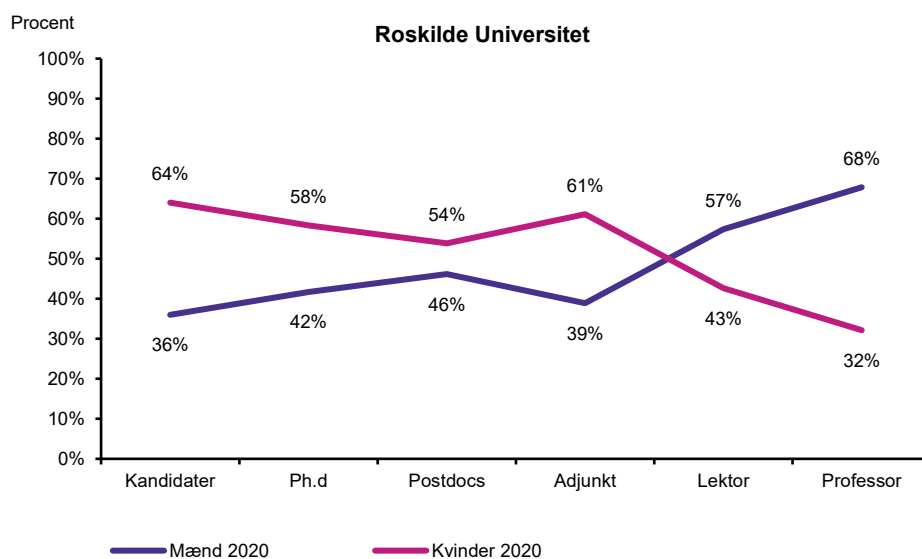


Anm.: Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.6

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Roskilde Universitet, 2020, procent

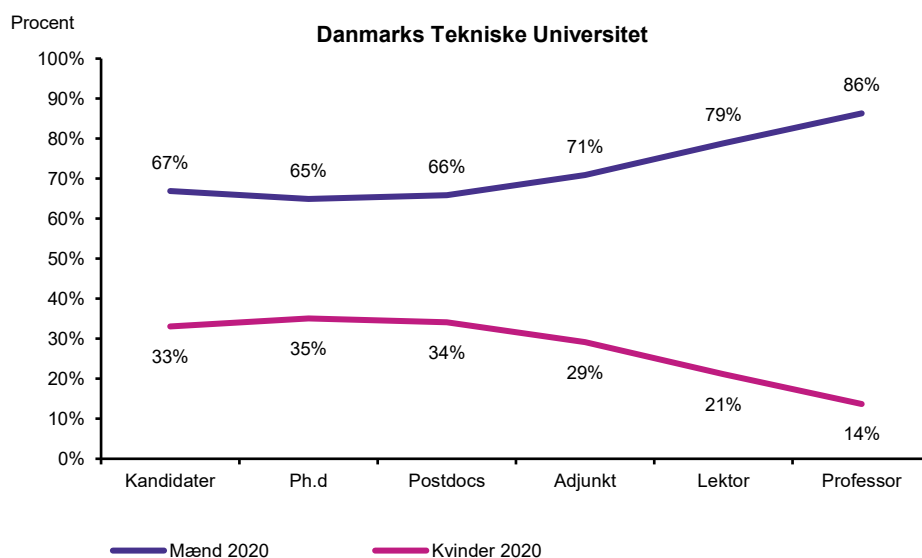


Anm.: Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.7

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Danmarks Tekniske Universitet, 2020, procent

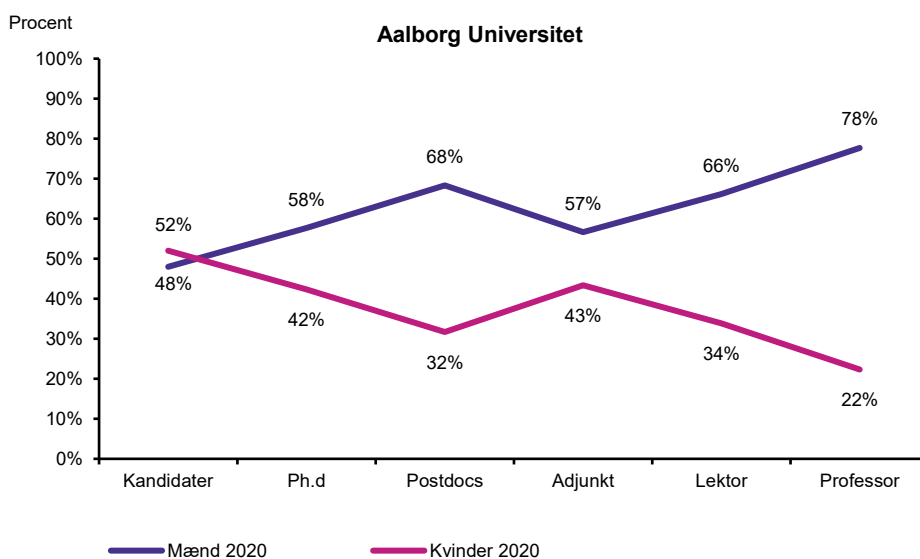


Anm.: Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.8

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, Aalborg Universitet, 2020, procent

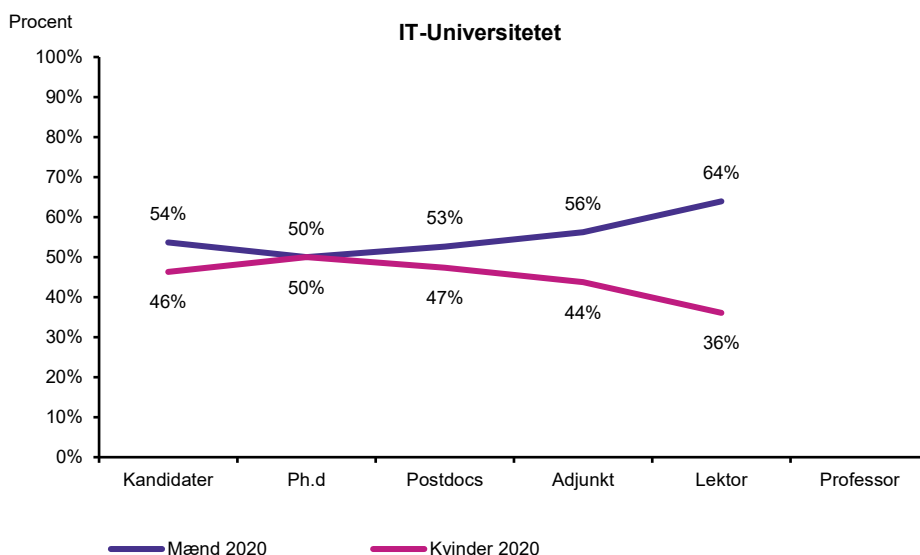


Anm.: Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.9

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, IT-universitetet, 2020, procent



Anm.: Det er derfor ikke muligt, at vise data for professorniveauet pga. for få observationer. Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

6.1.3 Mænd og kvinders karriereforløb på de videnskabelige hovedområder

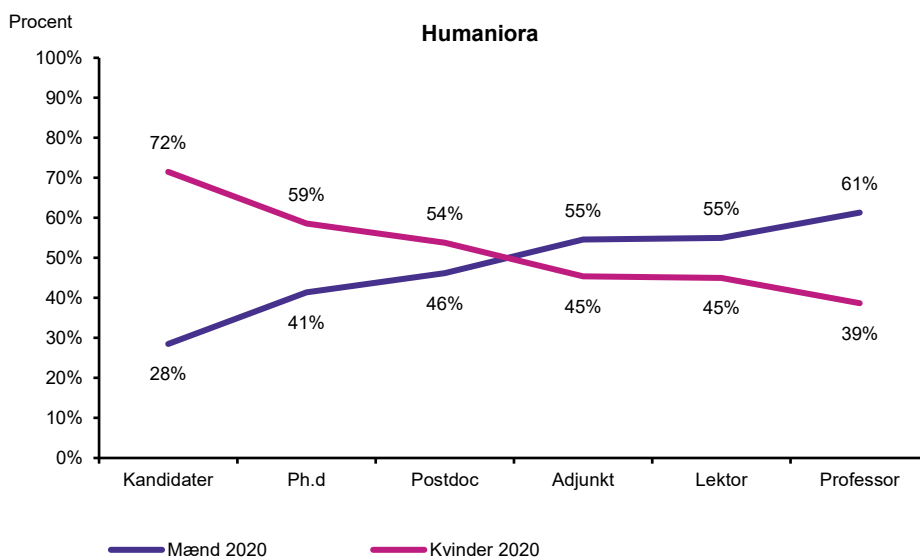
Figur 6.10 til Figur 6.14 viser andelen af kvinder fra kandidat- til professorniveau indenfor de videnskabelige hovedområder.

Figurerne viser et meget varieret billede for de enkelte videnskabelige hovedområder, når det gælder andelen af kvinder på de forskellige stillingskategorier i 2020. Andelen af kvinder er dog lavest inden for teknisk og naturvidenskab blandt alle stillingskategorier, mens det varierer, om det er inden for sundhedsvidenskab eller humaniora, at andelen af kvinder på de enkelte stillingskategorier er højest.

Trods de mange variationer de enkelte hovedområder imellem, tegner fordelingen af kvinder på de forskellige stillingsniveauer dog på alle hovedområder et billede af, at andelen af kvinder falder i løbet af et traditionelt karriereforløb fra kandidat til professor.

Figur 6.10

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, de videnskabelige hovedområder – humaniora, 2020, procent

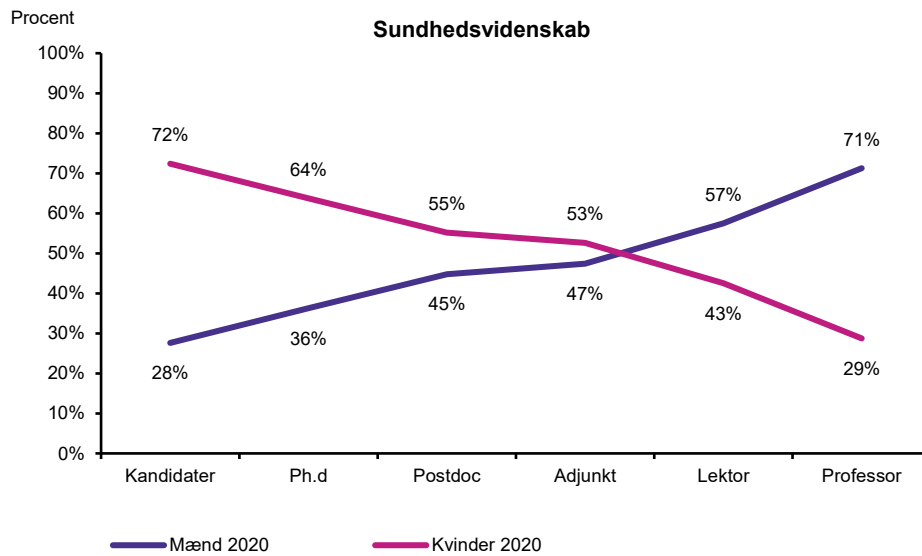


Anm.: Adjunktniveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.11

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, de videnskabelige hovedområder - sundhedsvidenskab, 2020, procent

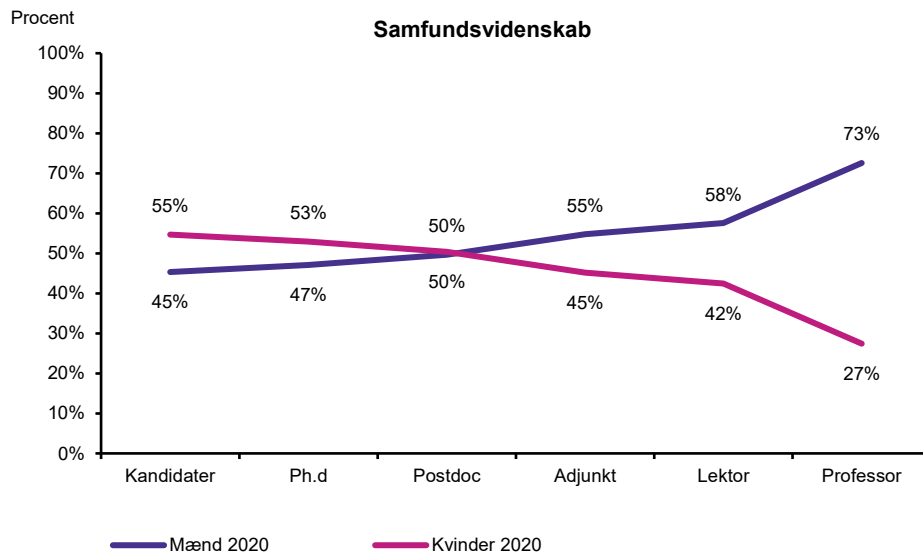


Anm.: Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektor-niveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professor-niveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.12

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, de videnskabelige hovedområder - samfundsvidenskab, 2020, procent

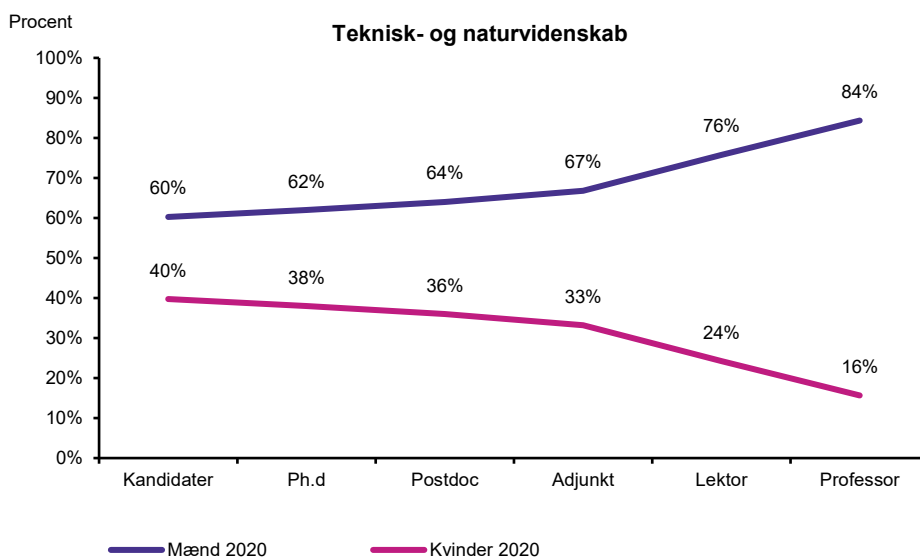


Anm.: Adjunkt-niveauet omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektor-niveauet omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveauet omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 6.13

Andel mænd og kvinder fordelt på stillingskategorier, de videnskabelige hovedområder – teknisk- og naturvidenskab, 2020, procent



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

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

6.2 Mænd og kvinders overgang mellem forskellige karrieretrin

Udover de saksediagrammer som er præsenteret ovenfor vil dette afsnit forsøge at belyse om kvindelige forskere stiger fra det ene stillingsniveau til det næste i det omfang man umiddelbart vil kunne forvente.

Det gøres ved at sammenligne andelen af kvinder blandt nyansatte forskere på et givent stillingsniveau med andelen af kvinder på det stillingsniveau, hvor de nye forskere typisk rekrutteres fra. F.eks. rekrutteres nye lektorer således typisk fra forskere i adjunktstillinger. Det kan derfor være interessant at se på, om andelen af kvinder blandt nyansatte lektorer svarer til andelen af kvinder blandt adjunkter, der vil være det primære rekrutteringsgrundlag.

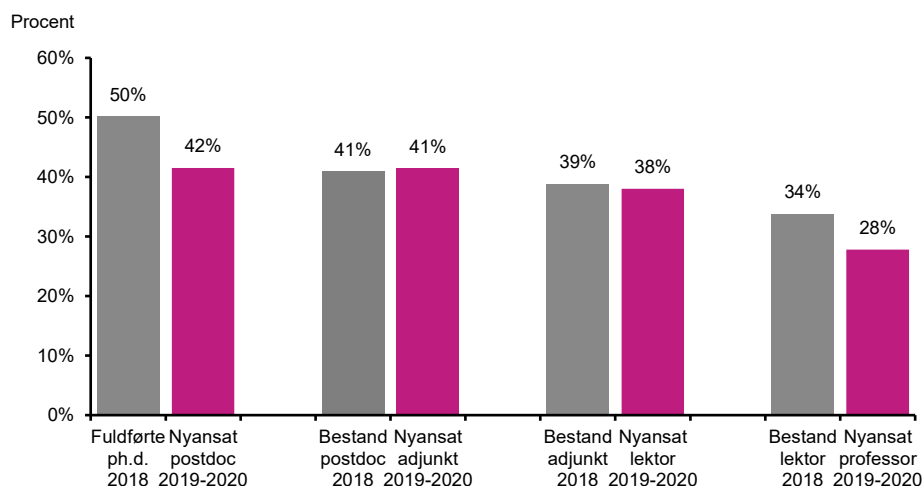
Når man sammenligner andelen af kvinder blandt nyansatte forskere på et givent stillingsniveau med andelen af kvinder på det stillingsniveau, hvor nye forskere typisk rekrutteres fra, kan det således give en indikation af, i hvilket omfang mænd og kvinder skifter mellem forskellige stillingsniveauer igennem en typisk forskerkarriere i det omfang man ville kunne forvente.

Figur 6.14 sammenligner derfor andelen af kvinder blandt nyansatte postdocs med andelen af kvinder blandt alle færdige ph.d.er; andelen af kvinder blandt nyansatte adjunk-

ter med andelen af kvinder blandt alle ansatte postdocs, andelen af kvinder blandt nyansatte lektorer med andelen af kvinder blandt alle ansatte adjunkter, og andelen af kvinder blandt nyansatte professorer med andelen af kvinder blandt alle ansatte lektorer.

Figur 6.14

Andelen af kvinder blandt fuldførte ph.d. samt af bestanden af postdoc, adjunkter og lektorer i 2018 sammenholdt med andelen af kvinder blandt nyansatte postdoc, adjunkter samt på lektor- og professorniveaue i perioden 2019-2020, procent



Anm.: Adjunktniveaue omfatter kategorierne: adjunkter, forskere og postdoc; Lektorniveaue omfatter: lektorer, docenter og seniorforskere; Professorniveaue omfatter: professorer, professor med særlige opgaver (professor MSO), og kliniske professorer

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figuren viser, at andelen af nyansatte kvinder blandt nyansatte postdocs i 2019-2020 var 42, mens andelen af kvinder blandt færdige ph.d. er i 2018 var 50 procent. Det betyder, at andelen af kvinder blandt nyansatte postdocs var 8 procentpoint lavere end andelen af færdige kvindelige ph.d.-studerende som må forventes at udgøre rekrutteringsgrundlaget for nye postdocs.

Andelen af kvinder blandt de nyansatte adjunkter var 41 procent i perioden 2019-2020. Det var stort set det samme som andelen af kvinder blandt postdocs i 2018, hvor andelen af kvinder også var 41 procent. Det skal dog bemærkes, at andelen af kvinder blandt både postdocs og adjunkter svinger en del fra år til år, og i perioden mellem 2011-2020 har svinget mellem 38 og 42 procent (postdocs) og 39-43 procent (adjunkter). (Se mere i kapitel 4).

Andelen af kvinder blandt nyansatte på lektorniveaue var 38 procent i perioden 2019-2020. Det var knap 1 procentpoint lavere end andelen af kvinder blandt alle adjunkter i

2018, hvor andelen af kvinder var 39 procent. Igen skal det dog bemærkes, at andelen af kvinder blandt adjunkter svinger en del fra år til år, og i perioden mellem 2011-2020 har svinget mellem 39 og 42 procent.

Endelig var andelen af nyansatte kvinder på professorniveauet 28 procent i perioden 2019-2020. Det var 6 procentpoint lavere end andelen af kvinder på lektorniveau i 2018, hvor andelen af kvinder var 34 procent. Her skal det bemærkes, at andelen af kvinder på lektorniveauet gennem en lang årrække har været stabil.

Samlet set indikerer det, at kvinder er mindre tilbøjelige end mænd til at blive ansat på stillingsniveauet over deres nuværende stillingsniveau, især når man ser på overgangen mellem ph.d. og postdoc og overgangen mellem lektor- og professorniveauet. I forhold til overgangen mellem postdoc og adjunkt samt mellem adjunkt og lektor er forskellen derimod umiddelbart mindre, men også mere usikker idet andelen af kvinder blandt postdocs og adjunkter svinger meget fra år til år.

Som tidligere nævnt skal man dog være opmærksom på, at andelen af kvinder og mænd blandt den nuværende forskerbestand påvirkes af en række andre faktorer end blot nyansættelser. Det gælder ikke mindst omfanget og kønsfordelingen af forskere, der forlader deres ansættelse på de danske universiteter – f.eks. på grund af pension, jobskifte, organisationsomlægninger, nedskæringer eller udløb af store eksterne bevillinger mv. Det skal også bemærkes at ovenstående analyse tager udgangspunkt i danske data, men at en del nyansættelser også sker med udenlandske forskere. Det er desværre ikke muligt at vurdere omfanget af disse effekter ud fra de tilgængelige data.

7. Uddelinger fra offentlige fonde

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

I dette kapitel sættes fokus på mænd og kvinders hjemtag af ekstern forskningsfinansiering fra de to offentlige forskningsfinansierende fonde - Danmarks Grundforskningsfond og Danmarks Frie Forskningsfond.

Kapitlet belyser antallet og andelen af bevillinger til mænd og kvinder samt succesrater for mænd og kvinders ansøgninger.

Kapitlets hovedkonklusioner

Danmarks Grundforskningsfond:

Andelen af kvindelige bevillingshavere er steget gennem de seneste ti år

Andelen af kvindelige bevillingshavere under Grundforskningsfonden er steget fra 10 procent i 2011 til 24 procent i 2020 målt på antal af bevillinger.

Andelen af kvindelige bevillingshavere svarer til andelen af kvindelige professorer i 2020

Grundforskningsfondens virkemidler retter sig primært mod professorer. Andelen af kvindelige bevillingshavere i Grundforskningsfonden har i perioden 2011-2017 været lavere end andelen af kvinder på professorniveauet i samme periode. Forskellen er dog indsnævret i perioden, og siden 2018 har andelen af kvindelige bevillingshavere og andelen af kvinder på professorniveauet været stort set identisk.

Det svinger om mænd eller kvinder har størst succesrate målt i forhold til endelige ansøgninger (2. fase af ansøgningsprocessen)

Ansøgningsprocessen i Grundforskningsfonden er som regel tofaset. Kvindelige ansøgere har på alle udbud i perioden 2014-2020 haft en højere succesrate end mænd, hvis man måler i forhold til antallet af interesselikende afgørelser (1. fase i ansøgningsprocessen). Målt på antallet af endelige ansøgninger (2. fase i ansøgningsprocessen) svinger det, om succesraten for mænd eller kvinder er højest.

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF):

Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere har de seneste ti år liget stabilt omkring 30-33 procent

Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFF har i perioden 2011-2020 liget stabilt omkring 30-33 procent, og kvinder udgjorde 33 procent af bevillingsmodtagerne i 2020. Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere svinger meget de enkelte faglige forskningsråd imellem og inden for DFF's virkemidler.

Andelen af kvindelige bevillingshavere i DFF svarer stort set til andelen af kvinder blandt forskerne i alt

DFF's virkemidler og indsats retter sig mod den samlede gruppe af forskere i Danmark. Andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagere i DFF og blandt forskerne i alt har i perioden 2012-2015 liget meget tæt på hinanden. I perioden fra 2016 og frem har der været en lille forskel, idet andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFF har udvist en svag faldende tendens i perioden, samtidig med at andelen af kvinder blandt forskere i alt er steget en smule. Andelen har dog nærmet sig hinanden igen i 2020.

De seneste to år har succesraten for mænd og kvinder været næsten ens

Succesraten for mandlige ansøgere har i perioden 2011-2018 været højere end succesraten for kvinder i DFF – bortset fra 2017. I 2019 og 2020 har succesraten for mænd og kvinder næsten været ens. Mænd og kvinders succesrate svinger meget de enkelte faglige forskningsråd imellem og inden for DFF's virkemidler.

7.1 Danmarks Grundforskningsfond

Danmarks Grundforskningsfond er en uafhængig fond, der har til formål at styrke forskningen i Danmark ved at finansiere forskning på højeste internationale niveau inden for alle fagområder.

Fonden støtter primært oprettelsen af Centers of Excellence. Centrene skal være på højeste internationale niveau og forventes at levere banebrydende forskningsresultater. Centrene kan samlet modtage støtte fra fonden i op til ti år.

Fonden arbejder herudover på forskellige måder med at styrke og internationalisere danske forskningsmiljøer. I 2013 lancerede fonden programmet Niels Bohr Professorater med det formål at berige danske forskningsmiljøer med førsteklases forskere fra udlandet. Og i 2020 oprettede fonden programmet Danish National Research Foundation Chair (DNRF Chair), der ligeledes har til formål at hjælpe danske universiteter med at tiltrække og rekruttere fremragende forskere fra udlandet, herunder danskere der ønsker at vende tilbage fra en international position.¹¹

Boks 7.1 Ligestillingspolitik i Danmarks Grundforskningsfond

Danmarks Grundforskningsfond beder bevillingshaverne i deres årsrapportering kort redegøre for deres rekrutteringsstrategi – herunder eventuelle overvejelser i relation til diversitet i bred forstand og den kønsmæssige fordeling af medarbejdere i centre mv.

7.1.1 Antallet af mandlige og kvindelige bevillingshavere

Tabel 7.1 viser antallet af igangværende bevillinger i Danmarks Grundforskningsfond i perioden 2011 til 2020 i alt og fordelt på mandlige og kvindelige bevillingshavere.

Tabellen viser, at antallet af igangværende bevillinger i Danmarks Grundforskningsfond i perioden har svinget mellem 47 og 67 igangværende bevillinger. I 2020 var der 49 igangværende bevillinger fordelt på 37 mandlige og 12 kvindelige bevillingshavere.

Tabellen viser også, at antallet af mandlige bevillingshavere i hele perioden 2011-2020 har været højere end antallet af kvindelige bevillingshavere. Samtidig er antallet af kvindelige bevillingshavere dog fordoblet i perioden - fra 6 bevillingshavere i 2011 til 12 i 2020. Samtidig er antallet af mandlige bevillingshavere faldet fra 52 i 2011 til 37 i 2020.

¹¹ I 2019 har Danmarks Grundforskningsfond endvidere lanceret virkemidlet "Pioner Centre". Virkemidlet er et strategisk forskningsinitiativ etableret i samarbejde mellem uddannelses- og forskningsministeren, Danmarks Grundforskningsfond, Carlsbergfondet, Lundbeckfonden, Novo Nordisk Fonden, Villum Fonden og universiteterne. Der forventes etableret 3-4 Pionercentre inden for de videnskabelige områder energi/klima og kunstig intelligens (AI). Der er imidlertid ikke udmøntet bevillinger til Pioner Centre i den periode dette barometer dækker og de er derfor ikke medtaget i opgørelserne.

Tabel 7.1

Antal igangværende bevillinger med mandlige og kvindelige bevillingshaver, Danmarks Grundforskningsfond 2011-2020, i alt

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mandlige bevillingshavere	52	57	51	48	55	48	47	41	36	37
Kvindelige bevillingshavere	6	7	8	9	12	11	12	12	11	12
Antal igangværende bevillinger i alt	58	64	59	57	67	59	59	53	47	49

Anm.: For det enkelte år angives de aktuelt igangværende bevillinger, samt de i året påbegyndte bevillinger uafhængigt af, om bestyrelsens beslutning om bevilling er truffet i et tidligere år.

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020*

Tabel 7.2 viser antallet af igangværende bevillinger på fondens primære virkemiddel – Centers of Excellence samt fondens øvrige programmer i perioden 2016-2020.

Tabellen viser, at der i 2020 var 11 kvindelige bevillingshavere på Centers of Excellence og 31 mandlige. På fondens øvrige programmer var der en kvindelig og seks mandlige bevillingshavere i 2020.

Tabel 7.2

Antal igangværende bevillinger med mandlig og kvindelige bevillingshaver, Danmarks Grundforskningsfond 2016-2020, fordelt på virkemidler

	Centers of Excellence		Øvrige programmer		I alt
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	
2016	37	9	11	2	59
2017	35	10	12	2	59
2018	31	10	10	2	53
2019	31	10	5	1	47
2020	31	11	6	1	49

Anm.: Øvrige programmer dækker over bevillinger til professorprogrammer samt samfinansierede programmer i 2016 og 2017 samt DNRF Chair i 2020.

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020*

7.1.2 Andelen af kvindelige bevillingshavere

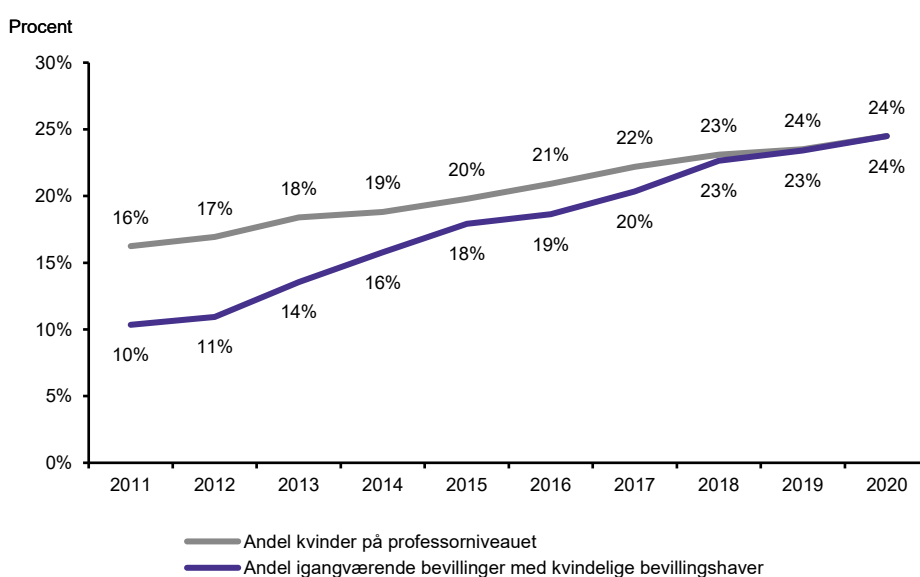
Figur 7.1 viser udviklingen i andelen af kvindelige bevillingshavere målt i forhold til Grundforskningsfondens igangværende bevillinger i perioden 2011 til 2020. Alle Grundforskningsfondens virkemidler er målrettet forskere tæt på eller på professorniveauet. Figur 7.1 viser derfor også andelen af kvinder på professorniveauet i perioden 2011-2020.

Figuren viser, at andelen af kvindelige bevillingshavere i 2011 var 10 procent, men siden da er mere end fordoblet til 24 procent i 2020.¹²

Figuren viser også, at andelen af kvindelige bevillingshavere i Grundforskningsfonden i perioden 2011-2017 har været lavere end andelen af kvinder på professorniveauet i samme periode. Forskellen er dog indsnævret i perioden, og siden 2018 har andelen af kvindelige bevillingshavere og andelen af kvinder på professorniveauet været stort set identisk.

Figur 7.1

Andel igangværende bevillinger fra Danmarks Grundforskningsfond (målt på antal) med kvindelig bevillingshaver samt andelen af kvinder på professorniveauet på danske universiteter, 2011-2020, procent



Anm.: Beregningen er lavet på baggrund af de igangværende bevillinger og ikke på nye bevillinger det pågældende år, da Danmarks Grundforskningsfond ikke uddeler midler alle år.

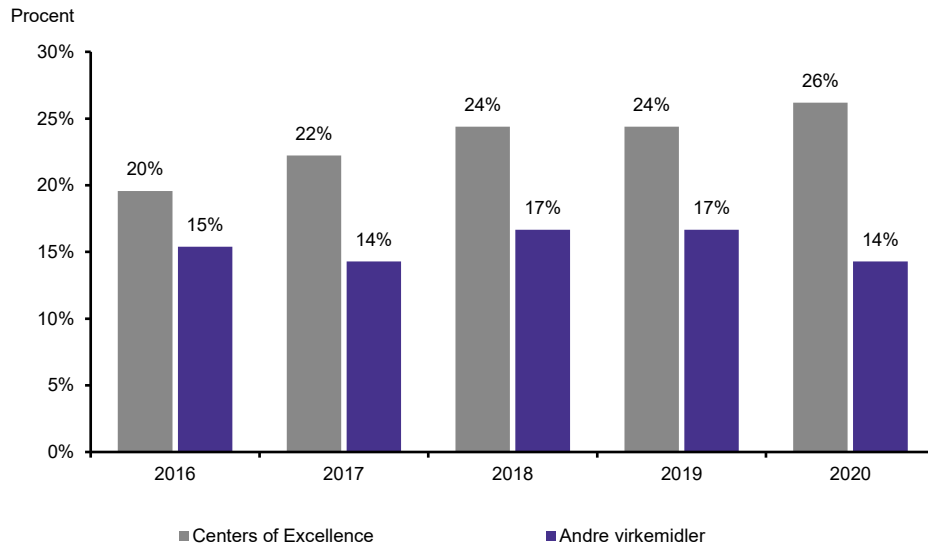
Kilde: Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020. Endvidere Forskerbestandsstatistikken fra Danmarks Statistik.

Figur 7.2 viser andelen af igangværende bevillinger (målt på antal) med kvindelig bevillingshaver i perioden 2016-2020 fordelt på virkemidler. I alle årene har andelen af kvindelige bevillingshavere været væsentligt højere på Centers of Excellence end på fondens øvrige virkemidler.

¹² Det skal bemærkes, at der - jf. Tabel 7.1, er tale om små tal, hvor små ændringer kan give store procentmæssige udsving. Udviklingen i andelen af kvindelige bevillingshavere afspejler således, at antallet af kvindelige bevillingshavere er steget fra 6 i 2011 til 12 i 2020 samtidig med at det samlede antal af igangværende bevillinger har været faldende i samme periode - fra 58 i 2011 til 49 i 2020.

Figur 7.2

Andelen af kvindelig bevillingshaver ud af igangværende bevillinger (målt på antal) med i de respektive år fordelt på virkemidler, Danmarks Grundforskningsfond, 2016-2020, procent



Anm.: Andre bevillinger dækker over bevillinger til professorprogrammer samt samfinansierede programmer i 2016 og 2017 samt DNRF Chair i 2020.

Kilde: Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020

7.1.3 Succesrater i Danmarks Grundforskningsfond

7.1.3.1 Centers of Excellence

Ansøgningsrunderne til Grundforskningsfondens Centers of Excellence er tofaset. Først indsendes interessetilkendegivelser og heraf indbydes et mindre antal til at indsende fulde ansøgninger.

Tabel 7.3 viser antal interessetilkendegivelser, ansøgninger og bevillinger fordelt for Danmarks Grundforskningsfonds ansøgningsrunder om Centers of Excellence i 2014, 2017 og 2019 samt kvinders andel heraf.

Tabellen viser, at der i de tre ansøgningsrunder er indsendt mellem 133 og 186 interessetilkendegivelser, at mellem 23-30 herefter er indbudt til at indsende endelige ansøgninger, og at der er igangsat mellem 10 og 12 Centers of Excellence på den baggrund.

Tabellen viser også at mænd i alle tre ansøgningsrunder har indsendt flere interessetilkendegivelser end kvinder. Flere mænd end kvinder er også blevet udvalgt til at indsende endelige ansøgninger og har i sidste ende også fået flere bevillinger end kvinder. Tabellen indikerer dog samtidig, at mænd i nogle tilfælde har en lavere succesrate end kvinder i løbet af ansøgningsprocessen – se yderligere nedenfor.

Tabel 7.3

Interesstillkendegivelser, ansøgninger og bevillinger fordelt på mænd og kvinder for Danmarks Grundforskningsfonds ansøgningsrunder om Centers of Excellence i 2014, 2017 og 2019, antal og procent

Centers of Excellence 2014				
	Mænd	Kvinder	I alt	Pct. kvinder
Interesstillkendegivelser	149	37	186	20%
Ansøgninger	22	8	30	27%
Bevillinger	8	4	12	33%
Centers of Excellence 2017				
Interesstillkendegivelser	125	48	173	28%
Ansøgninger	17	7	24	29%
Bevillinger	7	3	10	30%
Centers of Excellence 2019				
Interesstillkendegivelser	100	33	133	25%
Ansøgninger	14	9	23	39%
Bevillinger	7	3	10	30%

Anm.: Ansøgningsrunderne til Grundforskningsfondens Centers of Excellence er tofaset. Først indsendes interesstillkendegivelser og heraf indbydes et mindre antal til at indsende fulde ansøgninger. På den baggrund træffes endelig beslutning om bevillinger.

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020*

Tabel 7.4 viser succesrater for mænd og kvinder ved ansøgningsrunderne for Centers of Excellence 2014, 2017 og 2019 henholdsvis målt på antallet af interesstillkendegivelser og antal endelige ansøgninger. Den blå markering i tabellen viser, at succesraten for mænd er højere end for kvinder. Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end for mænd.

Tabellen viser, at for ansøgningsrunden i 2014 var succesraten for kvinder højere end for mænd både målt i forhold til antallet af interesstillkendegivelser og i forhold til endelige antal ansøgninger. Det samme gjorde sig i mindre grad gældende for ansøgningsrunden i 2017, hvor forskellen mellem mænd og kvinder dog var meget mindre end ved ansøgningsrunden i 2014. For ansøgningsrunden i 2019 var succesraten for kvinder lidt højere end for mænd målt i forhold til indsendte interesstillkendegivelser, men lavere end mænds målt i forhold til endelige ansøgninger.

Tabel 7.4

Succesrater for mænd og kvinder ved ansøgningsrunderne for Centers of Excellence 2014, 2017 og 2019 målt på antallet af interessetilkendegivelser og antal endelige ansøgninger

	Centers of Excellence 2014		Centers of Excellence 2017		Centers of Excellence 2019	
	Målt på interesse-tilkendegivelser	Målt på ansøgninger	Målt på interesse-tilkendegivelser	Målt på ansøgninger	Målt på interesse-tilkendegivelser	Målt på ansøgninger
Mænd	5%	36%	6%	41%	7%	50%
Kvinder	11%	50%	6%	43%	9%	33%
I alt	6%	40%	6%	42%	8%	43%

Anm.: Den blå markering viser, at succesraten for mænd er højere end for kvinder. Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end for mænd. Ansøgningsrunderne til Grundforskningsfondens Centers of Excellence er tofaset. Først indsendes interessetilkendegivelser og heraf indbydes et mindre antal til at indsende fulde ansøgninger. På den baggrund træffes endelig beslutning om bevillinger.

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020*

7.1.3.2 Øvrige programmer

Tabel 7.5 viser antal interessetilkendegivelser, ansøgninger og bevillinger for Danmarks Grundforskningsfonds ansøgningsrunder om Niels Bohr Professorater i 2016 og ansøgninger og bevillinger for DNRF Chair i 2020, samt kvinders andel heraf.

Tabellen viser, at der i 2016 blev indsendt 39 interessetilkendegivelser til Niels Bohr Professorater, 14 endelige ansøgninger og bevilget 6 Niels Bohr Professorater i 2016 – heraf 1 bevilling til en kvinde.

Tabellen viser også, at der i 2020 blev ansøgt om 13 DNRF Chair (alle til mænd), og givet fire bevillinger til DNRF Chair – alle til mænd. Det skal bemærkes, at det er universiteterne, der kan ansøge om en DNRF Chair-bevilling som tilskud til opstart af forskningsaktiviteter på det fakultet, hvor en potentiel eller nyligt rekrutteret international professor fastansættes. Ingen universiteter havde valgt at ansøge om en bevilling til en kvindelig professor.

Tabel 7.5

Antal interessetilkendegivelser, ansøgninger og bevillinger fordelt på mænd og kvinder for Danmarks Grundforskningsfonds ansøgningsrunder om Niels Bohr Professorater i 2016 og DNRF Chair i 2020

Niels Bohr Professorater 2016	Mænd	Kvinder	I alt	Pct. kvinder
Interessetilkendegivelser	35	4	39	10%
Ansøgninger	11	3	14	21%
Bevillinger	5	1	6	17%

DNRF Chair 2020	Mænd	Kvinder	I alt	Pct. kvinder
Ansøgninger	13	0	13	0%
Bevillinger	4	0	4	0%

Anm.: Ansøgningsrunderne til Niels Bohr Professorater var tofaset. Først blev indsendt interesselikendegivelser og heraf blev et mindre antal indbudt til at indsende fulde ansøgninger. Der blev ikke indsendt interesselikendegivelser forud for ansøgninger om DNRF Chair.

Kilde: Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020

Tabel 7.6 viser succesrater for mænd og kvinder ved ansøgningsrunderne om Niels Bohr Professorater i 2016 og DNRF Chair i 2020 målt på henholdsvis antallet af interesselikendegivelser og antal endelige ansøgninger. Den blå markering i tabellen viser, at succesraten for mænd er højere end for kvinder. Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end for mænd.

I forhold til Niels Bohr Professoraterne viser tabellen, at succesraten for kvinder var højere end mænds målt på antallet af interesselikendegivelser, mens succesraten var højere for mænd end for kvinder, når der måles på antallet af endelige ansøgninger. Når det gælder succesraten for programmet DNRF Chair er succesraten naturligvis højere for mænd end kvinder i og med, at ingen universiteter havde indstillet kvinder til programmet. Det skal bemærkes, at succesraterne er beregnet på baggrund af meget små tal jf. tabellen ovenfor, og små ændringer kan derfor give store procentmæssige udsving.

Tabel 7.6

Succesrater for mænd og kvinder ved ansøgningsrunderne om Niels Bohr Professorater i 2016 og DNRF Chair i 2020 målt på antallet af interesselikendegivelser og antal endelige ansøgninger

	Niels Bohr Professorat 2016		DNRF Chair 2020
	Målt på interesselikendegivelser	Målt på ansøgninger	Målt på ansøgninger
Mænd	14%	45%	31%
Kvinder	25%	33%	
I alt	15%	43%	31%

Anm.: Bemærk, at udregningerne er lavet på små nominelle data. Den blå markering viser, at succesraten for mænd er højere end for kvinder. Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end for mænd. Der indsendes ikke interesselikendegivelser forud for ansøgninger om DNRF Chair. Danmarks Grundforskningsfond godkendte nye centers of Excellence i 2014 og 2017 og Niels Bohr Professorater i 2016. Der var dermed ikke ansøgningsrunder i 2015 og 2018.

Kilde: Tal om forskning og innovation 2019, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2020 og tidligere publikationer i samme serie samt Danmarks Grundforskningsfond vedr. data for 2020

7.2 Danmarks Frie Forskningsfond

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) er en uafhængig fond, der har til formål at fremme dansk forskning på højeste internationale niveau. DFF yder finansiel støtte til konkrete og tidsbegrænsede forskningsaktiviteter baseret på forskernes egne ideer. Fonden uddeleger midler til forskningsaktiviteter inden for og på tværs af alle videnskabelige områder.

På baggrund af de årlige politiske aftaler om fordelingen af forskningsreserven har fonden de seneste år også udmøntet midler inden for en række politisk fastlagte tematiske forskningsområder som f.eks. grøn forskning, digitale teknologier mv.¹³

DFF består af en bestyrelse og fem faglige forskningsråd. De fem faglige forskningsråd behandler de indkomne ansøgninger inden for hver deres område og har også bevillingskompetencen på områderne. Derudover har DFF et tværrådsligt udvalg. Udvalget koordinerer behandlingsproceduren for de ansøgninger, der placerer sig i grænsefladerne mellem de fem faglige råd og har endvidere bevillingskompetence inden for udvalgte virkemidler. Endelig nedsætter DFF ad hoc udvalg til f.eks. behandling af ansøgninger til de tematiske forskningsmidler.

DFF udbyder en række forskellige virkemidler. De største af dem udbydes af alle 5 faglige forskningsråd. Det gælder ikke mindst "DFF-Forskningsprojekt 1" og "DFF-Forskningsprojekt 2", "Sapere Aude: DFF-Forskningsleder" og "DFF-internationale postdoc". Endvidere udbyder fonden en række mindre virkemidler inden for de enkelte faglige forskningsråds områder.¹⁴

Med aftalen om fordelingen af forskningsreserven for 2020 blev der til udmøntning gennem DFF afsat midler til et nyetableret forskertalent program: "Inge Lehmann programmet". Programmet blev etableret med det formål at styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig køns sammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark. Der er fortsat afsat midler til Inge Lehmann-programmet med aftalerne om forskningsreserven for 2021 og for 2022. Boks 7.2 beskriver programmet, som det så ud i 2021.

¹³ Det drejede sig i 2018 om: "Forskning i tidlig indsats", "Samfundsøkonomiske effekter af velfærdsinvesteringer"; "Mennesker og samfund" samt "Forskning i læring og uddannelseskvalitet". I 2019 udbød DFF midler inden for: "Digitale teknologier" samt "Mennesker og samfund" og i 2020 inden for: "Grøn omstilling", "Effekter af tidlig indsats", "Udviklingen af de økonomiske regneprincipper" samt "Inge Lehmann-programmet". Desuden blev der i 2020 afsat en særbevilling til at DFF kunne bevilge midler til forskning relateret til Corona. I 2021 har DFF udbudt tematiske midler til: Grøn omstilling" samt igen midler til "Inge Lehmann-programmet".

¹⁴ Se f.eks. Danmarks Frie Forskningsfond, Opslag af frie forskningsmidler E2021/F2022, 2021.

Boks 7.2 Inge Lehmann-programmet 2021

Som en del af den politiske aftale om fordeling af forskningsreserven i 2021 (vedtaget 30. oktober 2020) blev der i 2021 afsat 110 mio. kr. til forskertalentprogrammet Inge Lehmann. Det fremgik af aftalen, at programmet skulle udmøntes af Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) med det formål at styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark.

På baggrund af den politiske aftale besluttede DFF at målrette Inge Lehmann-programmet mod de tidlige trin i forskerkarrieren, og en Inge Lehmann-bevilling blev derfor givet til yngre forskere med potentiale for forskning og forskningsledelse på højt internationalt niveau. Det var desuden en forudsætning for at opnå støtte, at ansøgeren allerede havde opnået ansættelse som adjunkt/lektor, forsker/seniorforsker, docent eller lignende.

Inge Lehmann-programmet blev udbudt af alle råd i DFF og kunne kun søges inden for rammerne af et Forskningsprojekt 1 (tematisk forskning). Programmet var åbent for både mænd og kvinder, men gennem dispensation efter ligestillingslovens § 3 ville DFF som udgangspunkt vælge kvindelige ansøgere over mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer mellem to ansøgere, dog således at der blev foretaget en objektiv vurdering, hvor der blev taget hensyn til alle særlige kriterier vedrørende ansøgerne, uanset køn.

I alt modtog DFF til opslaget i 2021 ansøgninger fra 144 forskere fordelt på en række videnskabelige hovedområder, og afgav bevillinger til 39 bevillingsmodtagere – heraf 38 kvinder og en mand.

Inge Lehmann-programmet er fortsat i 2022. Med aftalen om fordelingen af forskningsreserven i 2022 (vedtaget 8. oktober 2021) blev det besluttet, at afsætte 80 mio. kr. til Inge Lehmann-programmet i 2022 med det formål at understøtte en mere ligelig kønsbalance i forskningsmiljøerne med fokus på de karrieretrin, hvor uligheden sætter ind.

Boks 7.3 Ligestillingspolitik i Danmarks Frie Forskningsfond

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) har vedtaget en ligestillingspolitik, der sætter rammerne for initiativer i forhold til fondens virkemidler og bedømmelsesprocesser samt i forhold til fondens medlems sammensætning. Herudover sætter politikken fokus på fondens samarbejde med andre aktører om ligestillingsaspektet.

Som opfølgning på ligestillingspolitikken har DFF bl.a. indført, at alle ansøgninger om bevilling til større forskningsprojekter skal redegøre for kønssammensætningen i den forskergruppe, der etableres. Formålet er at skærpe opmærksomheden på kønssammensætningen, men kønssammensætningen indgår dog ikke som et vurderingskriterie i bedømmelsen af ansøgningerne.

Ligestillingspolitikken har endvidere betydet, at DFF nu giver en tidsmæssig kompensation for barsel og familierelateret fravær med en faktor 2 i forhold til det faktiske fravær i forbindelse med ansøgninger til virkemidler med maksimal ph.d.-alder.

DFF tilstræber endvidere, at der i bestyrelsen, de faglige råd, panelerne og de tematiske udvalg er mindst 40 procent af det underrepræsenterede køn. Fonden opfordrer derfor til, at fondens interessenter – herunder ikke mindst universiteterne og erhvervsorganisationerne, indstiller både mænd og kvinder, når de kommer med forslag til nye rådsmedlemmer til fondens bestyrelse samt fondens råd, udvalg mv. Læs mere om fordelingen af mænd og kvinder i DFF's bestyrelse i kapitel 8.

7.2.1 Bevillinger fra Danmarks Frie Forskningsfond i alt

7.2.1.1 Antal bevillinger til mænd og kvinder

Figur 7.3 viser antallet af bevillinger afgivet af Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) i alt og fordelt på mænd og kvinder i perioden 2016-2020.

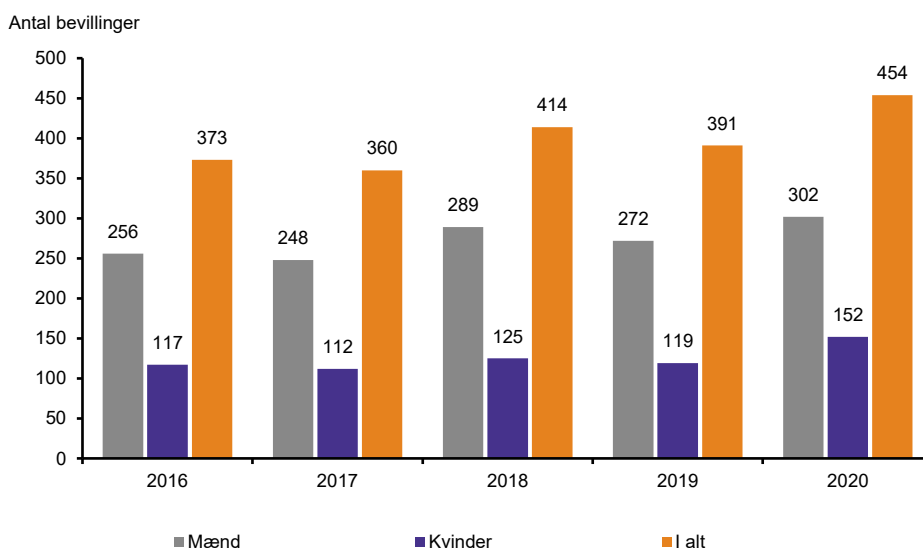
Figuren viser, at DFF i 2020 samlet afgav 454 enkeltbevillinger – heraf 302 bevillinger til mænd og 152 bevillinger til kvinder. Figuren viser også, at mænd i alle årene har modtaget flere bevillinger end kvinder. Antallet af bevillinger til både mænd og kvinder har været nogenlunde stabilt i perioden 2016-2019, mens antallet af bevillinger til både mænd og især kvinder er steget i 2020 set i forhold til de tidligere år.

Samlet modtog DFF i 2020 3.579 ansøgninger i alt for et samlet beløb på 13 mia. kr. DFF afgav i forlængelse heraf bevillinger for i alt knap 1,5 mia. kr. fordelt på de i alt 454 enkeltbevillinger.¹⁵

¹⁵ Danmarks Frie Forskningsfond, Årsrapport for 2020, udgivet 22. april 2021.

Figur 7.3

Antallet af bevillinger til mænd, kvinder og i alt, Danmarks Frie Forskningsfond, 2016-2020, antal i alt



Anm.:

Kilde: Uddannelses- og Forskningsstyrelsens fondsdatabase

7.2.1.2 Andel bevillinger til mænd og kvinder

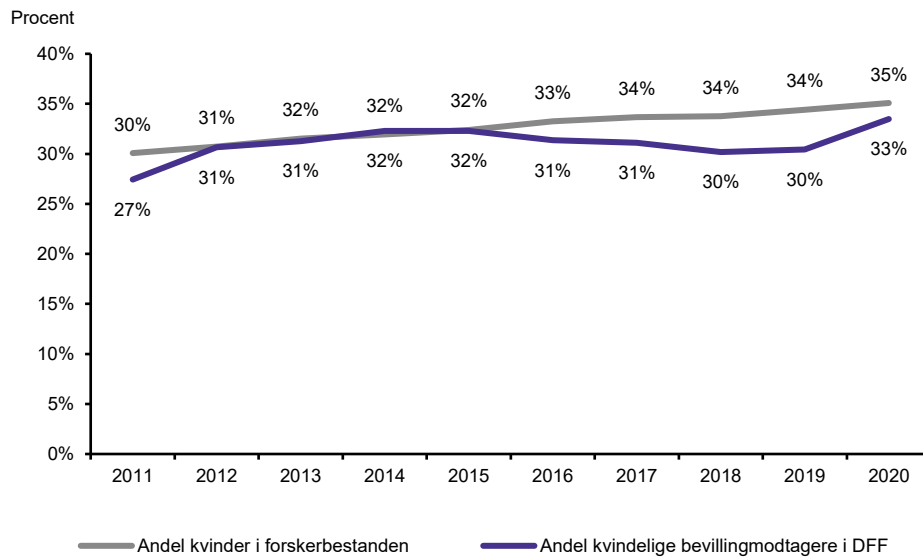
Figur 7.4 viser andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i perioden 2011-2020 (målt på antal bevillinger). DFF's virkemidler og indsatser retter sig mod den samlede gruppe af forskere i Danmark. Til sammenligning viser figuren derfor også andelen af kvinder blandt forskerbestanden på de danske universiteter i alt i perioden 2011-2020.

Figuren viser, at andelen af kvindelige bevillingsmodtagere har været forholdsvis stabil i hele perioden – særlig fra 2012 og frem. Kvinder har i perioden 2012-2019 modtaget knap en tredjedel af alle bevillinger – svingende mellem 30-32 procent. I 2020 var andelen af kvindelige bevillingsmodtagere steget til 33 procent, hvilket er det højeste niveau i perioden 2011-2020.

Figuren viser, at andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagere i DFF og blandt forskerbestanden i alt i perioden 2012-2015 har ligget meget tæt på hinanden, mens der i perioden fra 2016 og frem er en lille forskel, idet andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFF har udvist en svag faldende tendens i perioden 2016-2019. Andelene har dog nærmet sig hinanden igen i 2020.

Figur 7.4

Andel kvindelige bevillingsmodtagere ud af det samlede antal bevillingsmodtagere, Danmarks Frie Forskningsfond, 2011-2020, pct. samt andelen af kvinder i forskerbestanden 2011-2020, procent



Anm.:

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase samt *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem*, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie og *Forskerbestandsstatistik* fra Danmarks Statistik.

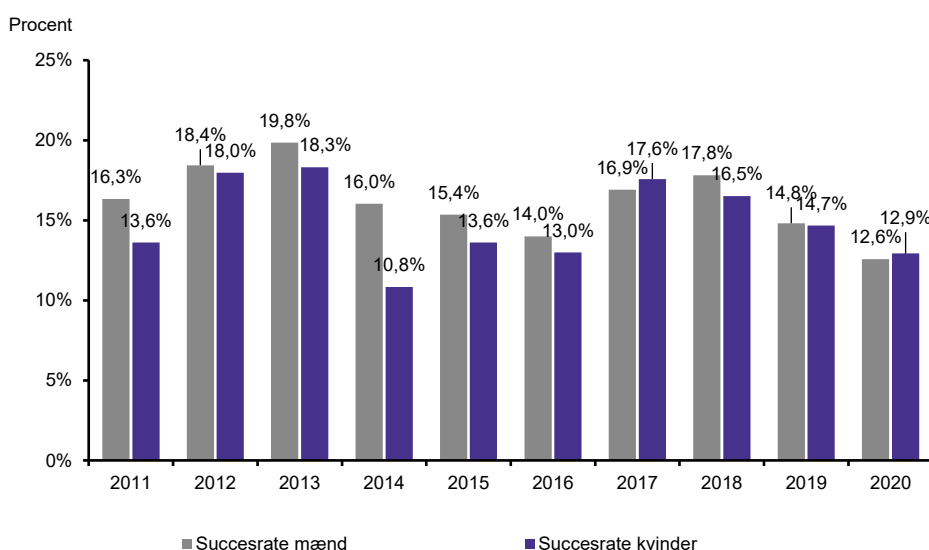
7.2.1.3 Mænd og kvinders succesrate ved ansøgninger

Figur 7.5 viser den gennemsnitlige succesrate for mandlige og kvindelige ansøgere til Danmarks Frie Forskningsfond i perioden 2011-2020. Figuren viser, at succesraten for mandlige ansøgere har været større end kvinders i perioden 2011 til 2018 bortset fra 2017¹⁶. I 2019 og 2020 har mænd og kvinders succesrate derimod været næsten ens.

¹⁶ Succesraten regnes som forskellig hvis forskellen i succesraten mellem mænd og kvinder har været 0,5 procentpoint eller derover og som ens hvis forskellen har været mindre end 0,5 procentpoint.

Figur 7.5

Gennemsnitlige succesrater (målt i forhold til antal ansøgninger) for mænd og kvinder, Danmarks Frie Forskningsfond samlet 2011-2020, procent



Anm.: Beregningen er baseret på antal ansøgninger i forhold til antal bevillinger. Det skal bemærkes, at den store forskel i succesrater mellem mænd og kvinder i 2014 primært skyldes programmet YDUN. I alt ansøgte 520 kvinder og 26 mænd YDUN-programmet. Samtidig havde programmet som helhed en meget lav succesrate på 3 %. Trækkes YDUN-ansøgningerne ud af 2014-statistikken, fås succesrater for opnået bevilling på 16 % for mænd og 14 % for kvinder.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets fondsdatabase og data fra DFF

7.2.2 Bevillinger fra Danmarks Frie Forskningsfond fordelt på faglige forskningsråd og udvalg

7.2.2.1 Antal bevillinger til mænd og kvinder fordelt på faglige forskningsråd

Tabel 7.7 viser antallet af bevillinger fra DFF i perioden 2018-2020 i alt samt til henholdsvis mænd og kvinder fordelt på de faglige forskningsråd.

Tabellen viser, at mænd i alle årene samlet set har fået flere bevillinger end kvinder. Det gælder også inden for alle fem faglige forskningsråd med nogle få undtagelser (DFF-Kultur og Kommunikation i 2019 og 2020 samt "Tematisk forskning" i 2018 og Det Tværrådslige Udvalg i 2020).

Tabellen viser endvidere, at kvinder i både 2018, 2019 og 2020 har modtaget flest bevillinger fra DFF-Sundhed og Sygdom og næstflest fra DFF-Kultur og Kommunikation. Mænd har i samme periode også modtaget flest bevillinger fra DFF-Sygdom og Sundhed og næstflest eller lige så mange fra enten DFF-Teknologi og Produktion (i 2018) eller fra DFF-Natur og Univers (2019 og 2020).

Tabel 7.7

Bevillinger i Danmarks Frie Forskningsfond, fordelt på faglige forskningsråd og udvalg samt køn, 2018-2020, antal

Forskningsråd	2018			2019			2020		
	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt
Kultur og Kommunikation	27	33	60	27	23	50	33	25	58
Natur og Univers	18	61	79	17	66	83	15	67	82
Samfund og Erhverv	17	36	53	16	28	44	20	31	51
Sundhed og Sygdom	40	81	121	28	71	99	44	67	111
Teknologi og Produktion	9	67	76	15	59	74	16	60	76
Det Tværrådslige Udvalg	1	4	5	1	5	6	4	2	6
Tematisk forskning	13	7	20	15	20	35	20	50	70
I alt	125	289	414	119	272	391	152	302	454

Anm.:

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase og data fra DFF

7.2.2.2 Andel bevillinger til mænd og kvinder fordelt på faglige forskningsråd

Figur 7.6 viser andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagere inden for de enkelte faglige forskningsråd i perioden 2011-2020, mens Tabel 7.8 viser antallet af bevillinger til mænd og kvinder samt andelen af bevillinger i procent til kvinder i DFF i gennemsnit for perioden 2016-2020 i alt.

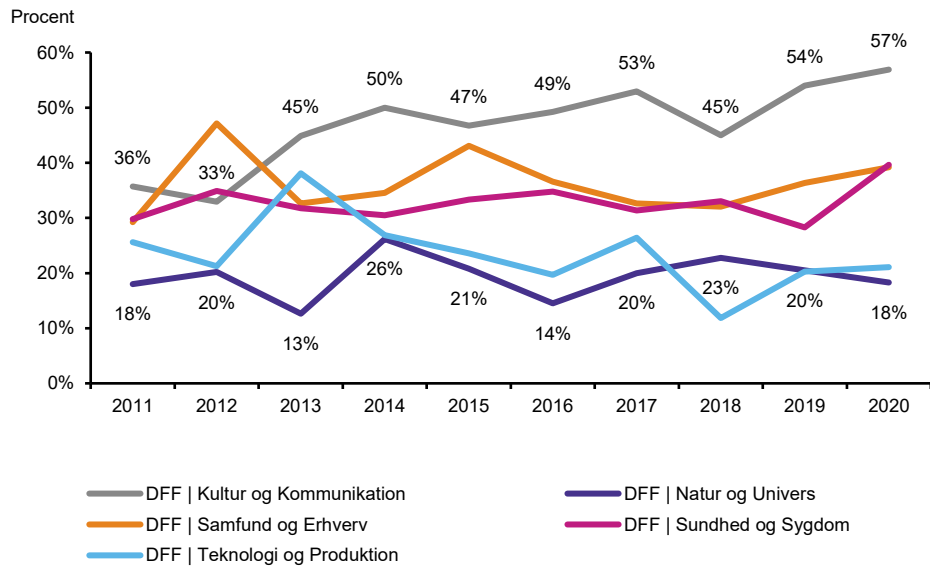
Figur 7.6 viser, at andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i 2020 var højest i DFF-Kultur og Kommunikation, hvor andelen af kvindelige bevillingsmodtagere udgjorde mere end halvdelen af bevillingsmodtagerne (57 procent). Andelen har endvidere med mindre udsving været stødt stigende siden 2011, hvor kvindelige bevillingsmodtagere udgjorde 36 procent. Tabel 7.8 viser, at kvinder i gennemsnit i perioden 2016-2020 har modtaget 51 procent af bevillingerne fra DFF-Kultur og Kommunikation.

Figur 7.6 viser, at udviklingen inden for DFF-Samfund og Erhverv samt DFF-Sundhed og Sygdom har været mere stabil i perioden 2011 til 2020. Inden for begge faglige råd har andelen af kvindelige bevillingsmodtagere typisk udgjort mellem 30 og 40 procent. Tabel 7.8 viser, at kvinder i gennemsnit i perioden 2016-2020 har modtaget 35 procent af bevillingerne fra DFF-Samfund og Erhverv og 34 procent af bevillingerne fra DFF-Sundhed og Sygdom.

Figur 7.6 viser, at andelen af kvindelige bevillingsmodtagere er lavest inden for DFF-Natur og Univers og DFF-Teknologi og Produktion. Inden for DFF-Natur og Univers har andelen af kvindelige bevillingsmodtagere generelt været lavest og svinget mellem 13 og 26 procent. Inden for DFF-Teknologi og Produktion har andelen af kvinder været meget svingende fra 38 procent i 2013 til 12 procent i 2018. Tabel 7.8 viser, at kvinder i gennemsnit i perioden 2016-2020 har modtaget 20 procent af bevillingerne fra DFF-Teknologi og Produktion og 19 procent af bevillingerne fra DFF-Natur og Univers.

Figur 7.6

Andel kvindelige bevilingsmodtagere i pct. af samlet antal bevilingsmodtagere, de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond, 2011-2020, pct.



Anm.: I figuren er kun medtaget de fem faglige forskningsråd, og dermed ikke Det Tværrådslige Udvalg eller ad hoc udvalg for tematisk forskning

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Forskningsdatabase (data vedr. 2016-2020) samt Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.

Tabel 7.8

Bevillinger til mænd og kvinder samt andel af bevillinger i procent til kvinder i DFF perioden 2016-2020 i alt, antal og procent

	Kvinder	Mænd	I alt	Andel kvinder i pct.
Kultur og Kommunikation	145	137	282	51%
Samfund og Erhverv	83	152	235	35%
Sundhed og Sygdom	197	390	587	34%
Teknologi og Produktion	71	288	359	20%
Natur og Univers	74	309	383	19%
Det Tværrådslige Udvalg	7	14	21	33%
Tematisk forskning	48	77	125	38%
I alt	625	1367	1992	31%

Anm.:

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase

7.2.2.3 Andel bevillinger til kvinder sammenholdt med andelen af kvinder i forskerbestanden fordelt på faglige forskningsråd

DFF's fem faglige forskningsråd retter sig i overvejende grad mod forskning inden for de fem videnskabelige hovedområder: humaniora, samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab, teknisk videnskab og naturvidenskab. Figur 7.7 viser derfor andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFF's fem faglige forskningsråd og andelen af kvinder i forskerbestanden på videnskabelige hovedområder i 2020.

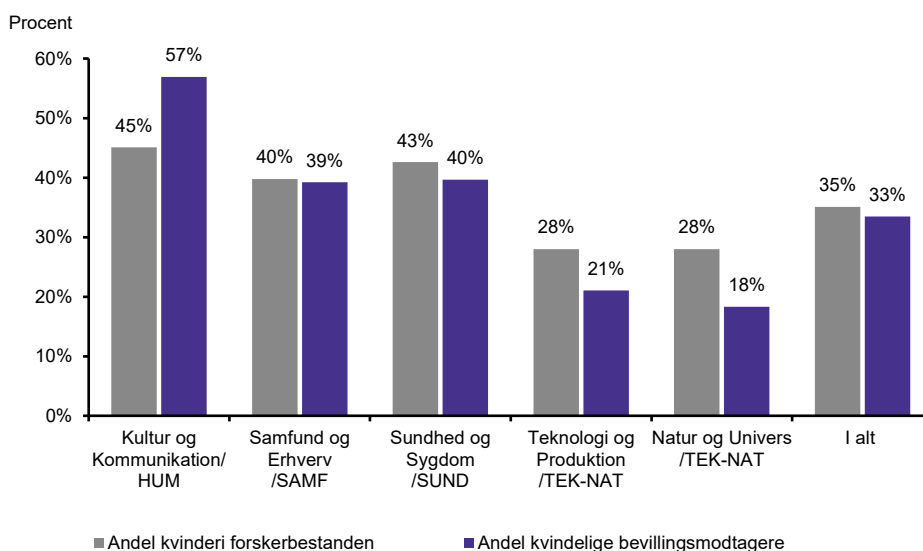
Figuren viser, at i 2020 udgjorde kvinder 45 procent af alle fastansatte forskere inden for humaniora og 57 procent af bevillingsmodtagerne inden for DFF-Kultur og Kommunikation.

Inden for sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab udgjorde kvindelige forskere henholdsvis 43 og 40 procent i 2020, og henholdsvis 40 og 39 procent af bevillingsmodtagerne inden for DFF-Sundhed og Sygdom og DFF-Samfund og Erhverv.

Inden for teknisk videnskab og naturvidenskab er der desværre ikke data for andelen af kvinder i forskerbestanden opdelt på de to videnskabelige hovedområder hver for sig, men kun samlet. Inden for de to områder tilsammen udgjorde kvindelige forskere 28 procent i 2020, og henholdsvis 18 procent af bevillingsmodtagerne inden for DFF-Natur og Univers og 21 procent inden for DFF-Teknologi og Produktion.

Figur 7.7

Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFFs faglige forskningsråd og andelen af kvinder i forskerbestanden på videnskabelige hovedområder, 2020, procent



Anm.: Der er ikke data for forskerbestanden inden for teknisk videnskab og naturvidenskab hver for sig. I figuren er der gengivet andelen af forskerbestanden inden for det samlede tekniske- og naturvidenskabelige hovedområde (TEK-NAT)

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase og Forskerbestandsstatistikken fra Danmarks Statistik.

7.2.2.4 Mænd og kvinders succesrate ved ansøgninger fordelt på faglige forskningsråd

Tabel 7.9 viser mænd og kvinders succesrater i perioden 2016-2020, når man ser på de enkelte faglige forskningsråd under fonden samt Det Tværrådslige Udvalg samt udbuddet af de tematiske midler. I tabellen er angivet med farvekode om succesraten har været højest for mænd (blå) eller for kvinder (lilla).

Tabellen viser en tendens til, at succesraten er højere for mænd end for kvinder i de fleste af de faglige forskningsråd. Dog skiller især det faglige forskningsråd for Kultur og Kommunikation sig ud fra den generelle tendens ved i både 2017, 2019 og 2020 at have højere succesrater for kvinder end for mænd. For de øvrige fire faglige forskningsråd er billedet det modsatte. Her gælder, at kvinder kun i et enkelt år ud af de fem år i perioden har haft højere succesrate end mandlige ansøgere.

Tabellen viser endvidere, at forskellen mellem mænd og kvinders succesrate er meget stor og meget svingende i Det Tværrådslige Udvalg. Det skyldes de forholdsvis få ansøgninger og bevillinger, der afgives af udvalget årligt.

Tabellen viser også, at succesraten for kvinder i uddelingerne af de tematiske midler alle tre år har været højere end for de mandlige ansøgere. Her er det særlig programmet "Tidlig indsats" i 2018 og 2020 samt programmet "Digitale teknologier" i 2019, hvor kvinder har haft en højere succesrate. Det skal dog bemærkes, at også inden for de tematiske midler er data baseret på forholdsvis få ansøgninger og bevillinger i sammenligning med DFF's samlede antal ansøgninger og bevillinger.

Når man ser på tværs af årene i perioden 2016-2020 viser tabellen endvidere, at 2020 skiller sig væsentlig ud fra de øvrige år. I 2020 har såvel tre af de faglige forskningsråd (Kultur og kommunikation, Samfund og Erhverv og Sundhed og Sygdom) og Det Tværrådslige Udvalg samt de Tematisk forskning alle haft en højere succesrate for kvinder end for mænd.

Tabel 7.9

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond 2016-2020, procent

	2016		2017		2018		2019		2020	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
DFF Kultur og Kommunikation	15%	16%	23%	15%	18%	19%	16%	12%	13%	10%
DFF Natur og Univers	6%	11%	11%	13%	16%	14%	14%	14%	12%	13%
DFF Samfund og Erhverv	13%	13%	21%	25%	24%	26%	18%	15%	12%	11%
DFF Sundhed og Sygdom	17%	20%	19%	22%	18%	22%	14%	18%	14%	13%
DFF Teknologi og Produktion	9%	11%	16%	14%	9%	16%	12%	15%	10%	12%
DFF Det Tværrådslige Udvalg	17%	0%	0%	20%	10%	25%	13%	28%	17%	6%
DFF Tematisk forskning					14%	12%	14%	11%	16%	14%

Anm.: Den blå markering viser, at succesraten for mænd er højere end for kvinder. Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end for mænd. Hvid betyder at succesraten er ens eller næsten ens. K står for kvinder. M står for mænd. Succesraten regnes som forskellig, hvis forskellen i succesraten mellem mænd og kvinder har været 0,5 procentpoint eller derover, og som ens hvis forskellen har været mindre end 0,5 procentpoint.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets fondsdatabase

7.2.3 Bevillinger fra Danmarks Frie Forskningsfond fordelt på virkemidler

7.2.3.1 Antal bevillinger til mænd og kvinder fordelt på virkemidler

I dette afsnit præsenteres fordelingen af mænd og kvinder på DFF's virkemidler. Boks 7.4 Virkemidler i Danmarks Frie Forskningsfond præsenterer de udvalgte virkemidler nærmere.

Tabel 7.10 viser antallet af bevillinger i DFF fordelt på fondens fire største virkemidler samt en samlet gruppe for fondens øvrige virkemidler i perioden 2018-2020.

Tabellen viser, at ud af de fire største virkemidler henter kvinder flest bevillinger hjem via virkemidlet "DFF-Forskningsprojekt 1", men samlet set modtager kvinder flest bevillinger fra den samlede gruppe af DFF's øvrige virkemidler. "DFF-Forskningsprojekt 1" er også det største virkemiddel for de mandlige bevillingsmodtagere. Inden for alle fondens fire største virkemidler samt under øvrige virkemidler som helhed har kvinder i alle 3 år fået færre bevillinger end mænd.

Tabel 7.10

Bevillinger fra Danmarks Frie Forskningsfond, fordelt på virkemidler og køn, 2018-2020, antal

Virkemidler	2018			2019			2020		
	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt	Kvinde	Mand	I alt
DFF-Forskningsprojekt 1	37	148	185	32	127	159	41	122	163
DFF-Forskningsprojekt 2	16	53	69	24	43	67	17	40	57
Sapere Aude: DFF-Forskningsleder	12	22	34	12	23	35	15	20	35
DFF-International Postdoc	11	14	25	12	21	33	13	27	40
Øvrige virkemidler	49	52	101	39	58	97	66	93	159
I alt	125	289	414	119	272	391	152	302	454

Anm.:

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase

Boks 7.4 Virkemidler i Danmarks Frie Forskningsfond

Danmarks Frie Forskningsfond udbyder forskningsmidler gennem en række virkemidler. Nogle virkemidler udbydes af alle fem faglige forskningsråd, mens andre kun udbydes af et enkelt råd.

DFF-International Postdoc: Virkemidlet sigter mod at styrke yngre talentfulde forskeres internationale mobilitet og udvikle forskerkompetence hos forskere i begyndelsen af deres forskerkarriere. Hensigten er, at bevillingsmodtageren gennem projektet konsoliderer sin faglige profil ved selvstændigt at gennemføre et konkret forskningsprojekt ved en forskningsinstitution i udlandet. Der kan søges om bevilling på op til 1.350.000 kr. ekskl. overhead fordelt over to år. Forskeren skal have en ph.d.-grad eller forvente at aflevere en afhandling inden 12 måneder efter ansøgningsfristen eller have kvalifikationer, som kan sidestilles med ph.d.-graden.

DFF-Forskningsprojekt 1: Formålet er at fremme kvaliteten af dansk forskning, og projekterne under dette virkemiddel er kendetegnet ved en klar og afgrænset problemformulering, hvor forskningsaktiviteterne forventes at være af høj international kvalitet. Der kan søges om bevilling på op til 2.000.000 kr. ekskl. overhead. Varigheden af projekterne er typisk 3 år, men med mulighed for at søge om et projekt med op til 4 års varighed, hvis der indgår ph.d.-studerende i projektet. Forskeren skal have selvstændig forskningserfaring svarende til typisk 3 år eller mere efter opnåelsen af ph.d.-grad (eller opnåelsen af tilsvarende kvalifikationer).

DFF-Forskningsprojekt 2: Formålet er at fremme kvaliteten og udvikle samarbejdet i dansk forskning. Projekterne er ofte kendetegnet ved at være et koordineret og forpligtende samarbejde om en velafgrænset, fælles problemformulering. Forskningsaktiviteterne skal skabe synergi mellem eventuelle delprojekter, indeholde internationalt samarbejde i relevant omfang og være af høj international kvalitet. Der kan søges om bevilling på mellem 2.000.000 kr. og 4.300.000 kr. ekskl. overhead til forskningsprojekter udført af flere forskere af op til 4½ års varighed. Forskeren skal have betydelig, selvstændig forskningserfaring på højt internationalt niveau og typisk svarende til 5 år eller mere efter opnåelsen af ph.d.-grad (eller opnåelsen af tilsvarende kvalifikationer)

Sapere Aude: DFF-Forskningsleder: For at sætte fokus på styrkelse af forskeruddannelse og internationalisering udbyder DFF Sapere Aude. Formålet er at udvikle de dygtigste forskertalenter evner og kompetencer nationalt og internationalt. Initiativet henvender sig både til danske og udenlandske forskere. Der kan søges om bevilling på op til 4.300.000 kr. ekskl. overhead til et projekt af op til 4 års varighed. Forskeren skal inden for de seneste 8 år have opnået ph.d.-graden eller have opnået kvalifikationer, der kan sidestilles med den.

Øvrige virkemidler: DFF uddeler foruden ovenstående virkemidler midler til forskeruddannelse uden for universiteterne på tværs af alle faglige råd. Desuden uddeler tre af fondens fem faglige råd rådsspecifikke virkemidler. Det drejer sig f.eks. om støtte til netværkssamarbejder, udgivelse af videnskabelige tidsskrifter, forskningsophold ved en udenlandsk forskningsinstitution mv.

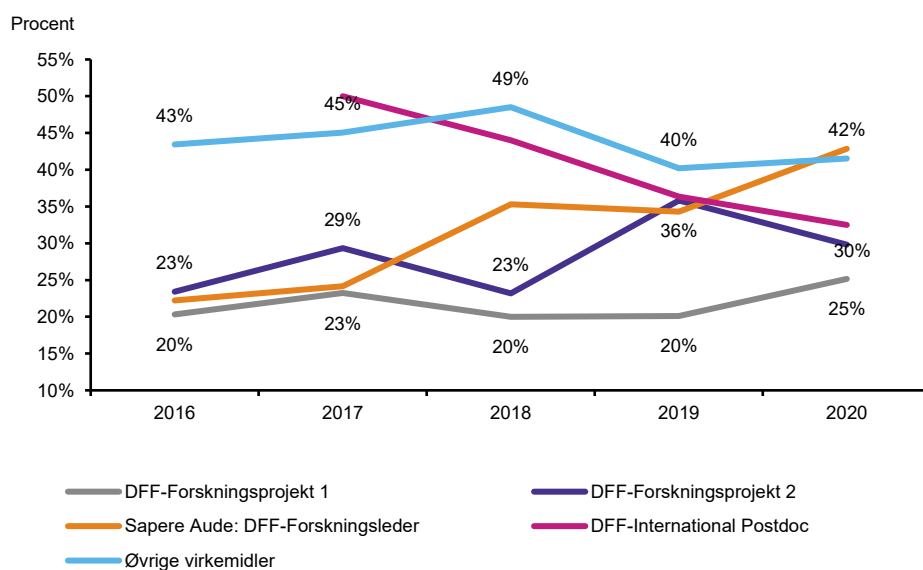
7.2.3.2 Andel bevillinger til mænd og kvinder fordelt på virkemidler

Figur 7.8 viser andelen af kvindelige bevillingsmodtagere indenfor fondens største virkemidler samt øvrige virkemidler i perioden 2016-2020.

Figuren viser, at andelen af kvinder er størst på fondens øvrige virkemidler. Her svinger andelen af kvindelige bevillingsmodtagere mellem 40 og 49 procent. Figuren viser også, at andelen af kvindelige bevillingsmodtagere er steget særlig indenfor Sapere Aude-programmet, og i nogen grad inden for DFF-forskningsprojekt 2. Til gengæld er andelen af kvinder inden for DFF-international Postdoc været faldende i perioden – fra 50 procent i 2017 til 33 procent i 2020. Det skal dog bemærkes, at der er tale om et forholdsvist lille virkemiddel med få årlige bevillinger, og der kan derfor være tale om tilfældige årlige udsving. Samlet set er andelen af kvindelige bevillingsmodtagere lavest inden for DFF-Forskningsprojekt 1, hvor andelen af kvinder svinger mellem 20 og 25 procent. Det skal i den forbindelse bemærkes, at 36 procent af alle bevillinger (mål på antal) fra DFF i 2020 blev givet under dette virkemiddel.

Figur 7.8

Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlet antal bevillingsmodtagere, fordelt på virkemidler under Danmarks Frie Forskningsfond, 2016-2020, pct.



Anm.: Data vedr. DFF-forskningsprojekt 1 og 2 viser kun de frie midler, men ikke de tematiske midler, hvor disse virkemidler også har været anvendt. De er i stedet inkluderet under øvrige virkemidler.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase

7.2.3.3 Andel bevillinger til kvinder sammenholdt med andelen af kvinder i forskerbestanden fordelt på virkemidler

Målgruppen for de enkelte virkemidler under DFF er ikke defineret i forhold til stillingskategorier for ansøgere, men er i stedet fastsat ud fra en række andre kriterier (se evt. Boks 7.4 om DFF's virkemidler). I stedet er det muligt at se på, hvilken stillingskategori

bevillingsmodtagerne på de enkelte virkemidler havde på ansøgningstidspunktet og på den baggrund sammenligne med andelen af kvinder blandt forskerbestanden på de pågældende stillingskategorier.

Inden for "DFF-international Postdoc" var de primære bevillingsmodtagere i 2020 enten postdocs eller uoplyst på ansøgningstidspunktet, for "Sapere Aude – Forskningsleder" var de primære bevillingsmodtagere enten på adjunkt- eller lektorniveauet, mens de primære bevillingsmodtagere inden for både DFF-forskningsprojekt 1 og 2 er på professor- og lektorniveauet.¹⁷

Tabel 7.11 viser andelen af kvindelige bevillingsmodtagere på de fire virkemidler samt andelen af kvinder i forskerbestanden på henholdsvis adjunkt-, lektor- og professorniveauet i 2020.

Tabellen viser, at for "DFF-Forskningsprojekt 1" lå andelen af kvindelige bevillingsmodtagere med 25 procent på samme niveau som andelen af kvinder på professorniveauet, men under andelen af kvinder på lektorniveauet. For "DFF-Forskningsprojekt 2" lå andelen af kvinder blandt bevillingsmodtagere med 30 procent lige imellem andelen af kvinder på henholdsvis professor og lektorniveauet.

Tabellen viser endvidere, at for "Sapere Aude – Forskningsleder" lå andelen af kvindelige bevillingsmodtagere med 43 procent en smule over andelen af kvinder på adjunktniveauet og også over andelen af kvinder på lektorniveauet i 2020. For "DFF-international Postdoc" lå andelen af kvindelige bevillingsmodtagere med 33 procent derimod en noget under andelen af kvinder på adjunktniveauet (der også inkluderer postdocs). For begge virkemidler er der dog tale om forholdsvis små antal årlige bevillinger med store udsving i andelen af kvindelige bevillingsmodtagere (jf. figuren overfor), og der kan derfor være tale om tilfældige årlige udsving.

Tabel 7.11

Andelen af kvindelige bevillingsmodtagere i DFFs virkemidler og andelen af kvinder i forskerbestanden på stillingskategorier, 2020, procent

	DFF-Forsk- ningspro- jekt 1	DFF-Forsk- ningspro- jekt 2	Sapere Aude: DFF-Forsk- ningsleder	DFF-Inter- national Postdoc
Andel kvindelige bevillingsmodtagere	25%	30%	43%	33%
Andel kvinder adjunktniveauet			42%	42%
Andel kvinder lektorniveauet	34%	34%	34%	
andel kvinder professorniveauet	25%	25%		

¹⁷ Opgørelsen er vurderet ud fra bevillingerne afgivet af DFF i 2020. Opgørelsen i forhold til DFF-forskningsprojekt 1 og 2 omfatter kun bevillinger inde for de frie midler, men ikke de tematiske midler, hvor disse virkemidler også har været anvendt.

Anm.: I tabellen vises kun andelen af kvinder på de stillingsniveauer, der modsvarer de primære stillingsniveauer for bevillingsmodtagere inden for de respektive virkemidler i 2020. De øvrige felter er gråmarkerede.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Fondsdatabase

7.2.3.4 Mænd og kvinders succesrate ved ansøgninger fordelt på virkemidler

Tabel 7.12 viser den gennemsnitlige succesrate for mænd og kvinder på de fire største virkemidler under DFF samt på de øvrige virkemidler set under ét i perioden 2017-2020.

Tabellen viser, at succesraten for mænd i alle fire år har været større end for kvinder i forhold til virkemidlet "DFF-Forskningsprojekt 1". I 2018 var succesraten 5,3 procentpoint højere end kvinders som det højeste i perioden og i 2020 2,4 procentpoint højere som det laveste i perioden. Det betyder også, at forskellen mellem mænd og kvinders succesrate inden for dette virkemiddel er langt større end tilfældet er for DFF's øvrige virkemidler. Det skal i den forbindelse bemærkes, at 36 procent af alle bevillinger (mål på antal) fra DFF i 2020 blev givet under dette virkemiddel.

I forhold til mænd og kvinders succesrater inden for DFF-Forskningsprojekt 2, DFF-International Postdoc og Sapere Aude: DFF-forskningsleder samt DFF's øvrige virkemidler viser tabellen, at billedet er mere blandet, og at det svinger om mænd eller kvinders succesrate er højest – både inden for de enkelte virkemidler og inden for de enkelte år.

Forskellen mellem mænd og kvinders succesrate var størst inden for virkemidler Internationale postdocs i 2018, hvor mænds succesrate var 6,5 procentpoint højere end kvinders. Det var dermed det virkemiddel og år, hvor mænd succesrate oversteg kvinders mest. Inden for virkemidlet Sapere Aude-Forskningsleder var kvinders succesrate 3,8 procentpoint højere end mænds i 2020, og det er dermed det virkemiddel og år, hvor kvinders succesrate overstiger mænds mest.

Samlet indikerer tabellen dog, at bortset fra forskellen i succesraten for mænd og kvinder under "DFF-Forskningsprojekt 1" er der tale om forholdsvis små forskelle og tilfældige udsving fra år til år.

Tabel 7.12

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, virkemidler under Danmarks Frie Forskningsfond 2016-2020, procent

	2017		2018		2019		2020	
	K	M	K	M	K	M	K	M
DFF-Forskningsprojekt 1	14%	18%	13%	19%	12%	15%	11%	14%
DFF-Forskningsprojekt 2	16%	15%	13%	14%	16%	13%	10%	10%
DFF-International Postdoc	26%	25%	18%	25%	19%	16%	16%	17%
Sapere Aude: DFF-Forskningsleder	6%	8%	12%	10%	10%	10%	12%	8%

Øvrige virkemidler	38%	36%	25%	33%	19%	19%	15%	13%
--------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Anm.: Den blå markering viser, at succesraten for mænd er højere end for kvinder. Den lilla markering viser, at succesraten for kvinder er højere end for mænd. Hvid betyder at succesraten er ens eller næsten ens. K står for kvinder. M står for mænd. Succesraten regnes som forskellig, hvis forskellen i succesraten mellem mænd og kvinder har været 0,5 procentpoint eller derover, og som ens hvis forskellen har været mindre end 0,5 procentpoint.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets fondsdatabase

7.3 Danmarks Innovationsfond

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

Danmarks Innovationsfond yder tilskud til strategisk forskning samt innovation og teknologiudvikling. Fonden skal særligt understøtte udviklingen af løsninger på konkrete samfundsudfordringer samt øge forsknings- og innovationsindsatsen i virksomheder, herunder særligt i små og mellemstore virksomheder.

Innovationsfondens virkemidler varierer en smule fra år til år men deres hovedvirkemidler er Grand Solutions, InnoBooster, og Erhvervsforskerprogrammet – hvoraf Grand solutions normalt er klart det største.

Bevillingerne fra Danmarks Innovationsfond belyses ikke i dette talentbarometer, da der ikke er kønsopdelte data for de største af fondens virkemidler og kun delvist kønsopdelte data inden for fondens mindre programmer.

8. Mænd og kvinder i forskningsledelse

Den øverste daglige ledelse af universiteterne består fortsat af flere mænd end kvinder og kun halvdelen af universiteternes bestyrelser har en ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt bestyrelsernes udpegede medlemmer.

Dette kapitel fokuserer på andelen af mænd og kvinder i universiteternes bestyrelser og øverste daglige ledelse.

Kapitlet dykker også ned i fordelingen af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne i de tre offentlige forsknings- og innovationsfonde.

Sidste del af kapitlet præsenterer andelen af mænd og kvinder i Danmarks Frie Forskningsfonds faglige forskningsråd og eksterne bedømmelsespaneler.

Kapitlets hovedkonklusioner

Halvdelen af universiteterne har en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i bestyrelserne (målt på eksterne medlemmer alene)

Fire universiteter - Aarhus Universitet, Copenhagen Business School, IT-Universitetet og Københavns Universitet, har en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i forhold til de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Danmarks Tekniske Universitet har en underrepræsentation af mænd, mens Roskilde Universitet, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet har en underrepræsentation af kvinder.

Der er lige mange mænd og kvinder som bestyrelsesformænd for universiteterne

Aarhus Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Københavns Universitet og Aalborg Universitet havde primo 2022 kvindelige bestyrelsesformænd. De fire øvrige universiteter har en mandlig bestyrelsesformand.

Blandt den øverste daglige ledelse på universiteterne er 28 procent kvinder

På Copenhagen Business School, Københavns Universitet og Roskilde Universitet består den øverste daglige ledelse af 40-43 procent kvinder. På de øvrige fem universiteter udgør kvinderne mellem 0 og 33 procent af den øverste daglige ledelse.

Kun et universitet har kvindelig rektor og 25 procent af dekanerne er kvinder

I universiteternes daglige ledelse er der flest kvinder i stillingskategorierne øvrig direktionsmedlem og prorektor, hvor kvinder udgør henholdsvis 75 procent (3 ud af 4) og 44 procent (4 ud af 9). Der er færrest kvinder blandt rektorerne og universitetsdirektørerne (1 ud af 8). Samtidig er kun hver fjerde dekan en kvinde (7 ud af 28).

Der er balance mellem mænd og kvinder i bestyrelserne for Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Danmarks Grundforskningsfond, men ikke i Innovationsfonden

Kvinder udgjorde 56 procent (svarende til 5 ud af 9) af bestyrelsesmedlemmerne af henholdsvis DFF og Danmarks Grundforskningsfond og 33 procent (svarende til 3 ud af 9) medlemmer af Innovationsfondens bestyrelse. Formanden for bestyrelsen i DFF er en kvinde, mens de to øvrige bestyrelsesformænd er mænd.

Kvinder udgør 41 procent af medlemmerne af DFF's fem faglige forskningsråd

Kvinder udgør samlet set 41 procent af medlemmerne af DFF's fem faglige forskningsråd og 40 procent (svarende til to ud af fem) af de faglige forskningsråd en kvindelig formand. Det er de faglige forskningsråd for Kultur og Kommunikation samt Samfund og Erhverv.

I forskningsrådenes eksterne bedømmelsespaneler udgør andelen af kvinder 30 procent

Samlet set er andelen af kvinder 30 procent i forskningsrådenes eksterne bedømmelsespaneler (34 ud af 113). Der er dog store forskelle mellem de enkelte forskningsråds paneler.

8.1 Universiteternes bestyrelser

Alle otte universiteter ledes af en bestyrelse. Ifølge universitetsloven er bestyrelsen den øverste myndighed for universitetet, og bestyrelsen har ansvaret for den overordnede og strategiske ledelse¹⁸.

Bestyrelsen sammensættes af eksterne medlemmer, der udpeges og af valgte medlemmer, der repræsenterer universitetets videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, det teknisk-administrative personale (TAP) og de studerende. De eksterne medlemmer af bestyrelsen skal udgøre flertallet af bestyrelsesmedlemmerne.

Den samlede størrelse på bestyrelserne ligger på mellem 9 og 11 medlemmer. Bestyrelserne for Aarhus Universitet, Copenhagen Business School, Københavns Universitet og Aalborg Universitet består af 11 medlemmer. På Danmarks Tekniske Universitet er der 10 medlemmer, og på IT-Universitetet i København, Roskilde Universitet og Syddansk Universitet er der 9 medlemmer.

I det nedenstående behandles kun kønssammensætningen blandt de eksterne medlemmer, da der er tale om udpegede medlemmer, mens de øvrige medlemmer er valgte.

Der er seks eksterne bestyrelsesmedlemmer i bestyrelserne for Aarhus Universitet, Copenhagen Business School, Danmarks Tekniske Universitet, Københavns Universitet og Aalborg Universitet. I bestyrelserne for IT-Universitetet, Syddansk Universitet og Roskilde Universitet er der fem eksterne bestyrelsesmedlemmer.¹⁹ Samlet betyder det, at der er 45 eksterne bestyrelsesmedlemmer for de danske universiteter i alt.

De eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab, og deres kompetencer skal afspejle universitetets opgaver. De eksterne medlemmer skal tilsammen have indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber. Bestyrelsesformanden skal have erfaring med strategisk ledelse af en stor virksomhed eller organisation og væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.²⁰ De eksterne medlemmer inklusiv bestyrelsesformændene er udpeget i en periode på 4 år på alle otte universiteter²¹. De eksterne medlemmer kan genudpeges for én periode.

Som statsfinansierede selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning er universiteterne omfattet af ligestillingsloven. Det betyder, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutionerne bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Ved ligelig sammensætning forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.²²

¹⁸ Lov om universiteter (universitetsloven), [LBK nr. 778 af 07/08/2019](#)

¹⁹ Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

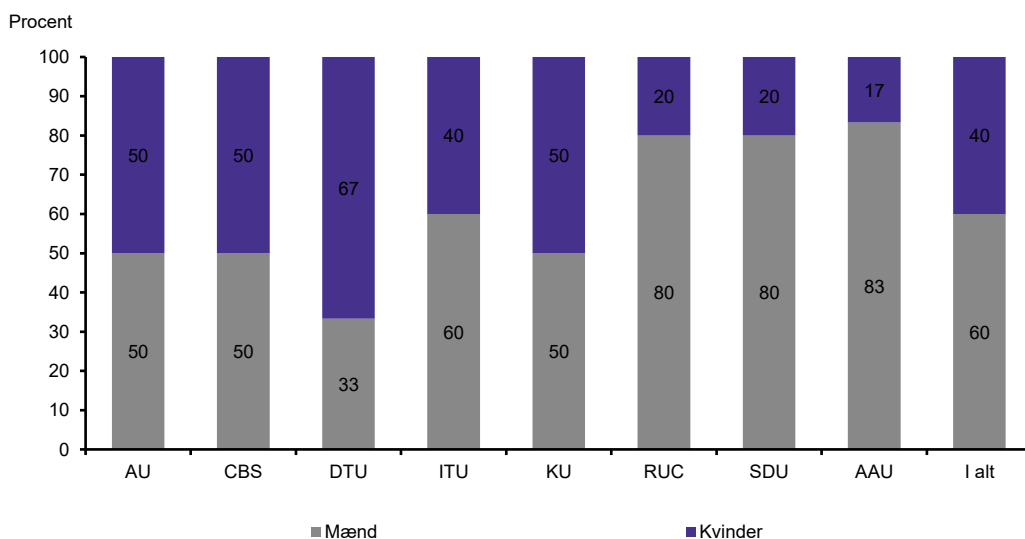
²⁰ Lov om universiteter (universitetsloven), [LBK nr. 778 af 07/08/2019](#)

²¹ De interne bestyrelsesmedlemmer vælges for en 4-årig periode. De studerende er valgt for en periode på 2 år på alle universiteter, undtagen Aarhus Universitet, hvor de studerende fra 2022 er valgt for en 1-årig periode (Universiteternes vedtægter trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider 2022).

²² Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder), [LBK nr. 751 af 26/04/2021](#) og Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning, [BEK nr. 114 af 30/01/2014](#)

Figur 8.1

Mænd og kvinder blandt de eksterne medlemmer af de enkelte universiteters bestyrelser, procent, primo 2022.



Anm.: Der er seks eksterne bestyrelsesmedlemmer i bestyrelserne for AU, CBS, DTU, KU og AAU. I bestyrelserne for ITU, SDU og RUC er der fem eksterne bestyrelsesmedlemmer. Samlet er der 45 eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

Figur 8.1 viser andelen af henholdsvis mænd og kvinder blandt de eksternt udpegede bestyrelsesmedlemmer for de otte danske universiteter i alt og for de enkelte universiteter. Figuren viser, at kvinder udgør 40 procent af universiteternes eksterne bestyrelsesmedlemmer samlet set – svarende til 27 mænd og 18 kvinder. Andelen af mænd og kvinder blandt eksterne bestyrelsesmedlemmer for de danske universiteter i alt, er dermed inden for anbefalingerne for kønsmæssig sammensætning.

Figuren viser også, at andelen af kvinder udgør 50 procent af de eksterne bestyrelsesmedlemmer på Aarhus Universitet, Copenhagen Business School og Københavns Universitet, og 40 procent på IT-Universitetet i København. Hvis man udelukkende kigger på de eksterne bestyrelsesmedlemmer, ligger disse fire bestyrelser dermed inden for anbefalingerne i ligestillingsloven.

Fordelingen af de eksterne bestyrelsesmedlemmer på Danmarks Tekniske Universitet, Roskilde Universitet, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet lever derimod ikke op til anbefalinger, når der alene ses på de eksterne bestyrelsesmedlemmer, idet andelen af enten kvinder eller mænd ikke er repræsenteret med minimum 40 procent. For Danmarks Tekniske Universitet er der en underrepræsentation af mænd, og for Roskilde Universitet, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet er det kvinderne, der er underrepræsenterede.

Det skal bemærkes, at ovenstående ikke afspejler den samlede kønsfordeling blandt universiteternes samlede bestyrelser med både interne og eksterne medlemmer, og det

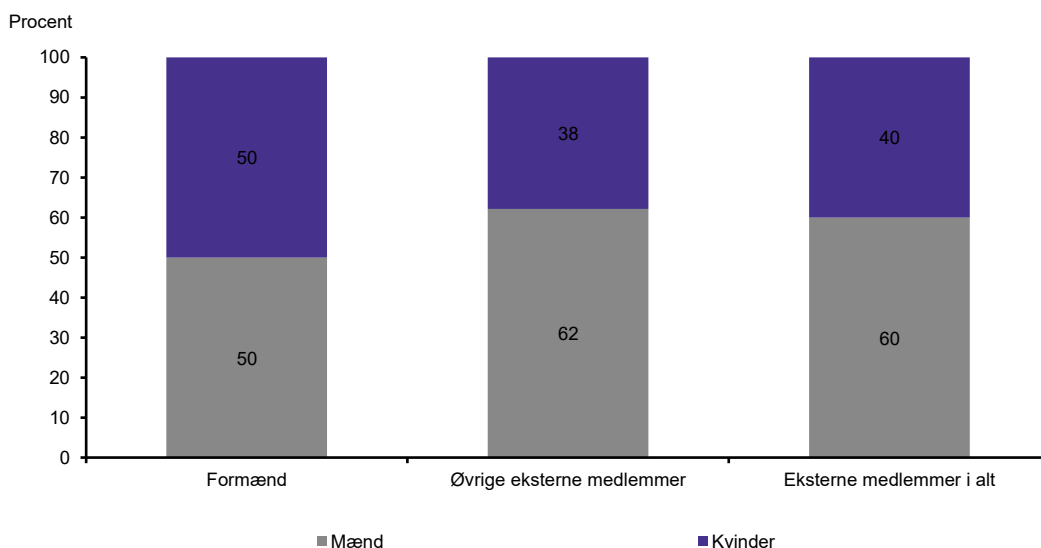
er derfor muligt at de samlede bestyrelser hver især lever op til anbefalinger i ligestillingsloven.

Figur 8.2 viser, andelen af mænd og kvinder blandt bestyrelsernes eksterne medlemmer fordelt på formandsposten og øvrige eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Figuren viser, at halvdelen af universiteternes bestyrelser har en kvindelig formand (AU, DTU, KU og AAU), mens andelen af kvinder blandt de øvrige eksterne medlemmer i universiteternes bestyrelser er 38 procent, hvilket dermed er lige under anbefalingen om 40 procent.

Figur 8.2

Mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser – universiteterne samlet, procent, primo 2022



Anm.: Figuren inkluderer kun eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser (N=45).

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

Tabel 8.1 sammenligner antallet af mænd og kvinder blandt universiteternes bestyrelsesformænd og øvrige eksterne bestyrelsesmedlemmer i 2020 med 2022.

Tabellen viser, at fordelingen mellem mænd og kvinder i universiteternes bestyrelser er uændret fra 2020 til 2022. Dette gør sig gældende både i forhold til formænd og øvrige eksterne medlemmer.

Tabel 8.1

Antal mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser, primo 2020 og primo 2022

	Formænd		Øvrige eksterne medlemmer		Eksterne medlemmer i alt	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
2020	4	4	23	14	27	18
2022	4	4	23	14	27	18

Anm.: Tabellen inkluderer kun bestyrelsens eksterne medlemmer.

Kilde: Oplysningerne for 2020 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 31. januar 2020 og fremgår af publikationen "Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometeret 2019". Oplysningerne for 2022 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

8.2 Universiteternes øverste daglige ledelse

Universiteterne ledes til daglig af en øverste daglig ledelse. Sammensætningen og størrelsen af universiteternes øverste daglige ledelse varierer meget. På alle universiteterne består den øverste daglige ledelse, som minimum af en rektor, en prorektor og en universitetsdirektør.

De fleste universiteter har derudover også en række dekaner, enten for specifikke områder (f.eks. forskning og uddannelse) eller dekaner for faglige fakulteter. I de fleste tilfælde indgår dekanerne også i universiteternes øverste daglige ledelse. Det gælder dog ikke på Københavns Universitet. I Figur 8.3 og Figur 8.4 nedenfor er Københavns Universitets dekaner dog talt med for at give et samlet overblik over kønsfordelingen blandt dekanerne på tværs af universiteterne.

Der kan også indgå andre stillingskategorier i den øverste daglige ledelse. På Aarhus Universitet indgår erhvervsdirektøren, på Aalborg Universitet indgår innovationsdirektøren og på Danmarks Tekniske Universitet indgår koncerndirektørerne for henholdsvis innovation og entreprenørskab samt offentlige-private samarbejder og livslang læring.

Figur 8.3 viser andelen af mænd og kvinder blandt universiteternes daglige ledelse i alt og fordelt på de enkelte universiteter.

Figuren viser, at den største andel af kvinder i den øverste ledelse primo 2022 er på Roskilde Universitet (43 procent), Copenhagen Business School (40 procent) og Københavns Universitet (40 procent). På de øvrige fem universiteter udgør kvinder 33 procent eller mindre af den øverste daglige ledelse. På IT-Universitetet var der ingen kvinder i den øverste daglige ledelse (men dog en ubesat stilling på opgørelsestidspunktet).²³

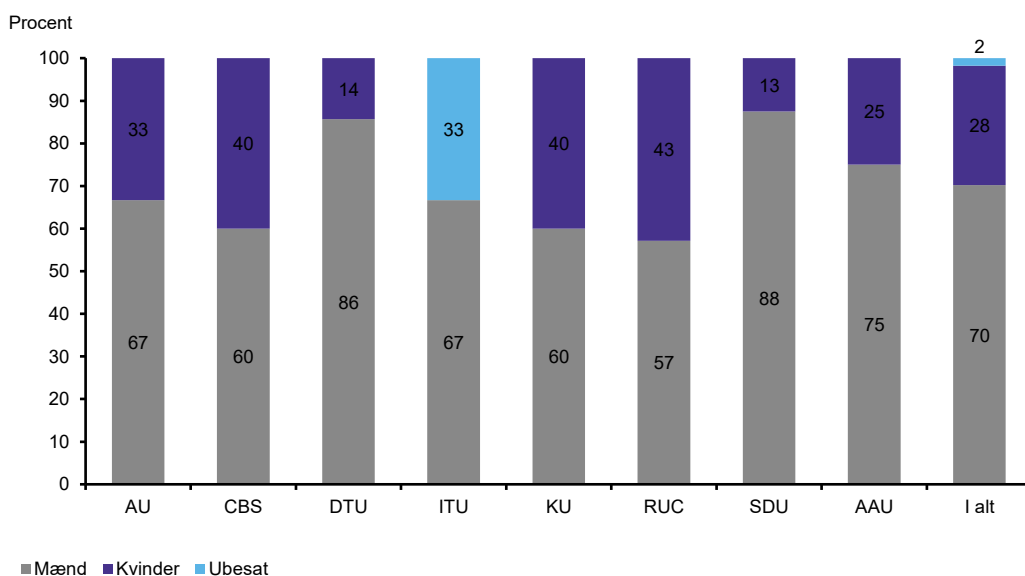
Figuren viser også at primo 2022 udgjorde kvinder 28 procent af universiteternes øverste daglige ledelse, mænd udgjorde 70 procent, mens to procent af stillingerne (sva-

²³ ITU har med virkning fra 1. september 2022 ansat ny rektor og har derfor ikke længere en ubesat stilling. Det ændrer dog ikke på opgørelsen, idet ITU fortsat ikke har kvinder i den daglige ledelse.

rende til 1 stilling) var ubesat. Til sammenligning var andelen af kvinder i universiteternes øverste daglige ledelse i 2022 dermed lidt højere end andelen af kvinder på profesorniveau i 2020 (24 procent – se kapitel 4).

Figur 8.3

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse i alt samlet på universiteterne enkeltvis, procent, primo 2022



Anm.: Antallet af medlemmer af universiteternes daglige ledelse varierer fra 3 på ITU (dog 2 på dataindsamlingstidspunktet) til 10 på Københavns Universitet. Dekanerne på KU er talt med selvom de ikke er del af universitetets øverste daglige ledelse. Data fra KU er dermed baseret på 10 personer – fire personer i den daglige ledelse samt seks dekaner.

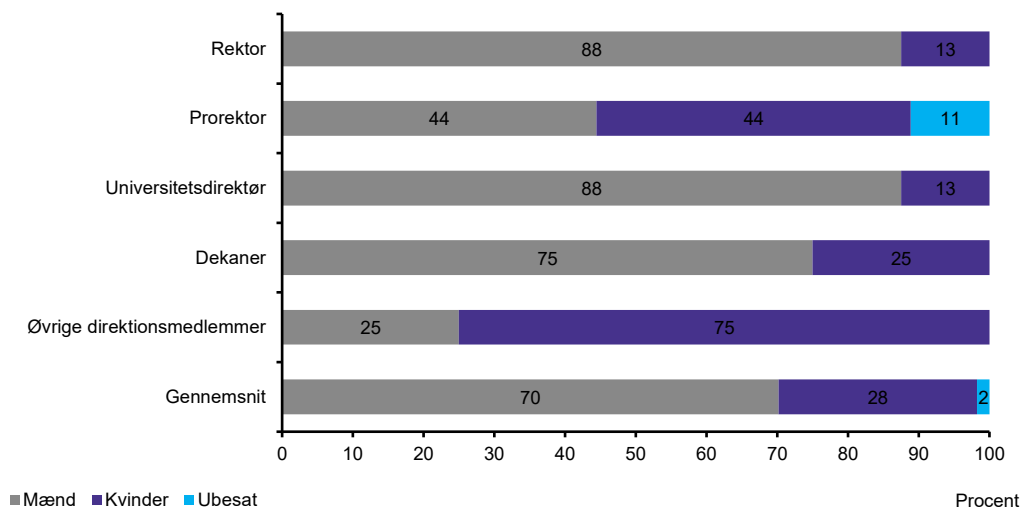
Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

Figur 8.4 viser andelen af kvinder blandt universiteternes daglige ledelser samlet set fordelt på stillingskategorier.

Figuren viser, at der er flest kvinder blandt øvrige direktionsmedlemmer (3 ud af 4) svarende til 75 procent og i stillingen som prorektor (4 ud af 9) svarende til 44 procent. Kun et enkelt universitet (Roskilde Universitet) har en kvindelig rektor (1 ud af 8) svarende til 18 procent. Det samme gælder universitetsdirektører – her er også kun en enkelt kvinde (CBS) svarende til 18 procent (1 ud af 8). Endelig var 7 ud af 28 dekaner kvinder svarende til 25 procent.

Figur 8.4

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse fordelt på stillingskategorier – universiteterne samlet, procent, primo 2022



Anm.: Øvrige direktionsmedlemmer er erhvervsdirektør på AU, innovationsdirektør på AAU og koncerndirektører for hhv. innovation og entreprenørskab samt offentlige-private samarbejder og livslang læring på DTU. Dekanerne på KU er talt med selvom de ikke er del af universitetets øverste daglige ledelse. På ITU var der en ubesat stilling som prorektor på dataindsamlingspunktet.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

Tabel 8.2 sammenligninger antallet af mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse i 2020 og 2022.

Tabellen viser, at der har været en række mindre ændringer i fordelingen af mænd og kvinder i universiteternes daglige ledelse fra primo 2020 til primo 2022. Tabellen viser også, at der samlet set er sket en lille stigning af andelen af kvinder fra 24 procent i 2020 til 28 procent i 2022 blandt universiteternes øverste ledelse.

Tabel 8.2

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse fordelt på stillingskategorier primo 2020 og primo 2022, antal og procent

		2020	2022
Rektor	Mænd	7	7
	Kvinder	1	1
Prorektor	Mænd	4	4
	Kvinder	3	4
	Ubesat	0	1
Universitetsdirektør	Mænd	7	7

	Kvinder	1	1
Dekaner	Mænd	21	21
	Kvinder	4	7
Øvrige direktionsmedlemmer	Mænd	2	1
	Kvinder	4	3
I alt	Mænd	41	40
	Kvinder	13	16
	Ubesat	0	1
	Andel kvinder i alt	24%	28%

Anm.:

Kilde: Oplysningerne for 2020 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 31. januar 2020 og fremgår af publikationen "Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometeret 2019". Oplysningerne for 2022 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

8.3 Bestyrelserne i de tre offentlige forsknings- og innovationsfonde

Der er i dag tre offentlige forsknings- og innovationsfonde under Uddannelses- og Forskningsministeriet. Det drejer sig om henholdsvis Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), Danmarks Grundforskningsfond og Innovationsfonden. Fondenes bestyrelser har hver ni bestyrelsesmedlemmer, der alle udpeges af uddannelses- og forskningsministeren.

Bestyrelserne for de tre fonde er underlagt ligestillingsloven, og de bør derfor have en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Ved en ligelig fordeling forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

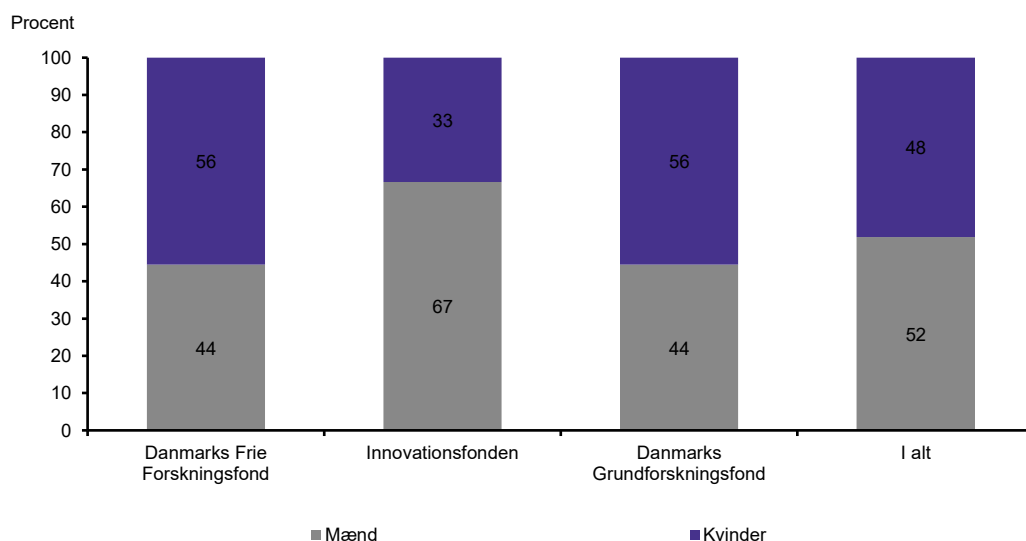
Det fremgår også af ligestillingsloven, at myndigheder og organisationer, der skal stille forslag om et medlem til de lovfattede udvalg mv. skal foreslå både en mand og en kvinde, når en ny post skal besættes. Den ansvarlige minister afgør, hvem der skal beskikkes som medlem og skal i den forbindelse tilstræbe en ligelig kønssammensætning. Det er endvidere et krav, at ministeren indberetter den påtænkte sammensætning til ligestillingsministeren, inden udpegningen finder sted. Evalueringspaneler, ekspertgrupper og underudvalg som de omfattede udvalg mv. selv nedsætter er ikke omfattet af ligestillingslovens regler.²⁴

²⁴ Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder), [LBK nr. 751 af 26/04/2021](#) og Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning, [BEK nr. 114 af 30/01/2014](#)

Udpegningsperioden varierer for de tre fonde fra 3-4 år med undtagelse af formanden for Danmarks Grundforskningsfond, hvor bestyrelsesformanden udpeges for en periode på 6 år.²⁵

Figur 8.5

Mænd og kvinder i bestyrelserne for de offentlige forsknings- og innovationsfonde enkeltvis, procent, medio 2022



Anm.: Bestyrelserne for alle tre fonde har 9 medlemmer hver. Der er 27 medlemmer i alt for de tre fonde.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra fondenes individuelle hjemmesider d. 23. august 2022.

Figur 8.5 viser fordelingen af mænd og kvinder i bestyrelserne for de tre fonde medio 2022.

Figuren viser, at kvinder medio 2022 udgør 56 procent af medlemmerne (svarende til 5 ud af 9 medlemmer) af bestyrelserne for henholdsvis Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Grundforskningsfond og 33 procent af medlemmerne (3 ud af 9 medlemmer) af bestyrelsen for Innovationsfonden.

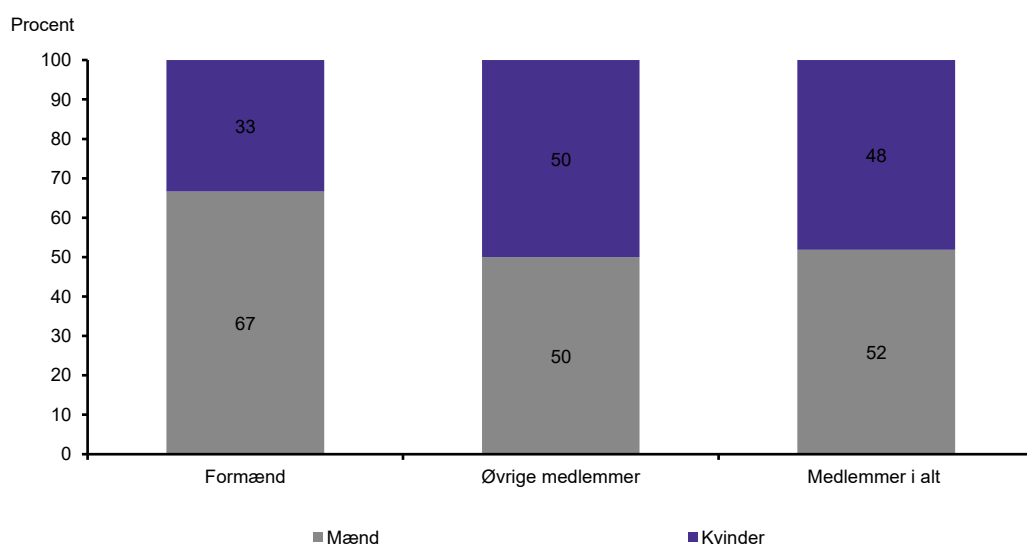
Det betyder, at bestyrelserne for Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Grundforskningsfond indfrier ligestillingslovens målsætning om, at både mænd og kvinder bør udgøre mindst 40 procent, mens bestyrelsen for Innovationsfonden ikke gør.

²⁵ Bestyrelsesmedlemmerne i Danmarks Frie Forskningsfond, herunder formanden, udpeges for en periode på indtil 4 år, og bestyrelsesmedlemmerne kan genudpeges, så de samlet set har været udpeget i 6 år. I Innovationsfonden udpeges bestyrelsesmedlemmerne, herunder formanden, for en periode på indtil 3 år, og også her kan og bestyrelsesmedlemmerne genudpeges, så de samlet set har været udpeget i 6 år. I Danmarks Grundforskningsfond udpeges formanden for en periode af 6 år med mulighed for genudpegnings én gang for en 3-årig periode. Bestyrelsesmedlemmerne udpeges for 4 år og kan genudpeges én gang. (Lov om Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd og Danmarks Frie Forskningsfond, [LOV nr. 384 af 26/04/2017](#), Lov om Danmarks Innovationsfond, [LBK nr. 1660 af 12/08/2021](#), Anordning om fundats for Danmarks Grundforskningsfond, [AND nr. 944 af 08/09/2008](#)).

Figur 8.6 viser andelen af mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige eksterne medlemmer i bestyrelserne for de offentlige forsknings- og innovationsfonde. Figuren viser, at en ud af tre formænd - svarende til 33 procent, var en kvinde (Danmarks Frie Forskningsfond). Blandt de øvrige bestyrelsesmedlemmer er der en ligelig kønsfordeling – henholdsvis 12 mænd og 12 kvinder.

Figur 8.6

Mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige medlemmer for de offentlige forsknings- og innovationsfonde samlet set medio 2022, procent



Anm.: Bestyrelserne for de tre fonde har 9 medlemmer hver – dvs. samlet set 27 medlemmer. Heraf er der 3 formænd og 24 øvrige bestyrelsesmedlemmer

Kilde: Oplysningerne er trukket fra fondenes individuelle hjemmesider d. 23. august 2022.

Tabel 8.3 sammenligner antallet af mænd og kvinder blandt medlemmerne af de tre fondes bestyrelser i 2020 og 2022. Tabellen viser, at – selvom der har været udskiftninger blandt både formænd og øvrige medlemmer i perioden, så har der ingen ændringer været i det samlede antal af mænd og kvinder blandt formænd og øvrige bestyrelsesmedlemmer i de tre fonde tilsammen.

Tabel 8.3

Antal mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige medlemmer for de offentlige forsknings- og innovationsfonde, primo 2020 og primo 2022

	Formand		Øvrige medlemmer		I alt	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
2020	2	1	12	12	14	13
2022	2	1	12	12	14	13

Anm.: Bestyrelserne for de tre fonde har 9 medlemmer hver – dvs. samlet set 27 medlemmer. Heraf er der 3 formænd og 24 øvrige bestyrelsesmedlemmer.

Kilde: Oplysningerne for 2020 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 31. januar 2020 og kan findes i publikationen "Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometeret 2019". Oplysningerne for 2022 er trukket fra fondenes individuelle hjemmesider d. 23. august 2022.

8.4 Faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond

Ud over bestyrelsen består Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) af fem faglige forskningsråd. Forskningsrådene har hver 12-18 medlemmer og til sammen 75 medlemmer.

Det er DFF's bestyrelse, der udpeger medlemmerne af de faglige forskningsråd. Da det ikke er en minister, der udpeger medlemmerne til forskningsrådene, er de ikke omfattet af ligestillingsloven²⁶, men i loven om DFF fremgår det, at bestyrelsen skal tilstræbe en ligelig kønssammensætning, når de nedsætter udvalg²⁷. Med den ligelig kønssammensætning forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent²⁸.

Figur 8.7 viser andelen af mænd og kvinder i de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond.

Figuren viser, at 31 ud af 75 medlemmer er kvinder – svarende til 41 procent af alle medlemmer af de fem faglige forskningsråd. Figuren viser også, at andelen af kvinder er højest i DFF-Kultur og Kommunikation (58 procent), at kvinder udgør halvdelen af medlemmerne af henholdsvis Sundhed og Sygdom samt Samfund og Erhverv. Endelig viser figuren at andelen af kvinder er lavest (og under 40 procent) i Teknologi og Produktion samt Natur og Univers – hvor kvinder udgør henholdsvis 33 procent og 20 procent af medlemmerne.

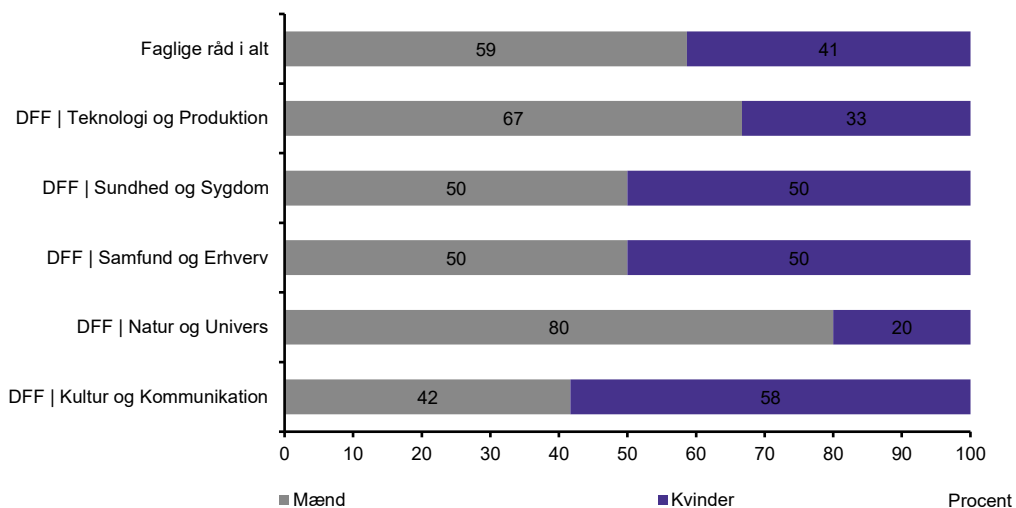
²⁶ Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder), [LBK nr. 751 af 26/04/2021](#)

²⁷ Lov om Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd og Danmarks Frie Forskningsfond, [LOV nr. 384 af 26/04/2017](#)

²⁸ Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning, [BEK nr. 114 af 30/01/2014](#)

Figur 8.7

Mænd og kvinder i de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), procent, primo 2022



Anm.: De fem faglige forskningsråd under DFF har hver især mellem 12-18 medlemmer, og tilsammen i alt 75 medlemmer.

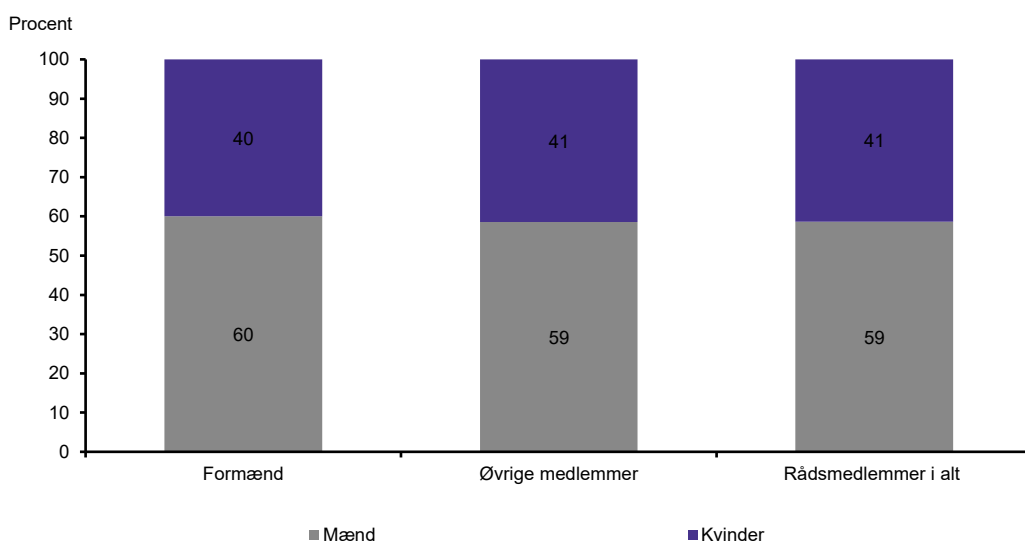
Kilde: Oplysningerne er trukket fra Danmarks Frie Forskningsfonds hjemmeside d. 8. februar 2022.

Figur 8.8 viser andelen af mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer i de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond.

Figuren viser, at 2 ud af de fem faglige forskningsråd har en kvindelig formand (svarende til 40 procent af formændene). Det drejer sig om de faglige forskningsråd for Kultur og Kommunikation samt Samfund og Erhverv. Figuren viser også, at kvinder udgør 41 procent af de fem faglige forskningsråds øvrige medlemmer.

Figur 8.8

Mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer i de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), procent, primo 2022



Anm.: De fem faglige forskningsråd under DFF har hver især mellem 11-17 medlemmer, og tilsammen i alt 75 medlemmer.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra Danmarks Frie Forskningsfonds hjemmeside d. 8. februar 2022.

Tabel 8.4 sammenligninger antallet af mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer af de fem faglige forskningsråd i henholdsvis 2020 og 2022.

Som illustreret i tabellen er der ikke sket ændringer i antallet af kvindelige og mandlige formænd blandt de faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond fra primo 2020 til primo 2022. Ligesom i 2020 er der 3 mandlige og 2 kvindelige formænd i 2022. Til gengæld har der været en lille stigning i antallet af kvindelige medlemmer blandt de øvrige medlemmer – fra 24 medlemmer i 2020 til 29 i 2022.

Tabel 8.4

Antal mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer i de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), primo 2020 og primo 2022

	Formænd		Øvrige medlemmer		I alt	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
2020	3	2	46	24	49	26
2022	3	2	41	29	44	31

Kilde: Oplysningerne for 2020 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 31. januar 2020 i Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks talentbarometeret 2019. Oplysningerne for 2022 er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider d. 8. februar 2022.

8.5 Eksterne bedømmelsesudvalg under Danmarks Frie Forskningsfond

DFF's faglige forskningsråd sender i nogle tilfælde de indkomne ansøgninger til ekstern bedømmelse, inden rådet selv træffer afgørelse. Den eksterne bedømmelse er en udvidelse af de faglige forskningsråds beslutningsgrundlag og er udelukkende vejledende.

Ekstern bedømmelse af en ansøgning kan enten foregå ved, at ansøgningen sendes til bedømmelse i et internationalt sammensat bedømmerpanel eller i individuel ekstern bedømmelse. Den individuelle bedømmelse vil typisk være individuel bedømmelse hos to uafhængige eksterne bedømmere uden tilknytning til danske forskningsinstitutioner. Typen af den eksterne bedømmelse (individuel eller panel) afhænger af virkemidlet.²⁹

Ligesom med DFF's faglige forskningsråd er sammensætningen af bedømmelsespanelerne ikke omfattet af ligestillingsloven, men i loven om DFF fremgår det, at bestyrelsen skal tilstræbe en ligelig kønssammensætning, når de nedsætter udvalg.³⁰

Figur 8.9 viser andelen af mænd og kvinder i DFF's eksterne internationale bedømmelsespaneler i 2020. Andelen af kvindelige panelmedlemmer er samlet set på 30 procent (34 ud af 113). Der er dog store forskelle mellem de enkelte forskningsråds paneler. I bedømmelsespanelerne under forskningsrådene for Kultur og Kommunikation udgør andelen af kvinder 50 procent, og for Samfund og Erhverv udgør kvinderne 44 procent. For de øvrige tre forskningsråds bedømmelsespaneler er andelen af kvinder under 25 procent.

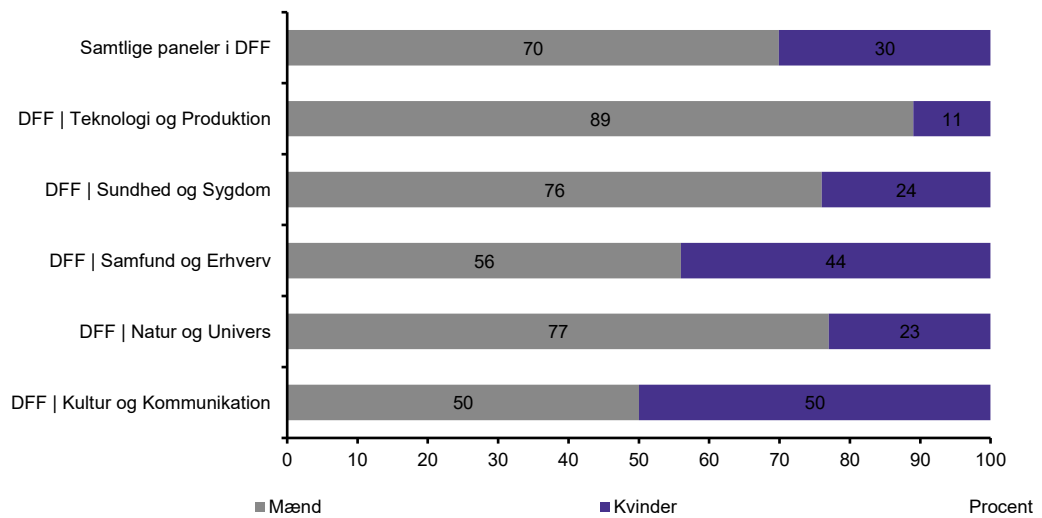
Da der kan være forskel på stillingskategorier og nationaliteter i bedømmelsesudvalgene, er det vanskeligt at sammenligne fordelingen af mænd og kvinder i bedømmelsesudvalgene med fordelingen af mandlige og kvindelige forskere på de danske universiteter eller med et EU-gennemsnit.

²⁹ Sådan behandler DFF din ansøgning, [Danmarks Frie Forskningsfonds hjemmeside](#).

³⁰ Lov om Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd og Danmarks Frie Forskningsfond, [LOV nr. 384 af 26/04/2017](#)

Figur 8.9

Mænd og kvinder i DFF's eksterne internationale bedømmelsespaneler, procent, 2020



Anm.: Kønnen er opgjort for alle nedsatte panelmedlemmer, men ikke for samtlige individuelle eksterne bedømmere. Samlet dækker tallene over 34 kvindelige panelmedlemmer og 79 mandlige panelmedlemmer i 2020, i alt 113 medlemmer.

Kilde: Danmarks Frie Forskningsfond

9. Ligestillingspolitik på universiteterne

Universiteterne har nedsat en fælles taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling og alle danske universiteter har udarbejdet en ligestillingsplan - en såkaldt Gender Equality Plan (GEP).

Dette kapitel sætter fokus på, hvordan det går med ligestillingspolitikken på universiteterne med udgangspunkt i universiteternes fælles arbejde samt de enkelte universiteters Gender Equality Planer og materiale om deres målsætninger for ligestilling, eksempler på træning i bias, inklusion, diversitet mm. og på aktuelle eller kommende ligestillingstiltag for rekruttering.

Kapitlets hovedkonklusioner

Universiteterne har nedsat en fælles taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling

Som et led i arbejdet med at styrke kønsdiversiteten har universiteterne nedsat en fælles taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling. Taskforcens opgave er dels at sikre systematisk videndeling om indsatser og resultater og dels at udvikle forslag, der kan fremme kønsdiversitet og ligestilling i forskningen.

Alle danske universiteter har udarbejdet en Gender Equality Plan (GEP)

I Danmark har alle otte universiteter udarbejdet en Gender Equality Plan, der er et krav fra Europa-Kommissionen, hvis universiteterne ønsker at deltage i et projekt under EU's rammeprogram for forskning og innovation, Horizon Europe. Gender Equality Planerne beskriver, hvordan universiteterne arbejder og fremover vil arbejde på at fremme ligestilling.

Alle otte universiteter har formuleret en målsætning for ligestilling

Alle otte universiteter har formuleret en målsætning for ligestilling. CBS, DTU og RUC har sat tal på deres målsætninger for andelen af mænd og kvinder blandt bl.a. ansatte og studerende, mens de øvrige universiteter har mere overordnede målsætninger.

Alle otte universiteter arbejder med tiltag i relation til træning om bias, inklusion, diversitet mv.

Alle otte universiteter arbejder med tiltag i relation til træning om bias, inklusion, diversitet og lignende. Nogle universiteter har allerede gennemført aktiviteterne, mens andre planlægger at gennemføre dem.

Universiteterne arbejder på ligestillingstiltag i forhold til rekruttering og ansættelse

Som et led i arbejdet med ligestilling arbejder universiteterne på tiltag i relation til rekruttering og ansættelse. Det er f.eks. generaliserede kvalifikationskriterier for akademiske stillingskategorier, træning af HR-medarbejdere, der bidrager til rekruttering, redskaber til bedømmelsesudvalg samt fokus på inkluderende sprog i stillingsopslag.

9.1 Taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling

De otte danske universiteter arbejder på at sikre, at alle forskertalenter får mulighed for en karriere inden for forskning³¹.

I 2020 lancerede universiteterne deres fælles ambitioner for universiteternes rolle i samfundet i publikationen "Viden skaber Danmark".³² Her fremgår det, at universiteterne vil lave en fælles indsats for at fremme diversitet og mangfoldighed blandt forskere og studerende - uanset baggrund, for at få alle talenter i spil. Denne indsats er målrettet flere forskellige aspekter af diversitet, hvoraf kønsdiversitet i universiteternes forskerstab er et af fokusområderne.

Som et led i arbejdet med at styrke kønsdiversiteten har universiteterne nedsat en fælles taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling. Taskforcens opgave er dels at sikre systematisk videndeling om indsatser og resultater og dels at udvikle forslag, der kan fremme kønsdiversitet og ligestilling i forskningen.

Frem mod 2023 arbejder taskforcen særligt med to hovedområder:

- Indsatser, der kan minimere barrierer og gøre forskerkarrierevejen mere fleksibel og attraktiv for forskere med børn.
- Formulering af en overordnet tilgang til kønsdiversitet i forskning og uddannelse, der skal munde ud i en række fælles principper for sektoren.

Dette kapitel sætter fokus på ligestillingspolitikken på universiteterne med udgangspunkt i universiteternes ligestillingsplaner, også kaldet Gender Equality Plans (GEPs) og materiale fra de otte universiteter, som Danske Universiteter har indsamlet i maj 2022. Materialet omfatter universiteternes målsætninger for ligestilling, eksempler på træning i bias, inklusion, diversitet mm. samt eksempler på aktuelle eller kommende ligestillings-tiltag om rekruttering.

9.2 Universiteternes ligestillingsplaner (Gender Equality Plans)

Ud over universiteternes fælles arbejde påvirkes universiteterne også af Europa-Kommissionens arbejde for at fremme ligestilling i forskning og innovation.

EU's strategi for ligestilling for 2020-25 beskriver Europa-Kommissionens forpligtelse til at arbejde for ligestilling på tværs af alle EU-politikker³³. Derfor har Europa-Kommissionen vedtaget, at alle offentlige institutioner skal have en ligestillingsplan, en såkaldt Gender Equality Plan (GEP), hvis de ønsker at deltage i et projekt under EU's rammeprogram for forskning og innovation, Horizon Europe. Det gælder også uddannelses- og forskningsinstitutioner, herunder universiteterne³⁴. Kravet om Gender Equality Plans trådte i kraft 1. januar 2022.

³¹ I 2016 udsendte de danske universiteter og den daværende uddannelses- og forskningsminister Ulla Tørnæs en fælles erklæring, hvor det blev fastslået, at det er universiteternes ansvar at sikre gode og lige vilkår for ansættelse og fremmelse af både mandlige og kvindelige forskere. Erklæringen slog også fast, at universiteterne vil arbejde for at skabe en arbejdskultur og et arbejdsmiljø, der gør det attraktivt for både mænd og kvinder at have en forskerkarriere. Samtidig er det vigtigt, at det adresseres i de enkelte universiteters personalepolitik. Se [Fælleserklæring mellem uddannelses- og forskningsministeren og de danske universiteter, oktober 2016](#)

³² Viden skaber Danmark: <https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2020/09/files-ambitioner-for-de-danske-universiteter.pdf>

³³ Europa-Kommissionen: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

³⁴ Ufm.dk: [Gender Equality Plans i Horizon Europe](#)

En Gender Equality Plan er et strategisk dokument, der på baggrund af status quo i organisationen beskriver, hvordan organisationen arbejder og fremover vil arbejde på at fremme ligestilling. Planen skal demonstrere en forpligtelse til at fremme ligestilling mellem kønnene, fastsætte klare mål og beskrive indsatser for at nå disse mål. Planen skal være et formelt, offentligt tilgængeligt dokument.

En Gender Equality Plan skal indeholde konkrete initiativer, der skal udføres, og en række obligatoriske punkter, som skal adresseres. Det er f.eks. dedikerede ressourcer til implementering af planen, dataindsamling og monitorering samt uddannelse og kompetenceopbygning i forhold til at øge bevidstheden om ligestilling og ubevidst kønsbias hos beslutningstagere og personale.

Derudover anbefales det, at Gender Equality Plans adresserer og fastlægger konkrete mål for bl.a. work-life balance og organisationskultur, kønsbalance i ledelsen og beslutningstagningen, ligestilling i forbindelse med ansættelse og karrieremuligheder samt integration af kønsaspektet i både forsknings- og undervisningsindhold³⁵.

9.2.1 Eksempler på konkrete tiltag

Alle otte danske universiteter har udarbejdet en Gender Equality Plan, der kan findes på universiteternes hjemmesider. Selvom Gender Equality Planerne følger de samme krav til indhold, er formen forskellig for de otte universiteter, og det er forskelligt, hvor konkrete tiltag, der er beskrevet. Boks 9.1 viser eksempler på nogle af de konkrete tiltag, der fremgår af universiteternes Gender Equality Plans.

³⁵ Europa-Kommissionen: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

Boks 9.1 Eksempler på konkrete tiltag i universiteternes Gender Equality Plans

CBS har defineret fire prioritetsområder, herunder bekæmpelse af sexismen, for at sikre ligestilling og mangfoldighed. Her vil der blive formuleret og formidlet et sæt definitioner og illustrationer, der skal øge bevidstheden om sexismen og de negative konsekvenser heraf. CBS vil offentliggøre klare retningslinjer, der tydeliggør rapporterings- og håndteringsprocedurer, hvis sexismen opstår i arbejde- og læringsmiljøer. Der vil også blive oprettet en taskforce til at udtænke effektiv bevidstgørelse om sexismen på tværs af CBS.

DTU har iværksat et kønsbudgetteringsinitiativ, der skal give en kritisk gennemgang af, hvordan budgetdisponeringer påvirker kvinder og mænds økonomiske og sociale muligheder. Følgeligt skal indtægts- og udgiftsbeslutninger omstruktureres, såfremt de forårsager ulige forhold for mænd og kvinder.

ITU beskriver deres konkrete tiltag i en handlingsplan, der forventes godkendt i sommeren 2022.

KU ønsker at verificere og forbedre kvaliteten af deres data- og vidensbase for at fremme ligestilling og mangfoldighed. Formålet med at løfte datakvaliteten og vidensgrundlaget om ligestilling og mangfoldighed er at sikre, at arbejdet er funderet på valide data om mulige problemområder og for at sikre en kvalificeret monitorering af udviklingstendenser.

RUC implementerer universiteternes nye stillingsstruktur og indfører i den forbindelse tenure-track og forfremmelsesprogrammer for henholdsvis adjunkt til lektor og for lektor til professor. For sidstnævnte etableres både et eksternt forfremmelsesspor i forbindelse med opslag af nye lektorater og et internt spor, hvor særligt talentfulde lektorer (i allerede besatte stillinger) kan ansøge om forfremmelsesprogrammet til professorat. Forfremmelsesprogrammets formål er at understøtte tiltrækning, udvikling og fastholdelse af kvindelige forskere ved at skabe tydeligere karriereveje.

SDU samler afrapporteringen af deres konkrete tiltag i en årlig Gender Equality beretning, der offentliggøres første gang forventeligt i oktober 2022, som en del af SDU's GEP cyklus.

AAU ønsker at reducere bias i forfremmelsesprocesser. For at opnå dette har de igangsat en tredelt indsats. For det første foretages der en gennemgang af kvalifikationskrav for alle stillingskategorier og eventuel justering, hvis de direkte eller indirekte fremmer forskelsbehandling eller stereotyper. For det andet arbejdes der med karriereplanlægning for bl.a. at fremme kønsligestillingen, f.eks. i forbindelse med medarbejderudviklings samtalen. For det tredje etableres der en mentorordning for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale til sparring om karriereudvikling.

AU's institutter laver en lokal undersøgelse af ligestilling med henblik på at identificere de(n) mest presserende udfordring(er) på instituttet. På baggrund af undersøgelsen vælger instituttet en eller flere udfordringer, der skal arbejdes systematisk med. Instituttet formulerer selv mål, hvilke handlinger, man vil sætte i værk, og hvordan man vil følge op. Undersøgelsen samt planen for det videre arbejde behandles i fakultetsledelsen, ligesom fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg involveres.

9.2.2 Målsætninger for ligestilling

Danske Universiteter har indsamlet universiteternes målsætninger for ligestilling i maj 2022. Målsætningen vil typisk være i regi af universitetets Gender Equality Plan. Det er forskelligt, hvordan universiteternes målsætninger er formuleret. Enkelte universiteter har formuleret konkrete mål, mens andre universiteter har mere overordnede målsætninger.

CBS, DTU og RUC har sat tal på deres målsætning for andelen af mænd og kvinder blandt bl.a. ansatte og studerende. Når der f.eks. er angivet 40/60 betyder det, at målsætningen er, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

Boks 9.2 viser universiteternes målsætninger for ligestilling.

Boks 9.2 Universiteternes målsætninger for ligestilling

CBS' overordnede målsætning er at skabe arbejds- og læringsmiljøer med mangfoldighed, lighed og inklusion, hvor en mangfoldighed af erfaring og perspektiver trives og bidrager til kreative og innovative fællesskaber. CBS anser en kønsbalance mellem kvinder og mænd i organisatoriske enheder, stillingskategorier og uddannelser, der er dårligere end 30/70 for kritisk. CBS tilstræber på længere sigt en kønsbalance, der ligger inden for 40/60 i alle organisatoriske enheder, stillingskategorier og uddannelser.

DTU skal være for dem, der kan og vil. Derfor har DTU en målsætning om at have en mangfoldig pulje af studerende og medarbejdere, hvor alle studerende, medarbejdere og ansøgere, føler og oplever, at der er plads til alle, og at de værdsættes for deres kompetencer og bidrag. Konkret har DTU en målsætning om, at der skal være en kønsfordeling på 30/70 i ledelseslagene, og at der skal være balance i rekrutteringer, så ansættelsesandelen modsvarer ansøgningsandelen. Målsætningen betyder også, at alle medarbejdere skal kunne modtage træning i bl.a. bias, og alle nye ledere skal modtage træning i inkluderende ledelse. DTU monitorer udviklingen gennem årlige målinger.

ITU's målsætning for kønsdiversitet bygger på ITU's overordnede strategi, der for det første tilstræber at sikre en bedre kønsdiversitet blandt bachelor, kandidat og ph.d.-dimitterende, der for det andet sikrer et attraktivt og inkluderende arbejdsmiljø for medarbejderne og for det tredje sikrer et attraktivt og inkluderende studiemiljø for studerende.

KU har en målsætning om at sikre trygge og lige muligheder for alle medarbejdere og studerende uanset køn og øvrige forskelsmarkører. Målsætningen dækker også styrkelse af trivsel og inklusion samt bekæmpelse af forskelsbehandling. Det realiseres gennem seks mål, der skal sikre en bred inddragelse af hele organisationen, styrke datagrundlaget, styrke den organisatoriske viden om ligestilling og ubevidste bias, forebygge og håndtere krænkelser, understøtte lige muligheder ved rekruttering og forfremmelse samt styrke organisationens viden om køn i forskning og uddannelse.

RUC har en strategisk ambition om at sikre reel ligestilling og mangfoldighed - i forhold til samvær og samarbejde og i forhold til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere og studerende. RUC har en overordnet målsætning om en kønsfordeling på 40/60 på alle ledelses-, medarbejder- og studenterniveauer og for alle faggrupper. I den forbindelse er der udvalgt en række nøgletal fokuseret på køn og ligestilling, som monitoreres årligt i forbindelse med RUC's ligestillings- og mangfoldighedsudvalgs løbende arbejde.

SDU's strategiske ligestillingsindsats er forankret i principperne for fri, uafhængig og kritisk forskning og bidrager til universitetets overordnede strategiske målsætninger. Indsatsen bygger på ligestillingsdata, viden fra SDU og samarbejde med nationale og internationale eksperter. Understøttelse af opgaveløsningen og systematisk opfølgning på alle organisatoriske niveauer skal sikre kontinuitet i indsatsen. Indsatsen har fokus på formidling, lederskab og systematisk anvendelse og udvikling af metoder, der fremmer ligestilling, diversitet og inklusion. SDU har afsat dedikerede interne ekspertressourcer for at sikre, at indsatsen er langsigtet. Det sker også gennem strukturel forankring i arbejdsgange, ved systematisk opfølgning af data og indsatser samt målrettet kommunikation, som bidrager til synlighed og transparens.

AAU's målsætning er at være en divers og inkluderende organisation, der anser forskellighed som en styrke, og som tør gå nye veje for at skabe en inkluderende kultur. De arbejder med fokusområderne diversitet og inklusion som ramme for perioden 2022–2026. Tre udvalgte indsatsområder skal understøtte fokusområderne. Indsatsområdet rekruttering og karriereudvikling er valgt for at fremme diversiteten, og indsatsområderne organisationsudvikling og work-life balance er valgt for at fremme inklusionen. Formålet er at sikre en divers medarbejdersammensætning og en kultur, hvor alle har mulighed for at udfolde sit faglige potentiale uden at opleve kulturelle eller organisatoriske barrierer.

AU har et mål om at opnå den højeste forskningskvalitet. Det forudsætter, at den samlede talentmasse bringes bedre i spil, og at rekruttering sker i åben international konkurrence. Barrierer, der begrænser adgangen til denne talentmasse, med dens forskellige tilgange, perspektiver og erfaringer, er en hindring for at nå dette mål. Derfor vil AU intensivere arbejdet med at fremme diversitet og undgå diskrimination.

9.2.3 Træning i bias, inklusion, diversitet mm.

Som det fremgår af afsnit 9.2 **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.** skal en Gender Equality Plan behandle, hvordan organisationen vil arbejde med uddannelse og kompetenceopbygning i forhold til at øge bevidstheden om ligestilling og ubevidst kønsbias hos beslutningstagere og personale. Alle universiteterne arbejder derfor med tiltag i relation til træning om bias, inklusion, diversitet og lignende. Tiltagene er indsamlet af Danske Universiteter i maj 2022 og er typisk i regi af universiteternes Gender Equality Plans.

Nogle universiteter har allerede gennemført aktiviteterne, mens andre har planlagt at gennemføre aktiviteterne. Fælles for alle universiteterne er, at det foregår som workshop, kurser eller træningsforløb for medarbejdere og/eller ledere.

Boks 9.3 viser universiteternes arbejde med træning i bias, inklusion, diversitet mm.

Boks 9.3 Universiteternes træning i bias, inklusion, diversitet mm.

CBS vil etablere et årligt tilbagevendende uddannelsesforløb om mangfoldighedsledelse for alle med strategisk og personalemæssigt ledelsesansvar. Forløbet skal sikre, at den enkelte leder har de nødvendige redskaber til at udarbejde og forfølge en diversitets- og inklusionsstrategi lokalt.

På **DTU** gennemføres der træning på institut- og enhedsniveau i bias-bevidst ledelse med udgangspunkt i forståelsen af biasmekanismer, og hvordan man som individ kan forstyrre egne mekanismer.

ITU planlægger træning i ubevidst bias af ledere og medarbejdere, der er involveret i beslutnings- og rekrutteringsprocesser.

KU har planlagt bias-træning målrettet ledere og medarbejdere. KU har desuden fokus på bias-træning og arbejde med diversitet i KU's forum for de øverste ledelseslag, ligesom udvalgte institutter selvstændigt har iværksat ligestillingstræning og -indsatser til udvalgte medarbejdere, herunder træning i håndtering af bias.

RUC afholder workshops for ledelseslaget med afsæt i biasproblematikker, hvor der vil være mulighed for at diskutere relevante ligestillingsaspekter i virket som ledere og beslutningstagere.

På **SDU** afholder de bl.a. workshops på organisationsniveau om bias i branding og kommunikationsmaterialer samt i ledelse og rekruttering.

AAU udbyder kurser for medarbejdere, der bl.a. handler om ubevidst bias for at forbedre kvaliteten af beslutninger, inkluderende ledelse for at skabe et anerkende miljø, og inkluderende sprog og kommunikation for at øge rummeligheden i kommunikationen.

AU har afholdt workshops om ligestilling, diversitet og ubevidst bias for hele ledelseslinjen, og næste skridt er, at alle institutter og administrative enheder identificerer indsatser for ligestilling og diversitet, som de skal arbejde med lokalt.

9.2.4 Ligestillingstiltag om rekruttering

Ligestilling i forbindelse med ansættelse og karrieremuligheder er ikke en del af minimumskravet til en Gender Equality Plan, men det anbefales, at planen også adresserer og fastlægger konkrete mål for netop det område³⁶. Alle otte universiteter arbejder med forskellige tiltag, som ofte vil være i regi af det enkelte universitets Gender Equality Plan.

Boks 9.4 viser eksempler på universiteternes aktuelle eller kommende ligestillingstiltag om rekruttering. Eksemplerne er indsamlet af Danske Universiteter i maj 2022.

³⁶ Ufm.dk: [Gender Equality Plans i Horizon Europe](#)

Boks 9.4 Eksempler på aktuelle eller kommende ligestillingstiltag om rekruttering

CBS vil revidere og konsolidere sin personale- og karrierepolitik for at gøre mulige karriereforløb og kriterier for ansættelse og forfremmelse mere tilgængelige og transparente. Det skal også øge fleksibiliteten i work-life-balancen og give de bedst mulige betingelser i forhold til medarbejderens livsfaser. Alle institutter på CBS har desuden udarbejdet og offentliggjort generaliserede kvalifikationskriterier for de akademiske stillingskategorier i forhold til forskning, undervisning, ekstern finansiering, formidling mv.

DTU vil træne sine HR-medarbejdere, der bidrager aktivt til rekruttering, i inkluderende sprogbrug, så de kan bistå med åbne opslag, der henvender sig bredt. DTU arbejder også løbende med en aktiv rekrutteringsform, hvor HR-konsulenter deltager i rekrutteringen fra start til slut med henblik på rekrutteringer, der aktivt søger diversitet i kompetencer og profiler.

ITU planlægger ubevist bias træning af ledere og medarbejdere, der er involveret i beslutnings- og rekrutteringsprocesser og en undersøgelse af et værktøj til brug for at sikre en mere kønsneutral (samt andre diversitetsaspekter) ordlyd i jobopslag.

KU vil opdatere konceptet for lederudviklingssamtaler, så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet som et væsentligt udviklingsparameter. Derudover arbejder KU med at styrke lige muligheder i rekruttering og forfremmelse ved at medtænke ligestilling i implementeringen af universitetets kriterier for meritering samt ved at udvikle guidelines og skabeloner til den ligestillede rekrutteringsproces.

RUC har en målsætning om at øge andelen af kvindelige professorer og monitorerer målsætningen i forbindelse med rekrutteringen af professorer. Fra 2016 til 2021 er andelen af kvindelige professorer steget fra 16 procent til 28 procent. Ved rekruttering til alle videnskabelige stillinger nedsættes der et bedømmelsesudvalg, hvor mere end et køn er repræsenteret for at sikre en balanceret vurdering.

SDU arbejder på fakultets- og institutniveau med workshops om ligestilling, diversitet og inklusion i rekrutteringsforløb, herunder stillingsopslag og brug af redskaber til bedømmelses- og ansættelsesudvalg. SDU arbejder også med observation af og feedback på konkrete rekrutteringsforløb, herunder opslag, søgning, bedømmelsesudvalgsarbejde, ansættelsessamtaler, test og cases med fokus på ligestilling, diversitet og inklusion.

AAU's indsatsområde for rekruttering har blandt andet til formål at reducere ubevidst bias samt at øge diversiteten for potentielle fremtidige ledere på AAU. På den baggrund igangsætter AAU tiltag, hvor der udarbejdes nye skabeloner til stillingsopslag, som appellerer til en bredere ansøgerskare, der udarbejdes modeller for inkluderende ansættelsesprocesser, som reducerer ubevidst bias, og der udbydes workshops, som giver værktøjer til at håndtere ubevidst bias i rekrutteringsprocessen.

AU har rekruttering som et særskilt indsatsområde i AU's handleplan for ligestilling 2020-2022. Blandt tiltagene er en justering af AU's normer for rekruttering, som skal bidrage til at sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere til faste VIP stillinger, herunder diversitet i ansøgerfeltet.

10. Bilag

10.1 Internationale data

Tabel 10.1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter fordelt på stillingsniveauer, Europa m.fl., 2018 eller senest tilgængelige år, procent

Land	Professor-niveau	Lektor-niveau	Adjunkt-niveau	Videnskabelig assistentniveau	Andel kvinder i alt
EU-27	26,2	40,3	46,6	47,1	42,3
EU-28	26,2	41,8	46,9	47,1	42,4
Belgien	20,3	31,4	38,2	49,1	42,2
Bulgarien	39,7	47,0	:	54,9	50,3
Tjekkiet	:	:	:	:	34,7
Danmark	22,6	34,4	43,4	51,0	43,7
Tyskland	20,5	26,9	44,8	43,6	39,7
Estland	:	:	:	:	48,2
Irland	25,6	38,4	49,5	:	54,1
Grækenland	22,3	32,5	36,7	51,1	36,5
Spanien	23,9	44,1	50,0	47,5	42,4
Frankrig	27,6	43,8	38,9	42,4	39,5
Kroatien	43,0	52,6	63,6	55,5	51,3
Italien	23,7	38,4	46,8	50,1	40,5
Cypern	13,3	31,1	40,5	48,8	38,4
Letland	44,6	51,5	57,9	:	55,4
Litauen	40,4	54,8	63,2	65,0	57,3
Luxemburg	17,7	34,2	31,6	41,8	36,6
Ungarn	21,6	32,9	45,3	42,5	40,4
Malta	43,8	50,0	23,1 (3/13)	36,4 (4/11)	46,4
Holland	22,3	29,5	43,3	45,9	41,3
Østrig	25,1	27,6	41,9	44,1	40,1
Polen	25,2	39,3	50,5	51,2	45,1
Portugal	27,1	41,4	49,4	53,2	49,8
Rumænien	50,8	59,2	49,9	53,1	53,3
Slovenien	32,9	40,8	52,2	49,6	45,9
Slovakiet	27,2	41,2	50,6	60,0	45,8
Finland	30,3	49,7	50,2	49,3	47,1
Sverige	28,2	46,5	45,9	51,6	46,3
Storbritannien	26,4	45,7	51,3	59,2	43,1

Island	26,3	36,0	51,2	:	37,2
Norge	30,9	48,1	48,7	57,9	49,8
Schweiz	24,1	36,4	42,5	43,6	40,0
Tyrkiet	30,5	38,3	45,2	49,6	43,7
Bosnien-Hercegovina	46,6	41,3	48,6	51,2	47,7
Israel	19,5	35,7	51,5	57,3	48,0

Anm.: Data er fra senest tilgængelige år og baseret på antal personer. Videnskabelig assistentniveau dækker over kandidater, der endnu ikke har en ph.d., der arbejder som forskere eller forskere, der har stillinger, der ikke kræver en ph.d. (She Figures Handbook 2021)

Kilde: She Figures 2021, Europa-Kommissionen

Tabel 10.2

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter inden for videnskabelige hovedområder, 2018 eller senest tilgængelig år, procent

Land	Naturvidenskab	Teknisk videnskab	Sundhedsvidenskab	Jordbrug og veterinær	Samfundsvidenskab	Humaniora
Belgien	36,6	21,9	53,1	38,3	51,6	50,2
Bosnien-Hercegovina	45,0	36,3	76,3	53,6	50,8	62,8
Bulgarien	51,1	:	:	39,3	:	57,4
Cypern	35,0	31,3	42,7	31,6	44,5	41,3
Danmark	32,9	27,2	53,4	53,7	47,7	44,9
Estland	36,1	27,6	67,9	53,0	60,5	59,8
Finland	32,1	28,5	64,2	61,4	59,8	60,6
Grækenland	40,1	35,2	41,0	41,5	41,3	43,3
Holland	40,1	29,9	43,3	46,7	54,2	51,3
Irland	37,7	27,6	61,8	52,0	52,3	52,3
Island	37,6	20,3	63,0	65,6	57,3	50,9
Italien	44,9	27,8	43,5	44,6	45,2	48,6
Kroatien	50,4	35,0	57,1	53,4	57,9	56,7
Letland	42,7	38,0	66,4	67,3	65,7	69,0
Litauen	46,6	34,8	64,1	59,0	64,8	61,5
Luxembourg	26,0	14,9	54,5	0,0	59,0	51,6
Malta	23,4	21,1	47,9	31,8	43,8	30,7
Montenegro	47,0	38,7	61,5	53,3	39,8	57,9
Norge	34,8	27,2	60,8	56,4	53,1	50,5
Polen	45,2	34,2	58,3	50,1	48,7	47,5
Portugal	51,0	31,7	60,6	55,0	55,2	52,0

Rep. Nordmakedonien	41,1	45,9	73,5	46,9	46,6	59,4
Rumænien	52,6	42,5	59,5	53,2	55,6	49,4
Schweiz	32,0	24,7	47,9	57,5	48,5	51,6
Serbien	56,2	39,0	57,5	47,8	51,1	55,5
Slovakiet	44,3	32,7	57,7	50,4	53,2	47,6
Slovenien	:	:	56,9	51,2	48,6	49,6
Spanien	42,8	39,1	45,3	42,8	44,1	44,7
Storbritannien	38,9	24,6	61,4	55,0	47,9	54,3
Sverige	30,1	27,3	55,4	49,4	51,9	49,7
Tjekkiet	29,0	22,2	44,9	41,9	42,8	41,6
Tyrkiet	45,0	33,9	49,0	33,1	44,3	42,5
Tyskland	32,6	20,3	50,7	50,5	45,7	50,0
Ungarn	26,7	20,2	40,2	38,6	44,4	44,3
Østrig	30,8	25,6	47,9	55,1	49,9	54,8

Anm.: Tallene dækker andelen af kvinder inden for højere læreanstalter. Alle lande indsamler ikke data for hvert år. Data for Belgien, Grækenland, Irland, Luxembourg, Schweiz, Storbritannien, Sverige og Østrig er fra 2017. Data for Bosnien-Hercegovina er fra 2019. Øvrige landes data er fra 2018. Tal fra Frankrig er ikke tilgængelige og indgår derfor ikke.

Kilde: Eurostat og Danmarks Statistik

Tabel 10.3

Andel kvindelige forskere på professorniveau på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder, Europa m.fl. 2018 eller senest tilgængelige år, procent

Land	Naturvidenskab	Teknisk videnskab	Sundhedsvidenskab	Jordbrug og veterinær	Samfundsvidenskab	Humaniora
EU-27	22,0	17,9	30,1	28,5	30,9	35,0
EU-28	20,7	17,0	30,7	28,4	31,1	34,4
Belgien	19,1	14,4	20,4	20,3	22,1	23,9
Danmark	13,6	11,5	25,9	27,3	26,4	33,5
Tyskland	15,1	9,8	15,0	22,5	24,4	31,0
Grækenland	16,2	13,0	28,2	17,1	26,9	35,8
Spanien	22,2	15,5	27,7	20,3	25,5	30,7
Kroatien	46,5	23,2	48,3	45,5	50,8	46,9
Italien	24,3	13,8	17,1	19,5	27,5	37,4
Cypern	11,3	17,1	25 (7/28)	0 (0/1)	6,1	13,6 (3/22)
Letland	42,7	38,0	66,4	67,3	65,7	69,0
Litauen	20,0	18,0	46,7	33,3	52,2	53,4
Luxemburg	9,8	10,5 (2/19)	14,3 (1/7)	-	26,3	13,3 (2/15)
Malta	0 (0/4)	50 (2/4)	60 (6/10)	-	100 (3/3)	-
Holland	16,1	14,9	23,9	17,3	24,6	32,5

Østrig	15,7	11,0	23,1	23,7	28,9	38,7
Polen	20,0	12,2	33,7	31,5	28,3	28,2
Rumænien	44,2	33,5	48,6	38,1	50,9	36,7
Portugal	28,1	12,6	27,5	30,8	27,7	39,3
Slovenien	7,6	24,0	37,8	38,7	39,1	41,6
Slovakiet	18,6	17,4	28,4	17,5	35,9	30,9
Finland	15,3	10,1	33,4	40,6	37,7	47,3
Sverige	18,7	16,9	32,9	32,9	35,1	38,9
Storbritannien	15,6	11,8	32,8	26,7	31,8	32,5
Norge	19,6	14,2	43,8	21,8	33,9	36,4
Schweiz	15,5	14,5	22,9	32,3	30,2	37,0
Tyrkiet	29,9	20,4	37,3	21,7	30,4	25,3
Bosnien-Hercegovina	46,4	34,4	67,2	41,2	56,0	34,9
Israel	11,4	11,6	38,8	24,1	29,6	24,8

Anm.: Data er fra 2018 eller senest tilgængelige år og baseret på antal personer.

Kilde: *She Figures 2021, Europa-Kommissionen*

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2023-021-01815

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 9. juni 2023

Covids indflydelse på AAU's forskningsproduktion i et køns- og ligestillingsperspektiv
- siden sidst

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

ingen

Sagsfremstilling

Baggrund

Data fra AAU's publikationsdatabase *PURE* peger på, at kvinder generelt set publicerer færre peer reviewed publikationer sammenlignet med deres mandlige kolleger. Der er dog udsving i data, når man ser på stillingskategorier samt forskelle inden for discipliner. Bibliometriske analyser kan således være med til give indblik i en række ligestillings- og kønsspecifikke publiceringsforskelle mellem mandlige og kvindelige forskere og anvendes, som en del af datagrundlaget i beslutningsprocesser og handleplaner på området. Udgangspunktet for disse analyser har været at belyse, om og i så fald hvorledes Covid påvirkede forskningsproduktionen og publiceringsmønstrene yderligere i en kønnet retning.

Covid-19's indflydelse på forskningsproduktionen på AAU

Covid-19 har haft betydning for forskningsproduktionen på AAU, men kan ikke i samme omfang, som internationale studier peger på, afspejles i en kønsforskell. Andre faktorer såsom alder og stillingskategori kan have betydning, da især småbørnsfamilier har været påvirket af pandemien i forbindelse med lockdown.

Generelt ser det ud til, at både de mandlige og kvindelige forskere på AAU har indhentet en del det tabte fra pandemien. Der er dog forskel på, hvordan pandemien har påvirket forskerne i forhold til publiceringsmønstre. Det gør sig især gældende i forhold til stillingskategorier, hvor der har været udfordringer på især adjunkt- og lektorniveau. Derudover er der på nogle fakulteter større udsving mellem kønnene.

Opfølgning på analyserne siden sidste års præsentation af data

De nye analyser dækker nu en 10-årig periode (2012-2022) og ligeledes er data for 2022 publikationerne inkluderet. Det betyder, at det på nuværende tidspunkt er muligt at få data på publiceringsmønstre 2 år efter at Covid pandemien satte ind.



Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Der er ikke tilsagn fra de enheder/omkostningssteder, der foreslås at skulle finansiere aktiviteten
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Involvering

VCN-temaet har indledt et samarbejde med Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) i forhold til at tilvejebringe flere data på området og få resultaterne bragt ind i de relevante fora på AAU.

Kommunikation

Sagsbehandler(e)

Kathrine Bjerg Bennike, kbb@aub.aau.dk, VBN/AUB

Poul Meier Melchiorsen, pmm@aub.aau.dk, VBN/AUB

2. juni 2023

