

## Mere ligestilling på de danske universiteter – IDA anbefaler

**I dag er kun 27 procent af forskerne inden for det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde kvinder, og andelen af kvindelige studerende er ligeledes kun 30 procent.**

**Det er problematisk på grund af flere årsager.** Forskning viser, at diversitet kan bidrage til bedre løsninger på komplekse problemer, drive den løbende udvikling af fagområder, og fremme øget variation i forskningsspørgsmål og –tilgange. Flere kvinder i forskerstillingerne vil også give flere kvindelige undervisere og dermed rollemodeller. Dette kan bidrage til at tiltrække og fastholde flere kvindelige studerende, så vi i sidste ende får mere diversitet i STEM-arbejdsstyrken.

### **Vision:**

*IDA har som mål, at i 2030 skal mindst 45 procent, af henholdsvis de studerende og de ansatte i stillingskategorierne lektorer og professorer på STEM-uddannelserne, bestå af kvinder.*

### **Baggrund:**

Der er generelt stort fokus på de danske universiteter ift. at rekruttere kvinder til STEM, mens initiativer ift. fastholdelse er mere sporadiske. Et studie- og forskningsmiljø, der er stærkt præget af et overtal af mænd og dermed af mandlige værdier og normer – som det er tilfældet på nogle retninger inden for STEM-uddannelserne og i forskningsmiljøerne – kan have svært ved at appellere til kvinderne.

Det er generelt vanskeligere for kvinder end mænd at få en forskerkarriere på universiteterne. Der er følgende hovedtendenser i forskningsmiljøet på universiteterne, når fokus er på diversitet i form af køn:

- I starten af forskerkarrieren er der stort set lige mange ph.d.ere, som er mænd og kvinder. Andelen af kvinder falder jo længere op ad den akademiske karrierestige. Der er således et større frafald af kvinder end mænd i forskningsverdenen.
- Kun 37 procent af alle nyansatte forskere var kvinder i 2016-2018.
- Der er ingen kvindelige ansøgere til mere end hver tredje forskerstilling (35 procent), der besættes efter opslag – særligt inden for de opslåede professorater.
- Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark lå i 2017 over EU-gennemsnittet, men under fx Norge, Finland og Island.
- Andelen af kvinder på de danske universiteter stiger svagt – fra 27 procent i 2008 til 34 procent i 2018.

<sup>1</sup> Se mere til baggrund:

- Faber, Stine Thidemann, Nissen, Anita, Orvik, Ann-Elen (2020): Rekruttering og Fastholdelse af kvinder inden for STEM. Notat udarbejdet for Villumfonden. [Microsoft Word - Rapport\\_Villumfonden\\_Kvinder i STEM\\_REV 230620.docx \(veluxfoundations.dk\)](#)
- Akkrediteringsinstitutionen (2020): Hvor kønt ser det ud? [Et vidensprojekt – Hvor kønt ser det ud? \(akkr.dk\)](#)
- DEA & DFF (2021): DIVERSITET I FORSKNING OG FORSKNINGSFINANSIERING - EN KORTLÆGNING AF LITTERATUREN OM DIVERSITET FSVA. KØN, ALDER, KARRIERETRIN, NATIONALITET OG FAGOMRÅDE
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (2020): Mænd og kvinder på de danske universiteter – Danmarks Talentbarometer 2019, 2020

## Anbefalinger:

IDA har følgende anbefalinger ift. ligestilling inden for uddannelse og forskning:

- Opgør med omgangstone og kultur: Der er behov for et opgør med unconscious bias og den omgangstone, der desværre hersker nogle steder på uddannelses- og forskningsinstitutionerne blandt både studerende og ansatte, særligt hvor der er en overrepræsentation af et køn.
- Universitetsledelsen skal stå i spisen: Universitetsledelserne skal sætte sig i spidsen for initiativer til at fremme ligestillingen og sikre sig, at initiativerne forankres på institutniveau og i den enkelte forskningsgruppe og undervisningsklynge.
- Ligestilling i strategiske rammekontrakter: Universiteternes strategiske rammekontrakter fra 2022 skal indeholde konkrete mål for større diversitet på universiteterne blandt ansatte og studerende.
- Opsamling af data: Der er behov for systematisk opsamling af kønsdata i Uddannelses- og Forskningsministeriet, så udviklingen kan følges tæt. Det kan fx være data om, hvor kvinder søger og ikke søger og andre aspekter af diversitet i fonde, forskningsinstitutioner og på nationalt niveau. Der skal samtidig følges op på udviklingen – fx i rammekontrakter.
- Strategisk fokus ved rekruttering og forfremmelse: Uddannelsesinstitutionerne skal gå fra et strategisk fokus til et operationelt og dagligt fokus på ligestillingsproblematikker gennem konkrete handlingsplaner og aktiviteter. Det indebærer blandt andet fokus på problemstillingen i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af minoritetskøn blandt studerende og ansatte. Fx:
  - Ved bedømmelse af ansøgninger til forskerstillinger og forskningsprojekter skal kvantitative bibliometriske indikatorer for forskningskvalitet altid suppleres med kvalitative vurderinger.
  - Udarbejdelse af klare og gennemsigtige kriterier og retningslinjer for rekruttering og forfremmelse på universiteterne.
- Forskerprogrammer for kvinder: Finansiering er vigtig, og der skal fortsat laves politiske tiltag, der vil gavne kvindelige forskertalenter bredt set og bidrage til, at kvinder ser karrieremuligheder på universiteterne.
- Etablerer en pris efter britisk forbillede: Der bør etableres et charter/certificering/pris med den britiske Athena Swan som forbillede for arbejdet med diversitet. Det vil være noget mere omfattende end den eksisterende pris Agnes & Betzy-prisen. Prisen uddeles på institutions- og afdelingsniveau efter en række kriterier.