



Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve



Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling

Kvindelige forskertalenter
– dansk forsknings uudnyttede
reserve

En kortlægning af initiativer til
rekruttering og fastholdelse af
kvindelige talenter i den danske
forskningsverden

Udgivet af:
Videnskabsministeriet
August 2009

Ministeriet for Videnskab,
Teknologi og Udvikling
Bredgade 43
1260 København K
Telefon: 3392 9700
Telefax: 3332 3501

Publikationen er gratis og kan hentes
på Videnskabsministeriets
hjemmeside <http://vtu.dk>, hvor en
trykt version også kan bestilles.

ISBN: 978-87-92311-92-4
(internet)

Forsidefoto: Thomas Yde

Tryk: Schultz Grafisk A/S

Oplag: 600
ISBN: 978-87-92311-93-1

.....

.....

Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve

En kortlægning af initiativer til rekruttering
og fastholdelse af kvindelige
talenter i den danske forskningsverden

Indhold



Forord.....	5
1. Mentorer og rollemodeller	8
2. Udvikling af kvindelige forskertalenter	9
3. Udvikling af arbejdskultur	10
4. Balance mellem arbejds- og familieliv	11
5. Flere faste forskerstillinger	12
6. Øget konkurrence om forskerstillinger	13
7. Konkurrence på lige vilkår.....	14
8. Flere kvinder i beslutningsdygtige organer.....	15
9. Flere kvinder i forskningsledelse	16
10. Flere kvindelige professorer.....	17
Hvad siger ligestillingslovene?	18
Statistik.....	24
Notater.....	31

Hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige sker der et betydeligt tab af kvindelige forskertalenter. På trods af at flere kvinder end mænd i dag opnår en kandidatgrad på universitetet, er kun cirka 28 pct. af alle danske lektorer og 14 pct. af alle danske professorer kvinder.

Dette problem var emnet ved en rundbordssamtale om kvinder og forskning, som Videnskabsministeriet holdt i februar 2009. På mødet deltog en række repræsentanter fra de danske universiteter, forskningsråds-systemet og det private erhvervsliv.

På mødet drøftedes det, hvordan vi i Danmark kan blive bedre til at fastholde kvindelige forskertalenter, og der kom mange konkrete forslag til initiativer på bordet.

Et forslag, som gik igen, var, at Videnskabsministeriet indsamler 'best practice' på området. En samlet oversigt over igangværende initiativer kan bidrage til inspiration, og på dette grundlag vil det herefter være op til universiteterne og de øvrige forskningsinstitutioner at vurdere, hvilke ideer de ønsker at gå videre med.

Dette er baggrunden for denne kortlægning over initiativer til rekruttering og fastholdelse af kvindelige talenter i den danske forskningsverden. Kortlægningen er blevet til ved at spørge alle danske universiteter og øvrige forskningsinstitutioner samt det forskningsfinansierende system, hvad de gør – eller planlægger at gøre – for at øge andelen af kvinder i dansk forskning.

I et særskilt afsnit udfoldes ligestillingslovene og mulighederne for at iværksætte særlige initiativer, og bagerst i kataloget findes den nyeste statistik på området. Som det fremgår, er der fortsat brug for både nytænkning og en helhjertet indsats for at skaffe flere kvinder i dansk forskning.



Helge Sander
Videnskabsminister

Eksempler på 'best practice'

- Særlige midler til kvindelige gæsteprofessorer på forskningsområder med få kvinder (AAU), side 17
- Belønning i form af en ekstra professorstilling og bonus til institutter, der øger andelen af nyansatte kvindelige professorer (KU), side 17
- Lederudvikling af potentielle kvindelige ansøgere til lederstillinger (institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v.) (KU), side 16
- Krav om, at der skal være balance mellem antallet af kvinder og mænd i bedømmelsesudvalg (SFI), side 14
- Krav om, at stillinger skal formuleres bredt og udbydes ved eksterne opslag (NFA), side 13
- Målsætning om at reducere antallet af tidsbegrænsede stillinger (AU), side 12
- Udbud af særlige 'frontline-adjunkture' med indbygget mulighed for forlængelse til lektorat (SDU), side 12
- Mulighed for at bestille mad fra kantinen til at tage med hjem efter endt arbejdsdag (AU), side 11
- Mulighed for et forskningssemester uden undervisningspligt efter endt barsel (SDU), side 11
- Særlige midler til internationaliseringsstipendier til kvinder (KU), side 9
- Mentorprogram for kvindelige postdoc'er/ adjunkter (KU), side 8

1. Mentorer og rollemodeller



Færre kvinder end mænd kommer under vingerne af prominente forskere inden for deres fag. Kvinderne mangler oftere end deres mandlige kolleger mentorer eller vejledere – altså mere erfarne og dygtige forskere, der kan introducere dem til internationale netværk, inddrage dem i publicering af videnskabelige artikler, hjælpe med forskningsansøgninger m.v.

Uden mentorer eller vejledere risikerer kvinderne gradvis eksklusion fra deres faglige miljø, og dermed er sandsynligheden for, at de opfatter forskning som en oplagt karrierevej mindre. Dertil kommer, at kvinderne ofte mangler rollemodeller. Dette problem er særlig udtalt inden for naturvidenskab og teknisk videnskab, hvor kun ca. 20 pct. af de fastansatte forskere er kvinder.

I 2008 fik Københavns Universitet (KU) særlig tilladelse efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Tilladelsen har bl.a. givet mulighed for at iværksætte et femårigt tværgående mentorprogram for kvindelige postdoc'er/ adjunkter. Dette program startede i efteråret 2008 og imødekommer kvindernes særlige behov for vejledning. 47 par (mentor + mentee) gennemfører programmet.

På Det nationale forskningscenter for Velfærd (SFI) tilknyttes alle unge forskere en mentor, som ikke alene er faglig vejleder men også en person, som skal hjælpe med at skabe kontakter og netværk nationalt og internationalt. På samme måde har man på Aalborg Universitet (AAU) gjort ph.d.-skoler og institutledere ansvarlige for, at ph.d.-vejledere fungerer som mentorer for ph.d.er og adjunkter. På Syddansk Universitet (SDU) arbejdes der på et særskilt mentorprogram for adjunkter.

På Danmarks Tekniske Universitet (DTU)'s introduktionsprogram for alle nyansatte er det et fast punkt på dagsordenen, at succesrige, kvindelige forskere kommer og præsenterer deres arbejde og dermed fungerer som rollemodel for yngre kvinder.

På Aarhus Universitet (AU) synliggøres kvindelige rollemodeller bl.a. på hjemmesiden FRAU – Female Researchers at Aarhus University, hvor der hver måned lægges et nyt interview ud: www.frau.au.dk/10spoergsmaal.

2. Udvikling af kvindelige forskertalenter >

Kvinder er generelt mere tilbageholdende med at søge forskerstillinger og forskningsmidler end mænd. Der kan være mange årsager hertil. En årsag kan være, at kvinderne ikke får skabt det fornødne handlerum til at udvikle deres kompetencer og derved kvalificere sig til at søge stillinger og midler.

F.eks. viser det sig, at kvinder oftere end mænd giver afkald på egentlig forskningstid og internationale erfaringer. Det er uhensigtsmæssigt, da videnskabelige publikationer og internationalt udsyn er afgørende for såvel ansættelse som hjemtag af midler.

Med den særlige tilladelse efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. har Københavns Universitet (KU) fået mulighed for at imødekomme denne problemstilling ved at uddele midler til fakulteter/institutter fra en central udviklingspulje på 2 mio. kr. til talentudvikling af kvindelige adjunkter (fordeles i foråret 2009).

KU's tilladelse har også givet mulighed for at oprette særlige internationaliseringsstipendier, som fordeles til områder, hvor der er en skæv kønssammensætning. Fra 2009 til 2013 uddeler KU således 16 internationaliseringsstipendier årligt.

På Syddansk Universitet (SDU) har flere dekaner bevilget penge til udvikling og drift af netværk for kvindelige forskere. Disse netværk har flere formål, hvor ét er at etablere kontakter mellem kvinder og dermed åbne mulighed for samarbejde. På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er der endvidere bevilget penge til udvikling af et karriereudviklingsprogram for kvinder.

3. Udvikling af arbejdskultur



Store dele af forskningsverdenen er præget af en arbejdskultur, der dikterer et konstant pres for nye resultater og publikationer. I denne arbejdskultur er det overvejende de individuelle præstationer, som giver bonus. Man er sit eget projekt, og CV'et er altafgørende.

Forskere, der ikke agerer på disse præmisser, risikerer, at de gradvist ekskluderes fra deres faglige miljø, og at de derfor ikke får samme tilbud om deltagelse i forskningssamarbejder, publicering, netværk, konferencer osv.

På Syddansk Universitet (SDU) har man i 2009 ansat en ligestillingskonsulent, der bl.a. har til opgave at imødekomme denne udfordring ved at iværksætte kulturforandringstiltag i de enkelte enheder og personalegrupper. Eksempelvis vil konsulenten bistå et netværk af kvindelige forskere på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet med et forløb, hvor diskriminerende adfærd iscenesættes med henblik på at udvikle arbejdspladskulturen.

Også på Aalborg Universitet (AAU) har man sat fokus på arbejdsmiljø og trivsel. Dekaner og institutledere er ansvarlige for at fremme et godt og kreativt forskningsmiljø, hvor alle medarbejdere uanset køn, alder og etnisk baggrund føler sig godt tilpas. Institutlederne og institutternes sikkerheds- og samarbejdsudvalg har i denne sammenhæng ansvar for udarbejdelsen af kriterier og handleplaner for et godt arbejdsmiljø.

På Aarhus Universitet (AU) arbejder et netværk af over 200 medlemmer med at forbedre vilkårene for kvindelige forskere. FRAU – Female Researchers at Aarhus University – har bl.a. arrangeret den internationale idéudvekslingskonference Women in Academia, som blev afholdt i maj 2009. Jf. www.wia.au.dk.

4. Balance mellem arbejds- og familieliv >

En individualiseret arbejdskultur og et stærkt konkurrencepræget arbejdsmiljø er en åbenlys udfordring i forhold til mange især yngre forskeres ønske om også at have fritid og familieliv.

På Aarhus Universitet (AU) søges denne udfordring bl.a. imødekommet ved oprettelse af en madordning, hvor ansatte kan bestille mad fra kantinerne til at tage med hjem efter endt arbejdsdag.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) tilbyder en flekstidsordning og giver mulighed for deltidsarbejde – også til ph.d.-studerende. Derudover kan der indgås individuelle aftaler ud fra specifikke behov eller ønsker.

På Det nationale forskningscenter for Velfærd (SFI) har alle adgang til “global arbejdsplads”, og møder og andre fælles aktiviteter placeres så vidt muligt på tidspunkter, der muliggør, at medarbejdere kan varetage sædvanlige familierelaterede forpligtelser.

SFI støtter desuden, at både kvinder og mænd benytter retten til barsels- og forældreorlov, retten til omsorgsdage m.v., og SFI imødekommer så vidt muligt ønsker om nedsat arbejdstid, orlov eller lignende.

På flere institutter på Syddansk Universitet (SDU) bliver både kvinder og mænd opfordret til at holde barselsorlov, og efter mindst seks måneders barselsorlov får de mulighed for at vende tilbage til et forskningssemester uden undervisningspligt.

På Aalborg Universitet (AAU) er institutlederne ansvarlige for, at forskerfædre tilskyndes til at holde barsel. HR-afdelingen udarbejder information om barselsorlov, og reglerne offentliggøres på HR-afdelingens hjemmeside.

AAU har desuden gjort dekanerne ansvarlige for, at ph.d.ernes gennemførelsestid udregnes eksklusiv eventuel orlov afholdt i ph.d.-perioden.

5. Flere faste forskerstillinger



Traditionelt opfattes det forhold, at fastansættelse er noget, man skal kæmpe for og gøre sig fortjent til, som en naturlig del af det udskillelsesforløb, som skal sikre, at kun de bedste opnår en forskningskarriere. Men den usikkerhed i ansættelsen, som man skal leve med, kan være en medvirkende årsag til tab af – også kvindeligt – talent.

På Syddansk Universitet (SDU)'s naturvidenskabelige fakultet har man i erkendelse af dette indbyggede dilemma oprettet særlige 'frontlinje-adjunkture' med indbygget mulighed for forlængelse til lektorat. Over de næste 3 år vil der blive ansat 5 frontlinje-adjunkter. Formålet er at tiltrække og fastholde de allerbedste kandidater. På SDU kan institutterne desuden få støtte til systematisk søgning efter kandidater, så der både er mandlige og kvindelige ansøgere til opslåede stillinger.

På Aarhus Universitet (AU) arbejder en 'task force' for flere kvinder i forskningsledelse med at reducere antallet af tidsbegrænsede stillinger med den begrundelse, at de øger usikkerheden for især yngre forskere.

6. Øget konkurrence om forskerstillinger >

Ofte slås forskerstillinger meget snævert op, og ofte slås de kun op internt. Om dette skyldes, at mange forskerstillinger reelt er tildelt navngivne kandidater, inden de slås op, er en overvejelse værd. Det forhold, at der til omkring halvdelen af de videnskabelige stillinger kun er én kvalificeret ansøger, kan under alle omstændigheder være en medvirkende årsag til tab af talent.

På Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) gør man en aktiv indsats for at sikre øget konkurrence om faste stillinger gennem stor bredde i stillingsopslagene. Samtidig opslås alle stillinger eksternt. Formålet er at sikre så mange fagligt kvalificerede ansøgere af begge køn som muligt.

På Aalborg Universitet (AAU) har dekanerne sammen med Akademisk Råd ansvaret for, at generelle vurderingskriterier og procedurer ved besættelse af VIP-stillinger er åbne og transparente, samt at bedømmelsesudvalgene forholder sig eksplicit til disse kriterier.

På AAU er ph.d.-stipendier en væsentlig kilde til rekruttering. Mange stipendier opslås på baggrund af fuld- eller samfinansiering fra eksterne bidragsydere. Derfor kan det være vanskeligt at anvende brede stillingsopslag. Men dekanerne er ansvarlige for, at ph.d.-stillinger opslås så bredt som muligt.

7. Konkurrence på lige vilkår



Et mangfoldigt arbejds- og forskningsmiljø er positivt for de faglige resultater. Det har Rådet for Teknologi og Innovation (RTI) bl.a. påvist. Ud fra denne betragtning kan det være relevant at finde modeller, som fokuserer på balancen mellem bl.a. mænd og kvinder på en måde, som er forenelig med de grundlæggende principper om kvalitet m.v.

Det nationale forskningscenter for Velfærd (SFI)'s stillingsopslag er brede – som oftest dækkende hele SFI's forskningsområde, og ved nedsættelsen af bedømmelsesudvalg tages der hensyn til en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. I rekrutteringsøjemed har man fokus på balancen mellem mænd og kvinder, og det er legalt at tage hensyn til balancen i kønsfordelingen, hvis de faglige og personlige kvalifikationer i øvrigt er ligeværdige.

På Aarhus Universitet (AU) tilstræbes det også, at konkurrencen om faste stillinger gøres mere fair. Bl.a. gennem krav om, at der skal være kvinder i bedømmelsesudvalgene og krav om, at der skal lægges vægt på produktivitet frem for samlet produktion, når CV'er vurderes. Dvs., at der skal tages hensyn til den tid, der reelt har været til rådighed til forskning.

På Aalborg Universitet (AAU) opfordres ansøgere til at synliggøre orlovsperioder, og den videnskabelige produktion vurderes relativt til aktive forskningsår. Dekanerne er ansvarlige for at orientere bedømmelsesudvalgene herom. Desuden gælder det også på AAU, at bedømmelsesudvalg for videnskabelige stillinger så vidt muligt skal have medlemmer af begge køn. Dette gælder ubetinget, når der er ansøgere af begge køn.

8. Flere kvinder i beslutningsdygtige organer >

Ofte er kvindelige forskertalenter ikke i tilstrækkelig grad opmærksomme på det kompetenceløft, der kan hentes via medlemskab i beslutningsdygtige organer som f.eks. råd, nævn, udvalg og bestyrelser. Omvendt er det muligt, at kvinderne reelt ikke har samme adgang til de beslutningsdygtige organer som mænd pga. såkaldte “glaslofter” og “rip,rap,rup-effekter”, dvs. det forhold, at mænd fortrinsvist hjælper hinanden.

I forlængelse heraf nævnes det fra tid til anden, at de kvinder, der er egnede som kandidater, er ofre for en “alfaderlig omsorg”, der består i, at man undlader at indstille dem ud fra en formodning om, at de vil blive overbelastede, hvis de er medlemmer af for mange råd, nævn og udvalg.

Uanset årsagen, kan kvindernes manglende tilstedeværelse i disse fora indirekte føre til eksklusion fra den akademiske verden. Ofte er det nemlig via sådanne medlemskaber, at forskere finder frem til egnede samarbejdspartnere og inviteres til at deltage i forskningssamarbejde med andre forskningskollegaer m.v.

På Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) ydes der en specifik indsats for at skaffe flere kvinder i beslutningsdygtige organer. Eksterne bedømmelsesudvalg tilstræbes at være med afbalanceret køns sammensætning, f.eks. i forhold til seniorforsker- og professorbedømmelser.

På Aarhus Universitet (AU) er man i gang med at udarbejde retningslinjer for nedsættelse af råd, nævn, bedømmelsesudvalg og lignende organer. Retningslinjerne formuleres således, at det afgørende er faglige kvalifikationer og meritter. Dog skal der af hensyn til ligestillingen altid indstilles minimum en kvinde og en mand. Hvis det ikke er muligt, skal der angives en begrundelse herfor.

9. Flere kvinder i forskningsledelse



Det er en selvstændig målsætning at få flere kvinder ind i forskningsledelse, her forstået som ledelse i den akademiske streng – studieledere, institutledere, dekaner og rektorer. Her træffes strategiske beslutninger, og her har man for alvor mulighed for at påvirke, hvilken vej forskningen skal gå. Desuden kan erfaring med forskningsledelse give den enkelte forsker et kompetenceløft og et personligt netværk, som kan blive afgørende for hans eller hendes videre forskningskarriere.

I 2008 afsatte Det Frie Forskningsråd (DFF) 34 mio. kroner til et virkemiddel for kvindelige forskningsledere, og interessen for programmet var overvældende. I 2009 har rådet således afsat yderligere 70 mio. kroner til samme formål. Meningen med støtten er at give dygtige forskere, som er kommet et stykke vej i deres karriere, mulighed for at få den erfaring med forskningsledelse, som skal til for at kvalificere sig til en ansættelse som professor.

Det Strategiske Forskningsråd (DSF)'s bestyrelse indførte i 2008 et krav til ansøgere om, at der i strategiske forskningscentre og strategiske forskningsalliancer skal etableres en styregruppe med repræsentation af både mandlige og kvindelige forskere.

På Aarhus Universitet (AU) gør man en aktiv indsats for at få flere kvinder i forskningsledelse. I løbet af 2009 skal samtlige hovedområder udarbejde ligestillingshandlingsplaner og fastsætte måltal for andelen af kvinder i professor- og lektorstillinger. Målet er at få ligestillingsindsatsen integreret i alle dele af universitetets virksomhed.

På Aalborg Universitet (AAU) arbejder man for at sikre, at det er de bedste ledelsestalenter, uanset køn, der opnår universitetets lederstillinger. Gennem mentorordninger og netværk bakker man aktivt op om de medarbejdere, der har lyst og evner til en ledelsesmæssig karriere, og via AAU's personalepolitik og ansættelsesprocedurer gør man en aktiv indsats for at sikre, at der både er kvindelige og mandlige ansøgere til lederstillinger.

På både Københavns Universitet (KU) og Syddansk Universitet (SDU) er man i gang med at udvikle lederudviklingsprogrammer og netværk for potentielle kvindelige ansøgere til lederstillinger.

10. Flere kvindelige professorer



'Money talks'. Flere universiteter arbejder målrettet ud fra denne devise i et forsøg på at skaffe flere kvindelige professorer.

Med den særlige tilladelse efter reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. har Københavns Universitet (KU) indført et princip, hvor fakulteter/ institutter belønnes, hvis de ansætter kvindelige professorer. Dels tildeles de en ekstra professorstilling, når de har ansat et bestemt antal kvindelige professorer. Dels udløser en central bonuspulje ekstra midler til fakulteter, der øger procenten af nyansatte kvindelige professorer med 5 pct. inden udgangen af 2009.

En opgørelse over professoransættelser på KU's fakulteter viser, at der i 2008 blev ansat markant flere kvindelige professorer på KU som helhed. Der er således ansat 20 kvindelige professorer i 2008, hvilket svarer nøjagtigt til det antal kvindelige professorer, der sammenlagt blev ansat i årene 2006 og 2007. Seks fakulteter har opfyldt betingelserne og får udløst et ekstra professorat.

På Aalborg Universitet (AAU) har man besluttet at afsætte en pulje på fakulteterne til kvindelige gæsteforskerer – gerne fra udlandet. Midlerne tildeles især miljøer med relativt få kvindelige forskere.

På Aarhus Universitet (AU) har man fra universitetsledelsens side afsat midler til ligestillingsindsatsen på universitetet i de kommende år. Det er endnu ikke besluttet, hvordan midlerne skal udmøntes, men der er bl.a. stillet forslag om at uddele en pris til det fakultet/ institut, der forbedrer sig mest i ligestillingssammenhæng.

På Syddansk Universitet (SDU) bruger man ikke penge som incitament. Derimod har ledelsen valgt at bruge SDU's udviklingskontrakt som grundlag for en selvstændig målsætning om at øge andelen af kvindelige forskere med 1 pct. om året i 2008-2010. I 2006 var andelen af kvindelige professorer, lektorer og adjunkter 23,1 pct. Målet er, at den kønsmæssige sammensætning af det faste videnskabelige personale afspejler den kønsmæssige sammensætning blandt de studerende.

Hvad siger ligestillingslovene?



Arbejdsgivere må ikke forskelsbehandle på grund af køn, etnisk oprindelse m.v. For offentlige arbejdsgivere følger det allerede af den almindelige forvaltningsretlige lighedsgrundsætning, men EU-rettens integration i dansk ret giver formentlig grundlag for at opstille et almindeligt saglighedskrav til alle arbejdsgivere.

Saglighedskravet indebærer, at arbejdsgiveren skal have et lovligt formål, og de anvendte midler skal være relevante og må ikke være mere vidtgående end nødvendigt. Ligestillingsdirektiverne er bl.a. implementeret i dansk ret via ligestillingsloven og ligebehandlingsloven.

Det er inden for den gældende ligestillingslovgivning og de øvrige rammer, som er pålagt offentlige institutioner, muligt at iværksætte initiativer, som har til formål at fremme ligestillingen. Universiteterne kan f.eks. arbejde målbevidst på at sikre, at der ansættes flere kvinder i alle videnskabelige stillinger – også på de øverste niveauer, hvis dette vil medføre en øget ligestilling mellem kvinder og mænd på det pågældende område.

Generelt om ikke-diskrimination

I henhold til ligebehandlingslovens regler skal en arbejdsgiver behandle kvinder og mænd lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser. Det er også bestemt, at en arbejdsgiver skal behandle kvinder og mænd lige ved videreuddannelse og omskoling, og endelig er det bestemt, at kvinder og mænd skal behandles lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

§ 2: “Enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.”

§ 3: “Enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.”

§ 4: “Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd eller kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.”

Indirekte forskelsbehandling er også forbudt. Der kan være tale om indirekte forskelsbehandling på grund af køn, når en tilsyneladende neutral bestemmelse eller betingelse i praksis stiller en gruppe af personer af det ene køn mere ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn.

Det er ikke forbudt at anvende kriterier med kønsskæv effekt, men kriterierne skal kunne begrundes sagligt af arbejdsgiveren. Det skal være nødvendigt at anvende dem for at nå det saglige formål, og midlerne må ikke være uforholdsmæssigt indgribende i forhold til målet (proportionalitet).

Det er fastlagt i artikel 141, stk. 4 TEF, at der under visse nærmere betingelser kan indføres særlige fordele, som gør det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere. Bestemmelsen pålægger aldrig medlemslandene pligt til at indføre positiv særbehandling, men giver dem en vis kompetence hertil.

Disse særlige fordele til fremme af ligestilling skal betragtes som en undtagelse fra princippet om ligebehandling. Initiativer skal have til formål at fremme lige muligheder på de forskellige områder, hvor initiativer iværksættes.

Det er en forudsætning, at man kender de faktiske uligheder mellem kvinder og mænd inden for det område, som man ønsker at arbejde med, for at kunne dokumentere, at der rent faktisk er en ulighed, og at det dermed forfølger et sagligt formål at arbejde med det.

.....

Hvornår kræver et ligestillingsinitiativ tilladelse fra ressortministeren?

Ressortministeren har kompetencen til at meddele tilladelse til, at der iværksættes særlige ligestillingsinitiativer. Ligestillingsministeren har desuden fastsat regler, som giver tilladelse til, at der kan iværksættes foranstaltninger uden tilladelse fra ressortministeren. Reglerne fremgår af bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling.

I følgende situation kan der iværksættes initiativer uden tilladelse fra ressortministeren:

- Forsøgs- og udviklingsinitiativer med en varighed indtil 2 år.
- Det underrepræsenterede køn udgør højst 25 pct.
- Det underrepræsenterede køn vil ikke efterfølgende have en fortrinsstilling ved ansættelse eller optagelse på kompetencegivende uddannelse.

Der skal søges tilladelse hos ressortministeren i denne situation:

- Forsøgs- og udviklingsinitiativer, som har en varighed af mere end 2 år.
- Det underrepræsenterede køn udgør mere end 25 pct.

Det skal fremhæves, at der ikke – heller ikke efter tilladelse fra ressortministeren – kan iværksættes initiativer, hvor det ene køn får fortrinsstilling ved f.eks. ansættelse, da kvalifikationerne altid skal være afgørende.

Videnskabsministeren har i 2008 modtaget en ansøgning om tilladelse til at iværksætte særlige foranstaltninger. Der blev givet en tilladelse til at påbegynde initiativer, der særligt har fokus på at øge antallet af kvindelige professorer, tilbyder særlige internationaliseringsstipendier på områder med en skæv kønsfordeling og iværksætter talent- og lederudvikling.

Initiativerne strækker sig ud over 2 år, og der skal alene af den grund søges om tilladelse. Der blev ved tilladelsen lagt vægt på, at de forskellige initiativer gav kvinder en fortrinsstilling, som holdt sig inden for ligestillingslovens rammer. Der kan læses mere om initiativer på Københavns Universitets hjemmeside www.mangfoldighed.ku.dk.

Særligt om besættelse af stillinger

Praksis fra EU-domstolen har vist, at der ikke må gives automatisk fortrinsstilling til kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse eller forfremmelse i sektorer, hvor de er underrepræsenterede. Forbuddet mod direkte forskelsbehandling er derfor overtrådt, hvis en arbejdsgiver udtrykkeligt angiver i en stillingsannonce, at der søges kvinder eller mænd. Man kan altså ikke i en stillingsannonce skrive "kvinder søges til professorstillinger".

I forbindelse med opfordringer til at søge jobs eller kurser skal det derfor fremgå direkte af annoncens tekst, at kvinder ikke får en fortrinsstilling. Annoncen skal desuden formuleres sådan, at alle ansøgere har en almindelig adgang til at søge eller deltage. Man kan dog i henhold til bekendtgørelsen om ligestillingsfremmende initiativer § 3 godt opfordre det underrepræsenterede køn til at søge, hvis det samtidig fremgår, at alle ansøgere tages i betragtning.

Omvendt er det berettiget at give en sådan fortrinsstilling, hvis det ikke sker automatisk, og hvis de nationale foranstaltninger sikrer, at der i forbindelse med mandlige ansøgere med samme kvalifikationer, foretages en objektiv vurdering. Denne objektive vurdering skal tage hensyn til alle særlige kriterier vedrørende ansøgerne, uanset køn. Det betyder i praksis, at den bedst kvalificerede altid skal ansættes.

I henhold til gældende ansættelsesbekendtgørelse (nr. 284 af 25. april 2008) skal bedømmelsesudvalget bestå af personer, som må anses for sagkyndige inden for stillingens område mindst på det niveau, der svarer til det, der forudsættes for stillingen, dog ikke under lektorniveau. Bedømmelsesudvalg er ikke underlagt kravene til ligestilling i offentlige nedsatte råd og nævn. Det må dog anses for hensigtsmæssigt, at begge køn repræsenteres i bedømmelsesudvalg.

Hvor kan man læse mere?

Ligestillingslovene, Med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Bind 1, 6. udgave, 2008.

Ligestillingslovene, Med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Bind 2, 5. udgave, 2006.

Ligestillingsafdelingens hjemmeside, www.lige.dk, hvor der er en oversigt over gældende love, bekendtgørelser og vejledninger.

Hans Gammeltoft Hansen m.fl. Forvaltningsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2. udgave 2002.

Ligestilling er i høj grad lovreguleret i Danmark som følge af EU-regler. Den danske lovgivning er udviklet på basis af Traktaten om det Europæiske Fællesskab (TEF), EU's direktiver, henstillinger og resolutioner.

Der eksisterer bl.a. følgende lovgivning:

Ligelønsloven (lov om lige løn til mænd og kvinder 2007, jf. lovbekendtgørelse nr. 899 af 5. september 2008).

Efter loven må der ikke ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Enhver arbejdsgiver skal yde mænd og kvinder lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Ligebehandlingsloven (lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006).

Loven handler om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, f.eks. ved ansættelse, forfremmelse og afskedigelse. Loven indeholder reglerne om barselorlov.

Hovedreglen er, at der ikke må ske forskelsbehandling, med mindre der er givet tilladelse fra ressortministeren eller forskelsbehandling er tilladt efter bekendtgørelsen om initiativer til fremme af ligestilling.

Kønkvotering er ikke tilladt. Det er kønkvotering, når man f.eks. forbeholder et bestemt antal stillinger til det ene køn uden at tage hensyn til kvalifikationer.

Ligestillingsloven (Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007).

Loven handler om ligestilling af kvinder og mænd uden for arbejdsmarkedet. Efter loven skal kvinder og mænd behandles lige. Loven fastsætter rammerne for ligestillingsarbejdet i Danmark. Hvis man ønsker at foretrække det ene køn, skal man enten have tilladelse fra ressortministeren, eller initiativet skal være tilladt efter bekendtgørelsen om initiativer til fremme af ligestilling.

Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling (nr. 340 af 10. april 2007) er udstedt i henhold til ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Bekendtgørelsen omhandler adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden særlig tilladelse fra ressortministeren.

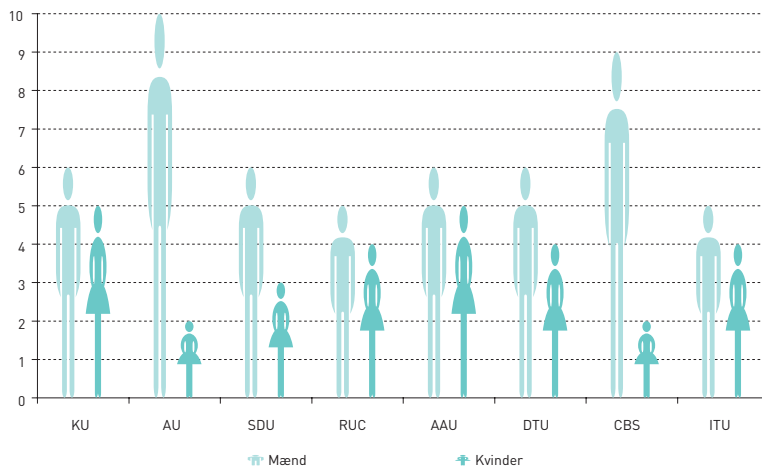
Ligestillingsministeren har udsendt en vejledning til bekendtgørelsen (vejledning nr. 30 af 30. marts 2004 om initiativer til ligestilling).

Artikel 141, stk. 4 TEF har følgende ordlyd:

“For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.”

1. Kønsfordelingen i ledende og besluttende poster i dansk forskning

Figur 1: Kønsfordeling for bestyrelsesmedlemmer. Antal personer.



Note: Eneste kvindelige bestyrelsesformand er på KU.

Kilde: Universiteternes hjemmesider, april 2009.

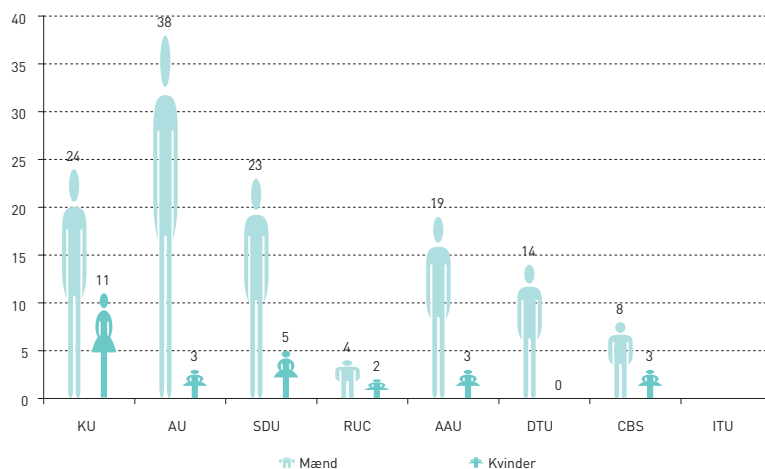
Tabel 1. Kønsfordeling i universitetsledelsen. Antal personer.

	Mænd	Kvinder
Rektorer *	7	-
Prorektorer *	4	3
Universitetsdirektører	7	-
Dekaner	28	3
Instituttledere	130	27

Noter: (*) En af de mandlige prorektorer er konstitueret som rektor.

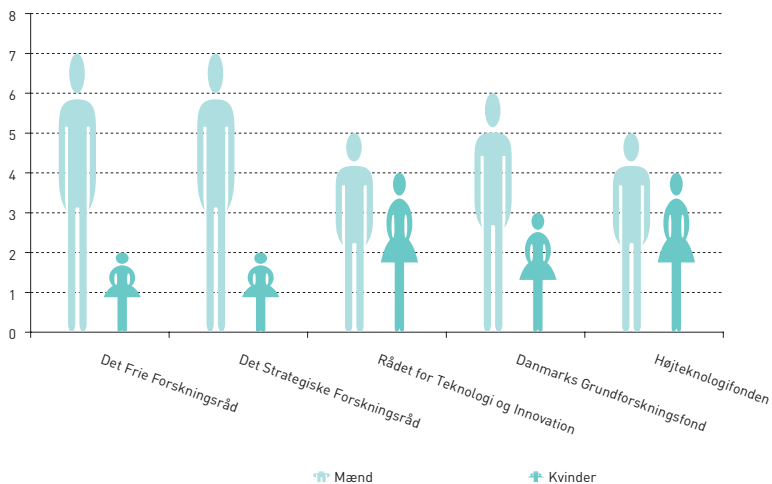
Kilde: Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2008.

Figur 2. Kønsfordeling for institutledere. Antal personer.



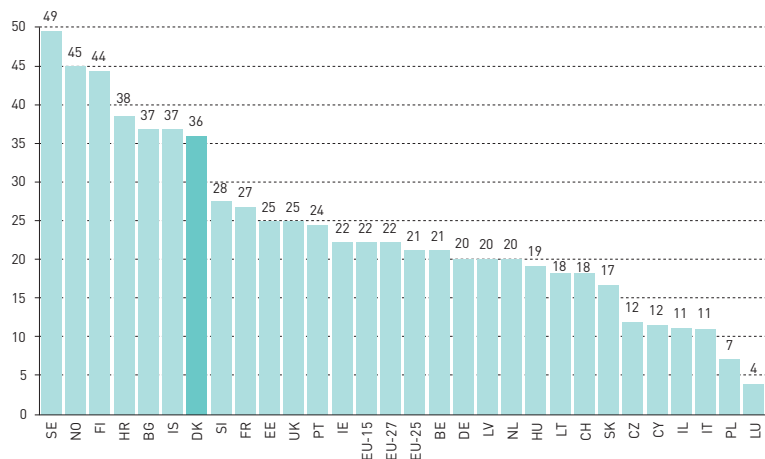
Kilde: Universitets- og Bygningsstyrelsen, 2008.

Figur 3. Kønsfordeling for bestyrelsesmedlemmer i det forskningsfinansierende system. Antal.



Kilde: Forsknings- og Innovationsstyrelsen, 2009.

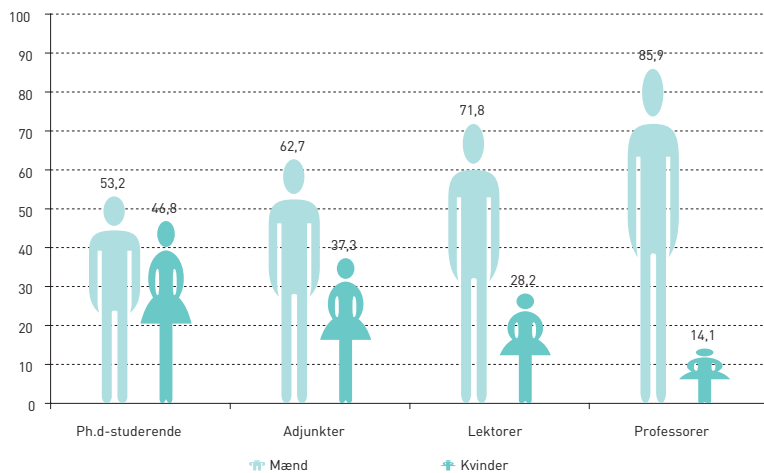
Figur 4. Andel af kvinder for bestyrelsesmedlemmer i det forskningsfinansierende system. Sammenligning mellem lande. Procent.



Kilde: WIS database (DG Research), 2007.

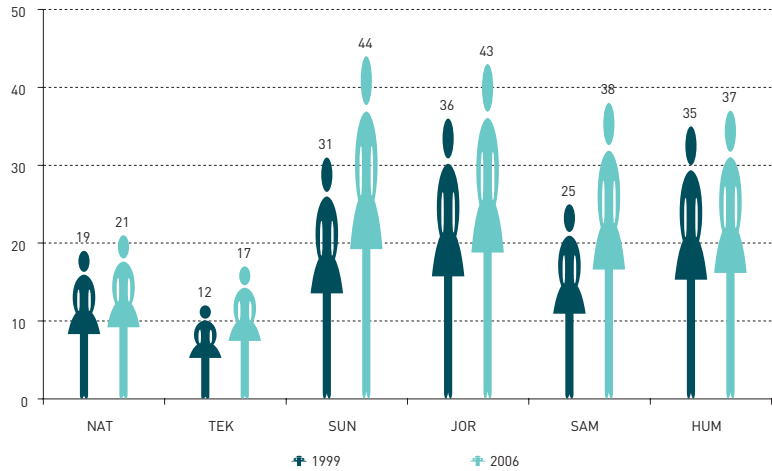
2. Kønsfordelingen fordelt på stillingsbetegnelser og fagområder

Figur 5. Andel af mandlige og kvindelige forskere ved universiteterne fordelt på stillingskategori. Procent.



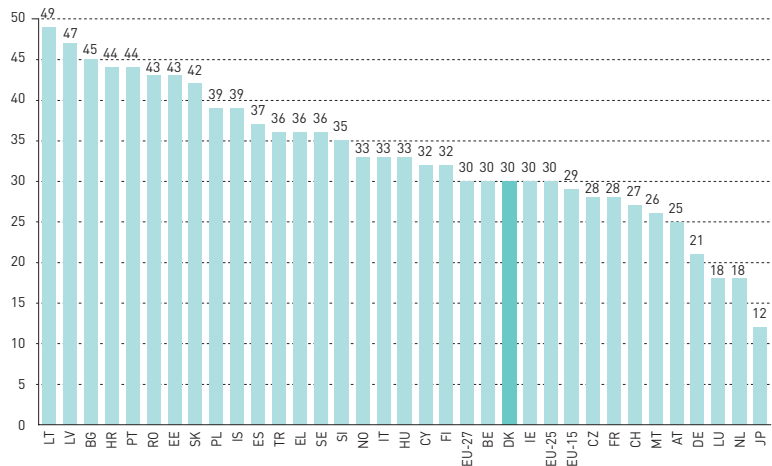
Kilde: ISOLA, 1. kvartal 2009, årsværk.

Figur 6. Andel af kvindelige forskere i den offentlige sektor fordelt på hovedområder. Procent.



Kilde: Forskning og udviklingsarbejde i den offentlige sektor – Forskningsstatistik 1999 og 2006.

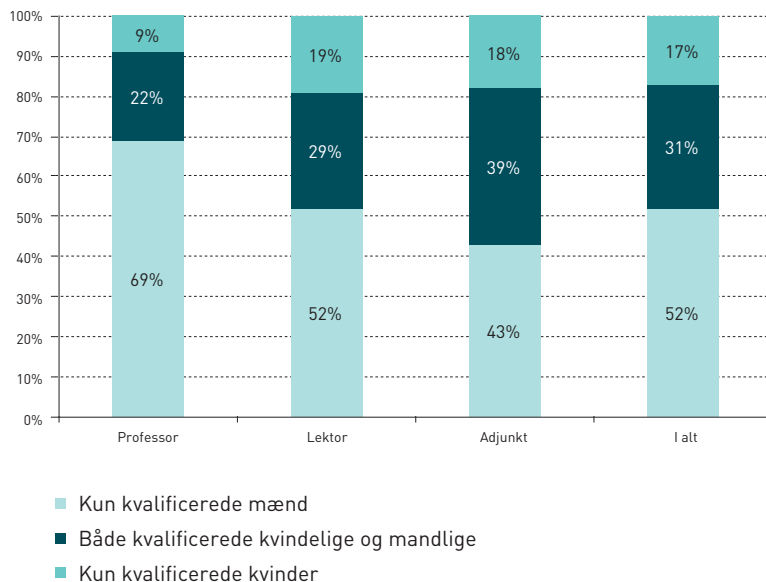
Figur 7. Andel af kvindelige forskere i den offentlige sektor. Sammenligning mellem lande. Procent.



Kilde: S&T statistics (Eurostat), Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education, 2006.

3. Kønsfordeling ved ansættelser

Figur 8. Andel af forskeransættelser i 2004-2006, hvor der kun var kvalificerede kvindelige henholdsvis kvalificerede mandlige ansøgere til stillingerne. Procent.



Kilde: UNI-C, Bertel Ståhle, 2007.

Tabel 2. Andel af kvindelige ansøgere og kvindelige kvalificerede ansøgere til forskerstillinger, der blev besat i 2004-2006, opgjort på hovedområder. Procent.

	Professorer		Lektorer		Adjunkter	
	Ansøgere	Kvalificerede	Ansøgere	Kvalificerede	Ansøgere	Kvalificerede
HUM	21	20	44	47	47	51
SAM	13	15	29	28	34	33
NAT	14	11	13	13	25	23
JOR	19	17	37	40	33	38
SUN	21	21	35	37	48	48
TEK	7	12	19	19	13	16
I alt	16	17	27	27	34	34

Kilde: UNI-C, Bertel Ståhle, 2007.

4. Ansøgningers succesrater, betinget af køn og bevillingsgiver

Tabel 3. Ansøgers succesrate fordelt på køn (2001-2006).

Område	Antal ansøgninger (n)	Kvindeandel blandt ansøgere	Succesrate	
			Kvinder	Mænd
DFE	17.370	28%	33%	36%
DSF	935	24%	19%	29%
KUF, andet	797	10%	44%	37%
I alt	19.102	27%	33%	36%

Kilde: Heine Andersen og Inge Henningsen (2008).



Kortlægning af initiativer til fastholdelse af kvindelige talenter i den danske forskningsverden

Hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige sker der et betydeligt tab af kvindelige forskertalenter. På trods af at flere kvinder end mænd i dag opnår en kandidatgrad på universitetet, er kun ca. 28 pct. af alle danske lektorer og ca. 14 pct. af alle danske professorer kvinder.

Denne kortlægning er en oversigt over initiativer til rekruttering og fastholdelse af kvindelige talenter i den danske forskningsverden. Forhåbningen er, at Videnskabsministeriet hermed kan bidrage til en kvalificeret diskussion ude på de danske universiteter og øvrige forskningsinstitutioner.

Kortlægningen er blevet til ved at spørge alle danske universiteter og øvrige forskningsinstitutioner samt det forskningsfinansierende system, hvad de gør – eller planlægger at gøre – for at øge andelen af kvinder i dansk forskning.

I et særskilt afsnit udfoldes ligestillingslovene og mulighederne for at iværksætte særlige initiativer, og bagerst i kataloget findes den nyeste statistik på området. Som det fremgår, er der fortsat brug for både nytænkning og en helljertet indsats for at skaffe flere kvinder i dansk forskning.
