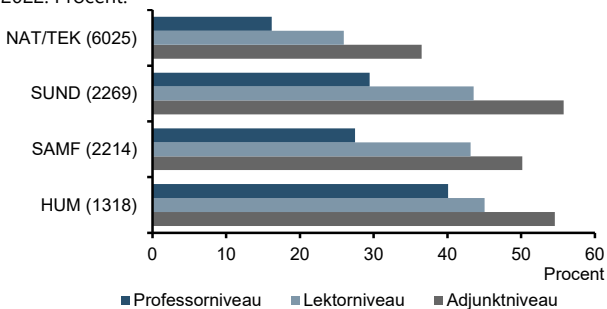


Kønsulighed: Dansk forskning taber talent

Det er i Danmarks interesse, at de dygtigste forskningstalenter får gode rammer til at afprøve deres forskningsideer. Det er derfor beklageligt, at kønsbalancen i dansk forskning fortsat er skæv, især inden for de naturvidenskabelige og tekniske områder og på professorniveau. Det betyder, at Danmark ikke rekrutterer bredt i den samlede forskertalentmasse og går glip af talenter, diversitet og nytænkning. En række nye analyser bidrager med mulige forklaringer på kvindernes fravær i dansk forskning og giver flere handlingsanvisninger. DFIR hilser debatten velkommen og fremlægger her tal for kønsuligheden på de danske universiteter for at understøtte debatten.

Kønsbalancen i dansk forskning halter efter flere EU-lande. Nye tal fra Europa-kommissionen viser, at andelen af kvinder i forskerstillinger på universiteterne i de øvrige nordiske lande er mellem 2,5 og 7 procentpoint højere end i Danmark.¹ Den skæve kønsfordeling i dansk forskning genfindes på tværs af de danske universiteter, men er særligt udtalt på professorniveau og inden for det naturvidenskabelige og tekniske hovedområde, der beskæftiger flere forskere end de øvrige områder tilsammen, jf. Figur 1.

Figur 1 Andel kvinder særskilt for stillingsniveauer og hovedområder. 2022. Procent.



Anm.: Tal i parentes angiver det samlede antal VIP-ansatte

Kilde: UFM's datavarehus og egne beregninger.

Andelen af kvinder på professorniveau er i gennemsnit steget med 0,8 procentpoint om året det sidste årti. Hvis udviklingen fortsætter, vil kvinder først udgøre halvdelen af de ansatte på professorniveau i 2055. På de naturvidenskabelige og tekniske fakulteter vil det først ske efter 2080. Det tager tid at ændre kønsbalancen, da den afhænger af den naturlige afgang i forskerstanden. Men udviklingen i kønsbalancen afhænger også af, hvorvidt kvinder fravælges i den åbne konkurrence med mænd, omgås gennem kaldelse og udpegninger eller slet ikke søger.

Kvinder vinder oftere i åben konkurrence med mænd

De kvinder, der søger stillinger på adjunkt- og lektorniveau i konkurrence med mænd, får oftere tilbudt stillingen end

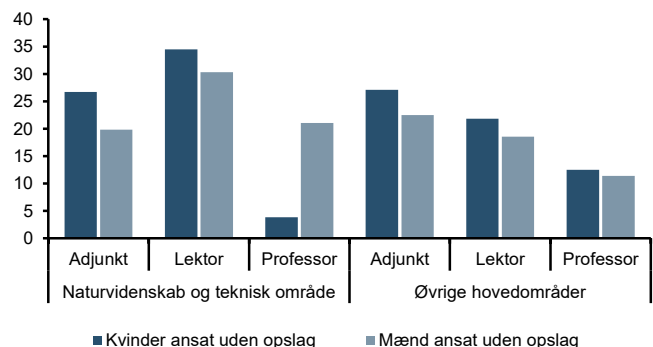
deres mandlige kolleger. I 2022 havde kvinder på tværs af hovedområder en succesrate på 16 pct., mens succesraten for mænd var 10 pct. ved søgning til de samme stillinger. Kvinder havde dermed 60 pct. større chance for at opnå ansættelse end mænd. I søgningen til stillinger på professorniveau havde mænd og kvinder imidlertid samme succesrate, nemlig 23 pct. Forskellen i succesraten er særlig udtalt inden for de naturvidenskabelige og tekniske områder. Her havde kvinder i 2022 en succesrate på 15 pct., mens succesraten for mænd var 8 pct. Det betyder, at kvinder havde knap 90 pct. større sandsynlighed for at blive ansat.

Det kan være et udtryk for, at de kvalificerede kvindelige ansøgere er en selekteret gruppe af særligt dygtige kvinder, hvoraf flere er de utvetydigt bedst kvalificerede. Andre vil hævde, at det er udtryk for, at ansættelsesudvalgene aktivt forsøger at forbedre kønsbalancen, når de skal vælge mellem kvalificerede kandidater med forskelligt køn.

Omgås kvinder gennem kaldelser og udpegninger?

Den træge forbedring af kønsbalancen kan også skyldes, at kvinderne ikke får mulighed for at søge, fordi stillingerne bliver besat uden opslag. På adjunkt- eller lektorniveau bliver kvinder oftere ansat uden opslag end deres mandlige kolleger. På professorniveau er det omvendt på det naturvidenskabelige og tekniske område, j. Figur 2.

Figur 2 Andel ansat ved kaldelse eller udpegning særskilt for kvinder og mænd samt stillingsniveau og hovedområder. 2022. Procent.



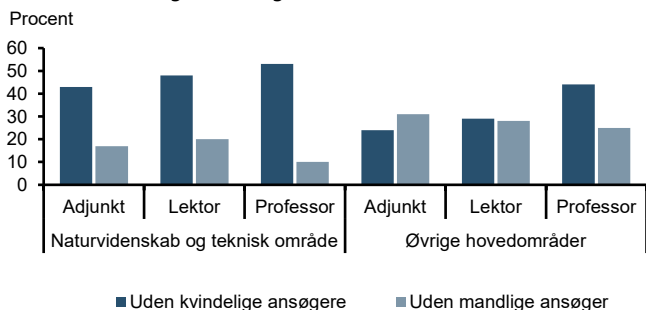
Kilde: UFM's datavarehus og egne beregninger.

DFIR har tidligere peget på, at brugen af kaldelser og udpegninger begrænser den frie konkurrence.² Det forstærkes af den betydelige koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler hos mandlige bevillingsmodtagere. Kvinder udgjorde således blot 34 pct. af bevillingsmodtagerne, modtog 29 pct. af bevillingerne og 22 pct. af den samlede bevillingssum i perioden 2004-2016.³

Færre kvinder end mænd søger akademiske stillinger

Den træge forbedring af kønsbalancen kan også skyldes, at kvinder ikke søger stillingerne. I 2022 blev 48 pct. af de opslåede stillinger på professorniveau ikke søgt af kvinder, mens 19 pct. af de opslåede stillinger ikke blev søgt af mænd. På lektorniveau var de tal 38 pct. og 24 pct. og på adjunktniveau 36 pct. og 22 pct. Igen slår uligheden mest igennem på det naturvidenskabelige og det tekniske område, jf. Figur 3. På adjunkt-, lektor- og professorniveau er andelen af stillinger uden kvindelige ansøgere dog faldet med 12 til 14 procentpoint i perioden 2013 til 2022.

Figur 3 Andel stillinger uden kvindelige og uden mandlige ansøgere særskilt for stillingsniveau og hovedområder 2022. Procent.



Kilde: UFM's datavarehus og egne beregninger.

Vi ved ikke præcis, hvor stor en andel af de kvindelige og mandlige forskere på ph.d.-, adjunkt- og lektorniveau ved danske universiteter, der søger åbne stillinger på næste karrieretrin. Kønsfordelingen for de tre stillingsniveauer og for de kvalificerede ansøgere til åbne stillinger på næste karrieretrin tyder dog på, at kvindelige forskere på lektorniveau søger stillinger på professorniveau i samme omfang som deres mandlige kolleger, mens kvindelige forskere på ph.d.- og adjunktniveau er væsentligt mindre tilbøjelige til at søge end deres mandlige kolleger.⁴

Komplekse årsager til kønsbalancen

Der er både strukturelle, institutionelle og kulturelle forklaringer på kønsbalancen i forskningsverdenen, herunder på at færre kvinder søger akademiske stillinger.⁵

En ny undersøgelse peger på, at kvinder oftere end mænd bliver spurgt og påtager sig administrative opgaver, f.eks. råd-, nævn- og udvalgsarbejde. De opgaver er afgørende for institutionerne, men ikke karrierefremmende for den enkelte. Det begrænser den enkeltes forskningstid og dermed mulighed for at kvalificere sig til højere stillinger. Kvinderne accepterer også oftere opgaverne uden at stille modkrav. I den udstrækning mændene påtager sig servicearbejde, gør flere det med mindst mulig indsats. Kvinderne er også oftere udsat for social kontrol hvad angår påklædning, sprogbrug o.a. end deres mandlige kolleger i studenterevalueringer. Kvinder bruger derfor også mere tid end mænd på forberedelse af undervisning.⁶

En anden undersøgelse peger på, at det fortsatte narrativ om det ensomme forskergeni ikke flugter med flertallet af kvinders motivation i arbejdet. Kvinderne ønsker oftere at indgå i arbejdsfællesskaber med andre. Det kan være en forklaring på, at de vælger en karriere i andre sektorer.⁷

Endelig peger en tredje undersøgelse på, at arbejdsmiljøet på de danske universiteter præges af den hierarkiske kultur, den udbredte brug af korte ansættelser, små arbejdsgrupper og kompetitive ansættelsesprocesser. Flere kvindelige ph.d.-studerende har desuden oplevet nedsættende sprogbrug, uønskede seksuelle kommentarer eller fysisk kontakt.⁸ En international undersøgelse har for nylig peget på, at kvinder forlader academia pga. et "giftigt" arbejdsmiljø.⁹ Dertil kommer, at mange kvinder måske finder, at de bedre kan indfri deres professionelle ambitioner med en karriere uden for universitetet.

Yderligere oplysninger:



Frede Blaabjerg

Formand for DFIR
Telefon: 21 29 24 54
E-mail: fbl@et.aau.dk



Mette Birkedal Bruun

Næstformand for DFIR
Telefon: 24 87 46 48
E-mail: mhb@teol.ku.dk

Noter

¹ European Commission. (2024) [SHE FIGURES 2024: Gender in Research and Innovation: Statistics and indicators](#)

² DFIR. (2019). [Karrierer i forskningen](#).

³ DEA. (2019). [Koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler](#).

⁴ I 2022 var 32 og 35 pct. af ansøgningerne fra kvalificerede ansøgere til stillinger på adjunkt- og lektorniveau indsendt af kvinder. Kvinder udgjorde dog godt 50 pct. af de fuldførte ph.d.'er og 43 pct. af de ansatte på adjunktniveau samme år. Til stillinger på professorniveau var 35 pct. af ansøgningerne indsendt af kvinder, mens kvinder dog også udgjorde 35 pct. af de ansatte på lektorniveau. Forskelle i kønsfordelingen for ansatte på et karrieretrin og ansøgere på næste trin, som indikator for forskelle i søgeadfærd, skal dog betragtes med varsomhed, da ansøgere kan indsende flere ansøgninger og komme fra eksterne miljøer.

⁵ DEA. (2021). [Diversitet i forskning og forskningsfinansiering](#)

⁶ Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2024). [Køn og karriere i academia](#). København.

⁷ Schjelderup, J., Pers, M., Stuhr, E.B. & Jensen, L.V. (2023). [Paving the path for a diverse STEM-research environment](#). Villum Fonden og Novo Nordisk Fonden

⁸ VIVE. (2024). [Sexisme og karriereforløb på danske universiteter](#)

⁹ Sadik, S. (2023). [Toxic workplaces are the main reason women leave academic jobs](#). Nature (623).