

Mænd og kvinder på de danske universiteter

Danmarks talentbarometer 2019



September 2020



Udgivet af Styrelsen for Forskning og Uddannelse
Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel.: 3544 6200
sfu@ufm.dk
www.ufm.dk

Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

ISBN (elektronisk publikation): 978-87-93706-79-8

ISSN (elektronisk publikation): 2596-7770

Mænd og kvinder på de danske universiteter

Danmarks talentbarometer 2019

September 2020

Indhold

Forord	6
1. Indledning og resume	7
1.1 Dansk forskning har brug for både mænd og kvinder	8
1.2 Indholdet i barometeret	9
1.3 Resume	11
2. Danmark i en international sammenligning	21
2.1 Kvindelige forskere i Danmark og internationalt	21
2.2 Kvindelige forskere fordelt på videnskabelige hovedområder	28
2.3 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb	31
3. Færdige kandidater og ph.d.er fra de danske universiteter	36
3.1 Mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.er i alt	36
3.2 Mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.er fordelt på universiteterne	39
3.3 Mænd og kvinder blandt kandidater og ph.d.er fordelt på videnskabelige hovedområder	41
4. Forskerne på de danske universiteter	45
4.1 Mænd og kvinder blandt det videnskabelige personale i alt	45
4.2 Mænd og kvinder fordelt på universiteterne	51
4.3 Mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder	55
5. Mænd og kvinder igennem en typisk forskerkarriere	61
5.1 Karriereforløb fra kandidat til professor	61
5.2 Karriereudvikling belyst ved hjælp af karriereindeks	71

6. Nyansatte forskere	77
6.1 Nyansatte forskere	77
6.2 Mænd og kvinder som ansøgere	82
7. Uddelinger fra offentlige fonde	86
7.1 Danmarks Grundforskningsfond	87
7.2 Danmarks Frie Forskningsfond	89
7.3 Danmarks Innovationsfond	95
8. Mænd og kvinder i forskningsledelse	98
8.1 Universiteternes bestyrelser	99
8.2 Universiteternes øverste daglige ledelse	100
8.3 Bestyrelserne i de offentlige forsknings- og innovationsfonde	102
8.4 Faglige forskningsråd under DFF	104
8.5 Eksterne bedømmelsesudvalg under DFF	105
Bilag 1 – Internationale data	107
Bilag 2 – Nyansatte forskere	110

Forord

En tur ned ad gangene på de danske universiteter afslører, at der er langt mellem kvindenavnene på professorernes dørskilte. Kun knap hver fjerde professor i Danmark er kvinde, og det er tankevækkende. Dansk forskning har brug for alle talenter, men med en så skæv kønsfordeling risikerer vi at gå glip af den viden, de kompetencer og de perspektiver kvindelige forskere ville kunne give til dansk forskning.

Andelen af kvinder i dansk forskning er heldigvis stigende, og det har den været gennem en årrække. F.eks. var det i 2008 kun 13 procent af de danske professorer, der var kvinder, mens det i 2018 var 23 procent.

Det er en positiv udvikling, men den går desværre for langsomt. Det er også en udvikling, der kan blive udfordret de kommende år. Nye professorer skal hentes blandt de nuværende lektorer, og her er andelen af kvinder kun svagt stigende. Samtidig har andelen af kvinder på adjunkt-niveau gennem snart 10 år stabiliseret sig. Og det til trods for, at andelen af kvindelige ph.d.'ere er steget i samme periode. Vi kan med andre ord ikke læne os tilbage og regne med, at udviklingen sker af sig selv.

Det kræver en særlig indsats, hvis vi skal have flere kvinder blandt danske forskere fremover. I 2020 etablerede regeringen sammen med Folketingets øvrige partier et talentprogram, som er opkaldt efter den danske forsker Inge Lehmann. Programmet skal være med til at styrke talentudviklingen i dansk forskning, og det er mit håb, at vi med Inge Lehmann-programmet kan sætte fokus på behovet for at skabe en bedre kønsbalance blandt danske forskere. Men der er brug for mere end det.

Vi har sammen med universiteterne og de offentlige og private fonde et stort ansvar i forhold til at skabe gode rammer og vilkår for alle forskningstalenter uanset køn. Det gælder både i forhold til at sikre lige muligheder ved rekruttering af nye forskere og gode finansieringsmuligheder for forskningsprojekter. Og det gælder også i forhold til ansættelsesvilkår, så man kan kombinere det at have og stifte familie med et arbejde som forsker.

Jeg har i mit første år som minister for området indledt en dialog med universiteterne om problemstillingen. Og jeg vil i den kommende tid åbne for en bredere dialog med både universiteter, forskningsråd- og fonde såvel som andre relevante interessenter om, hvad der skal til for at styrke kønsbalancen blandt universitetsforskere, og hvad vi kan gøre for at accelerere udviklingen. For det er min klare ambition, at mænd og kvinder skal have lige muligheder, både når det gælder forskning og uddannelse.

Talentbarometeret giver os et fælles datagrundlag at arbejde ud fra, og jeg håber, at årets udgivelse kan skabe afsæt for en konstruktiv debat om løsninger.

God læselyst.

Ane Halsboe-Jørgensen
Uddannelses- og forskningsminister

1. Indledning og resume

Dansk forskning har brug for alle talenter - uanset køn, og både mænd og kvinder skal have gode og lige muligheder for at udnytte deres talent og bidrage til dansk forskning.

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 længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger, jo lavere er andelen af kvinder. Samtidig stiger andelen af kvinder blandt forskere fortsat kun langsomt.

Talentbarometeret for 2019 sætter fokus på antallet og andelen af mænd og kvinder på de danske universiteter.

Barometeret præsenterer bl.a. kønsfordelingen i dansk forskning i en international sammenhæng. Barometeret præsenterer også en række aktuelle data og tidsserier for udviklingen gennem de seneste ti år for mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.-studerende, samt mænd og kvinder fordelt på videnskabelige stillingskategorier, videnskabelige hovedområder og universiteter.

Endelig belyser barometeret mænd og kvinders vej gennem en traditionel forskerkarriere, mænd og kvinders adgang til fondsmidler fra offentlige forskningsfonde samt mænd og kvinder i forskningsledelse.

Formålet med talentbarometeret er at give et faktuel grundlag for en drøftelse af, hvordan dansk forskning bedst muligt udnytter og understøtter sin samlede talentmasse til gavn for dansk forskning.

1.1 Dansk forskning har brug for både mænd og kvinder

Med aftalen om forskningsreserven for 2020 besluttede Folketingets partier at afsætte 20 mio. kr. til et nyt program - Inge Lehmann Programmet¹. Programmet, der udmøntes af Danmarks Frie Forskningsfond i 2020, skal styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark.²

Programmet afspejler, at der fortsat er behov for at understøtte, at dansk forskning får alle talenter i spil. Som dette års talentbarometer viser, er det fortsat en væsentlig udfordring for dansk forskning, at andelen af kvindelige forskere falder i takt med udviklingen i en typisk forskerkarriere - fra at kvinder udgør mere end halvdelen af de færdige kandidater fra de danske universiteter til at kun knap hver fjerde professor er kvinde i 2018.

Dette års talentbarometer viser også, at selvom andelen af kvinder blandt danske forskere fortsat er stigende, går udviklingen langsomt. Siden 2011 har andelen af kvinder på adjunkt-niveauet således ligget stabilt omkring ca. 40-41 procent, mens andelen af kvinder på lektorniveauet siden 2015 kun er steget svagt fra 33 til 34 procent i 2018. Samlet set er det kun andelen af kvinder på professorniveauet, der fortsat ser ud til at stige jævnt (til 23 procent i 2018). Men udviklingen i andelen af kvindelige professorer kan på sigt blive udfordret, hvis andelen af kvinder på både adjunkt- og lektorniveauet stabiliseres. Billedet bekræftes endvidere af, at kun 37 procent af alle nyansatte forskere på tværs af stillingskategorier var kvinder i perioden 2016-2018.

Det er ikke samfundsøkonomisk hensigtsmæssigt, hvis kvinder i højere grad end mænd fravælger eller fravælges i en forskerkarriere eller ikke trives i de vilkår en forskerkarriere i dag typisk indebærer. Vi bruger som samfund omtrent 1 procent af BNP på offentlige forskningsinvesteringer hvert år, og det er vigtigt, at vi får mest muligt ud af den investering.

Der er brug for en bred rekruttering og en god udnyttelse af den samlede talentmasse for at fremme kvaliteten i dansk forskning. Det er derfor vigtigt, at universiteterne skaber gode rammer for de dygtige kvindelige forskere, så der i de kommende år bliver en bedre kønsbalance, herunder især på professorniveau.³

Som opfølgning på aftalen fra 2018 om fordeling af forskningsreserven for 2019 har Uddannelses- og Forskningsministeren i december 2019 drøftet arbejdet med at få flere kvindelige talenter i spil med universiteternes bestyrelsesformænd. Der var på mødet enighed om at sætte øget fokus på, hvordan universiteterne arbejder med at styrke kønsbalancen blandt deres forskere, og universiteterne orienterede om, at de i 2020 udarbejder et best practice-katalog for deres arbejde med at få flere kvindelige talenter i spil.⁴ Kataloget vil sammen med dette års talentbarometer danne baggrund for det videre arbejde og dialog.

¹ Aftale af 6. november 2019 mellem regeringen og Venstre, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Alternativet, Nye Borgerlige og Liberal Alliance om fordeling af forskningsreserven (herunder provenu fra reform af førtidspension og fleksjob af juni 2012) i 2020

² Programmet er åbent for alle fagområder, og for både mænd og kvinder, men gennem dispensation efter ligestillingslovens § 3 vil Danmarks Frie Forskningsfond som udgangspunkt vælge kvindelige ansøgere over mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer mellem to ansøgere. Læs mere om programmet i opslaget fra Danmarks Frie Forskningsfond

³ Aftale mellem regeringen og Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Enhedslisten, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om: Fordeling af forskningsreserven (provenu fra reform af førtidspension og fleksjob af juni 2012) samt øvrige forskningsprioriteringer i 2019 (2. november 2018) – afsnit 6 i aftalen

⁴ Uddannelses- og forskningsministerens orientering til Uddannelses- og Forskningsudvalget (Uddannelses- og Forskningsudvalget 2019-20, UFU Alm. del - bilag 67)

1.2 Indholdet i barometeret

Som et redskab til at understøtte indsatsen for at få flere kvindelige forskertalenter i spil har Uddannelses- og Forskningsministeriet i dialog med Danske Universiteter udviklet det danske talentbarometer.⁵ Ved hjælp af eksisterende viden og data - samt en række enkle indikatorer, sætter talentbarometeret fokus på at afdække status for andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter og andre relevante perspektiver i forhold til mænd og kvinder på de danske universiteter.

Dette års barometeret belyser:

- Andelen af kvindelige forskere i Danmark i et internationalt lys (kapitel 2)
- Antallet og andelen af mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.-studerende fra de danske universiteter (kapitel 3)
- Antallet og andelen af mænd og kvinder blandt forskere på de danske universiteter (kapitel 4)
- Kvinders vej gennem et typisk forskerkarriereforløb (kapitel 5)
- Nyansættelser og ansættelsesmønstre for mænd og kvinder (kapitel 6)
- Mænd og kvinder som ansøgere og bevillingsmodtager i danske offentlige forsknings- og innovationsfonde (kapitel 7)
- Mænd og kvinder i forskningsledelse (kapitel 8)

Barometeret trækker primært på data fra universiteternes årlige indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet om antallet og sammensætningen af forskerbestanden på de danske universiteter og den tilsvarende indberetning om nyansættelser af forskere på de danske universiteter. Her er de seneste data fra 2018.

I forhold til internationale sammenligninger trækkes primært fra det europæiske statistikbureau – Eurostat samt EU-kommissionens publikation She Figures, der udkommer hvert 3. år (senest She Figures 2018). Her er de senest sammenlignelige data typisk fra perioden 2015-2017.

⁵ 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).

Boks 1.1 Talentbarometerets hovedkonklusioner og nøgletal

1. Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark lå i 2017 over EU-gennemsnittet, men under andelen i fx Norge, Finland og Island.
 2. Andelen af nyuddannede kvindelige ph.d'er fra de danske universiteter er steget jævnt gennem de seneste 10 år (fra 42 procent i 2008 til 50 procent i 2018), mens andelen af nyuddannede kvindelige kandidater har været nogenlunde stabil (mellem 54-57 procent) i samme periode.
 3. Antallet af både mænd og kvinder er steget på de danske universiteter, men der var fortsat næsten dobbelt så mange mandlige (7.348) som kvindelige forskere (3.829) ansat på de danske universiteter i 2018.
 4. Andelen af kvinder på de danske universiteter stiger fortsat – fra 27 procent i 2008 til 34 procent i 2018. Stigningen er især sket på professorniveauet. Men udviklingen kan på længere sigt være udfordret på grund af en fortsat svag stigning i andelen af kvindelige lektorer og en fortsat tendens til stagnation i andelen af kvindelige adjunkter – trods den stigende andel kvindelige ph.d.'ere.
 5. Andelen af kvinder falder jo længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger. Det er en tendens, der fortsat gjorde sig gældende i 2018. Kvinder udgjorde i 2018 56 procent af de færdige kandidater fra de danske universiteter og 50 procent af de færdige ph.d.'er, men kun 23 procent af de universitetsansatte professorer.
 6. Talentbarometerets karriereindeks viser, at selvom andelen af kvinder på professorniveauet fortsat er lav, er kvinders sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor øget de seneste ti år.
 7. Der ansættes fortsat flere mænd end kvinder på universiteterne. Andelen af kvinder må derfor fortsat forventes kun at stige langsomt, da andelen af kvinder blandt nyansatte forskere (37 procent) kun overstiger andelen af kvinder blandt nuværende forskere (34 procent) en smule.
 8. Der er ingen kvindelige ansøgere til mere end hver tredje forskerstilling (35 procent), der besættes efter opslag – det gælder særligt de opslåede professorater. For mænd gælder det kun 14 procent af de opslåede stillinger.
 9. Mænd får flere bevillinger end kvinder fra de offentlige forsknings- og innovationsfonde både målt i forhold til beløb og antal bevillinger. Forskellen mellem mænd og kvinders succesrater ved ansøgninger er som oftest lille, men mænd har oftere en højere succesrate ved ansøgninger end kvinder.
 10. Beslutningstagerne i dansk forskning er langt oftere mænd end kvinder. Det gælder især i den øverste daglige ledelse af universiteterne, hvor andelen af kvinder kun var 24 procent i starten af 2020.
-

1.3 Resume

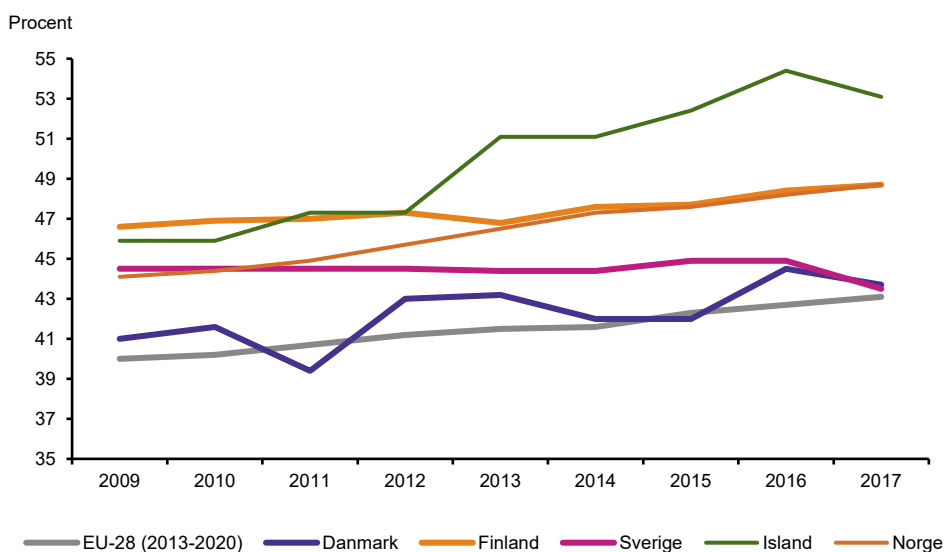
1.3.1 Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i Danmark lå i 2017 over EU-gennemsnittet, men under andelen i fx Norge, Finland og Island

Andelen af kvinder i den samlede gruppe af forskere (inklusive forskningsassistenter, ph.d.-studerende, m.fl.) på de højere læreanstalter (universiteter, universitetshospitaler m.v.) var 43,7 procent i Danmark i 2017. Danmark lå dermed i 2017 over EU-gennemsnittet (EU-28) på 43,1 procent.

Andelen af kvindelige forskere var i 2017 lavere i Danmark end i Island, Finland, Norge, men som noget nyt i 2017 en smule højere end i Sverige. Andelen af kvinder blandt forskerne på de højere læreanstalter var også højere i Danmark end i en række andre lande vi normalt sammenligner os med. Det gælder fx Schweiz, Tyskland, Frankrig, Østrig, Belgien og Holland.

Figur 1.1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter 2009-2017 (målt på antal personer), procent, Danmark, EU og øvrige nordiske lande



Anm.: Opgørelsen er baseret på antal personer. Sverige og Island indsamler kun data i ulige år. Data for lige år er derfor baseret på det senest tilgængelige år.

Kilde: Eurostat

1.3.2 Andelen af kvindelige ph.d'er er steget jævnt gennem de seneste 10 år, mens andelen af kvindelige kandidater har været stabil i samme periode

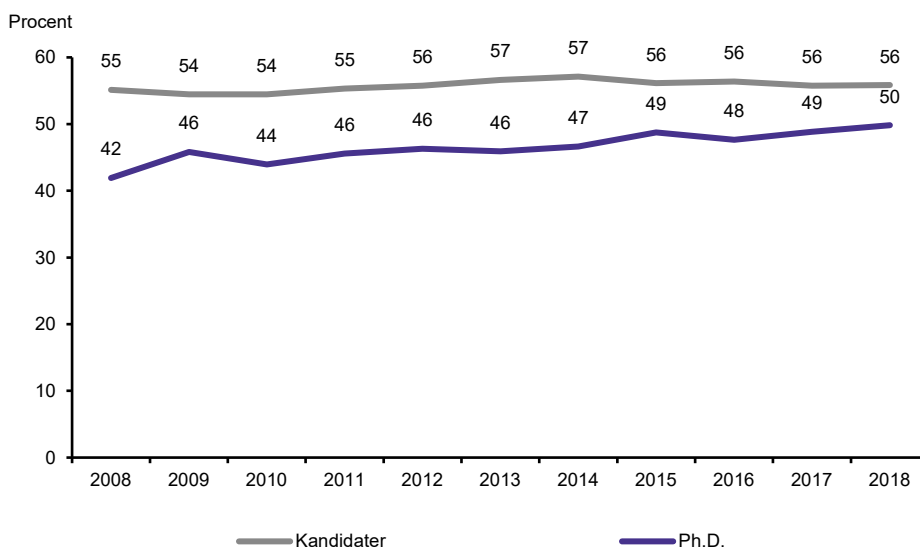
I alt blev 22.701 studerende færdig med deres kandidatuddannelse fra et af de danske universiteter i 2018. Heraf var 12.678 kvinder og 10.023 mænd. Der er i hele perioden fra

2008 til 2018 uddannet flere kvindelige kandidater end mandlige, men andelen af kvinder blandt færdige kandidater har i hele perioden været relativt stabil og svinget mellem 54 og 57 procent.

I alt afsluttede 2.075 ph.d.-studerende deres uddannelse i 2018. Antallet af færdige mandlige ph.d'er har i hele perioden fra 2008 til 2018 været større end antallet af færdige kvindelige ph.d'er. Forskellen mellem antallet af mænd og kvinder blandt de færdiguddannede ph.d.-studerende er dog indsnævret i perioden, og i 2018 er antallet næsten ens. Henholdsvis 1.041 mandlige og 1.034 kvindelige ph.d'er afsluttede således deres uddannelse i 2018. Udviklingen afspejler sig også i en jævnt stigende andel af kvinder blandt færdige ph.d.-studerende - fra 42 procent i 2008 til 50 procent i 2018.

Figur 1.2

Andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er på danske universiteter samlet, 2008-2018, procent



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

1.3.3 Trods et stigende antal kvinder på de danske universiteter, er der fortsat næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige forskere i 2018

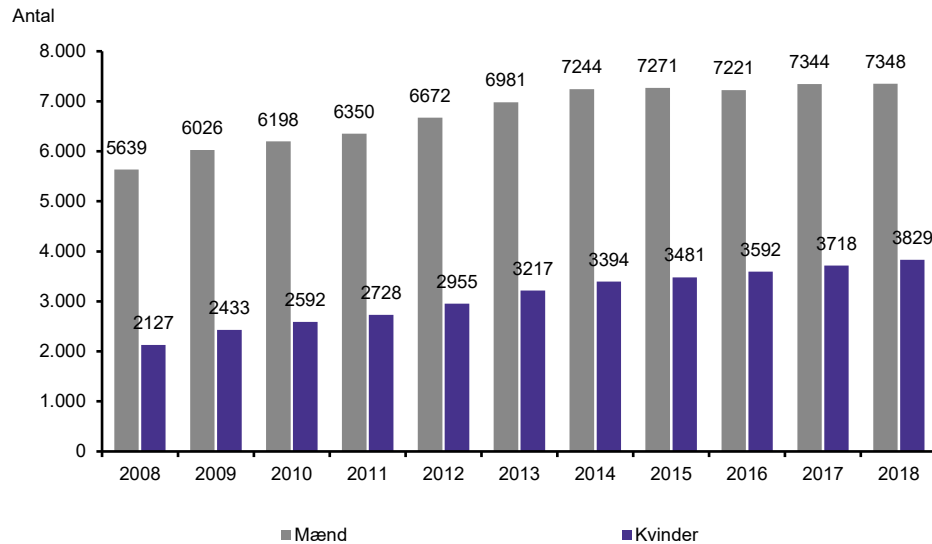
I 2018 var der i alt 7.348 mandlige og 3.829 kvindelige forskere (eksklusiv forskningsassistenter, ph.d.-studerende m.fl.) ansat som videnskabeligt personale på de danske universiteter samlet set. Der er dermed næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige forskere ansat på de danske universiteter i 2018.

Antallet af forskere på de danske universiteter er steget gennem de sidste ti år og stigningen er sket blandt både mandlige og kvindelige forskere. Stigningen i antallet af kvindelige forskere har været jævn gennem perioden. Stigningen i antallet af mandlige forskere er derimod primært sket frem mod 2014, hvorefter antallet af mandlige forskere har ligget nogenlunde stabilt. Samlet er antallet af kvindelige forskere steget med

80 procent i perioden 2008-2018, mens antallet af mandelige forskere er steget med 30 procent.

Figur 1.3

Mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale på danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



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

1.3.4 Andelen af kvinder på de danske universiteter stiger fortsat – dog mest på professorniveauet

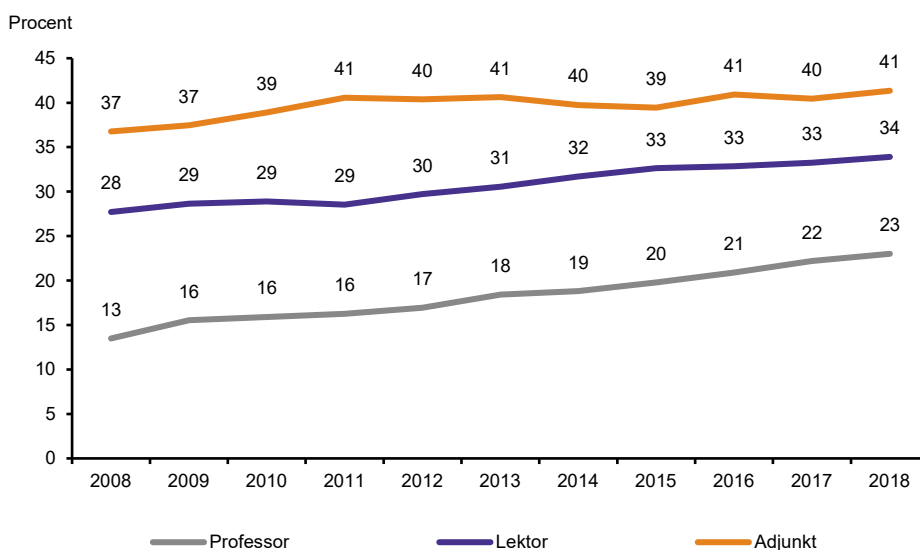
Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale (eksklusiv forskningsassistenter, ph.d.-studerende m.fl.) på de danske universiteter er steget jævnt gennem de seneste 10 år – fra 27 procent i 2008 til 34 procent i 2018.

Stigningen er især sket på professorniveauet, hvor andelen af kvinder er steget ca. 1 procentpoint om året siden 2011. Alligevel er kun 23 procent af professorerne kvinder i 2018. Siden 2011 har andelen af kvinder på adjunktiveauet ligget stabilt omkring ca. 40-41 procent (trods den stigende andel kvinder, der har afsluttet en ph.d. jf. afsnit 1.3.2), mens andelen af kvinder på lektorniveauet siden 2015 kun er steget svagt fra 33 til 34 procent i 2018.

Den positive udvikling i andelen af kvindelige professorer kan derfor på sigt blive udfordret i fald tendensen til fortsat svag stigning i andelen af kvindelige lektorer fortsætter sammen med tendensen til stagnation i andelen af kvindelige adjunker.

Figur 1.4

Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor- og professorniveauet, danske universiteter samlet, 2008-2018, procent



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

1.3.5 Andelen af kvinder falder gennem et typisk forskerkarriereforløb fra færdig kandidat til professor

Andelen af kvinder blandt færdige kandidater var i 2018 56 procent, mens 50 procent af de færdige ph.d'er var kvinder. Blandt det videnskabelige personale var 41 procent af forskerne på adjunktniveauet, 34 procent på lektorniveauet og 23 procent på professor-niveauet kvinder i 2018.

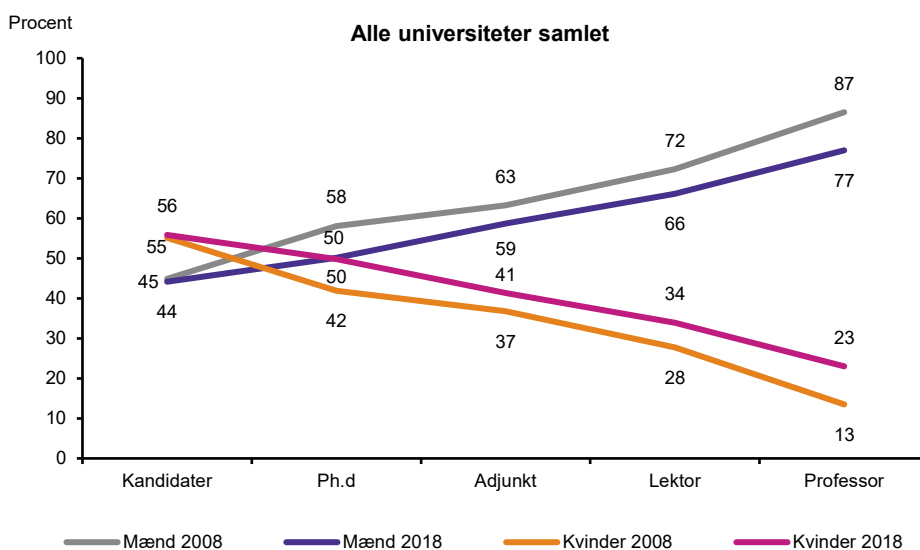
Det betyder, at selvom kvinder – alt andet lige, har et lige så godt eller bedre uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk karriere, så afspejler det sig ikke når man kigger på andelen af kvinder gennem et typisk forskerkarriereforløb fra færdig kandidat til professor.

Sammenlignet med 2008 er andelen af kvinder øget på alle karrieretrin – bortset fra kandidatniveauet, hvor andelen har været 55-56 pct. Stigningen i kvindernes andel fra 2008 til 2018 er især sket på professor- og ph.d.- niveauet.

Trods den positive udvikling er der dog fortsat i 2018 en klar tendens til at andelen af kvinder falder i løbet af et traditionelt forskerkarriereforløb fra kandidat til professor og trods mindre forskydninger og stigning af kvindeandelen på alle niveauer gennem de seneste 10 år, tegner der sig endvidere et relativt stabilt mønster.

Figur 1.5

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, danske universiteter samlet, 2008 og 2018, procent



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

1.3.6 Selvom andelen af kvinder på professorniveauet fortsat er lav, er kvinders sandsynlighed for at avancere fra adjunkt til professor øget de seneste ti år

Talentbarometerets karriereindeks sammenholder forholdet mellem andelen af mænd og kvinder på professorniveauet med andelen af mænd og kvinders blandt den samlede gruppe af forskere.⁶

Karriereindekset viser at, andelen af kvinder på professorniveauet er steget forholdsvis mere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i perioden 2008-2018. Dermed indikerer indekset at sandsynligheden for, at kvinder når professorniveauet er steget gennem de seneste 10 år. Kvinder er dog fortsat i 2018 underrepræsenteret på professorniveauet i forhold til deres andel af det samlede videnskabelige personale.

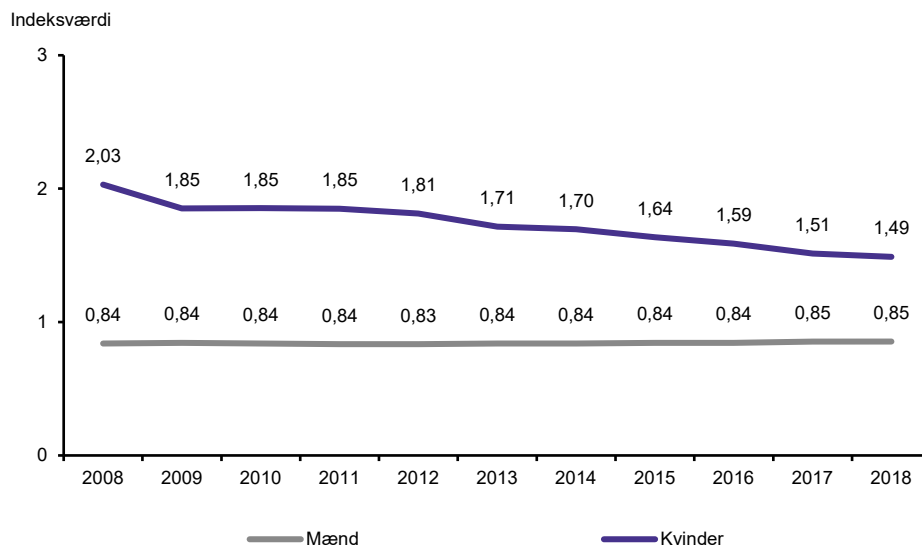
Karriereindekset viser også, at for mænd har forholdet mellem andelen af mænd blandt det samlede videnskabelige personale og andelen af mænd på professorniveauet været stort set uændret igennem hele perioden 2008-2018. Der er dog en svag tendens til, at spændet mellem de to andele er indsnævret i de seneste år. Det indikerer, at det er næsten lige så sandsynligt for en mand at avancere til professorniveauet i 2018, som det var i 2008, til trods for de store ændringer i størrelsen af det videnskabelige personale i

⁶ Talentbarometerets karriereindeks er inspireret af EU-kommissionens "Glass Ceiling Index" som det fremgår af publikationen She Figures, der udkommer hvert 3. år – senest She Figures 2018. Se evt. boks 5.1 for en nærmere beskrivelse af talentbarometerets karriereindeks.

samme periode - herunder ikke mindst den stærkt stigende andel af kvindelige professorer.

Figur 1.6

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd og kvinder, danske universiteter samlet, 2008-2018, indekssværdi



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

1.3.7 Der ansættes fortsat flere mænd end kvinder på universiteterne, og andelen af kvinder må derfor fortsat forventes kun at stige svagt

I perioden 2016-2018 blev der i alt besat 5.744 stillinger som videnskabeligt personale på professor-, lektor- og adjunktniveau på de danske universiteter. Heraf udgjorde kvinder 37 procent. Der ansættes derfor fortsat flere mænd end kvinder på de danske universiteter, men andelen af kvinder blandt de nyansatte lå dog en smule over andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt - som i 2018 var 34 procent.

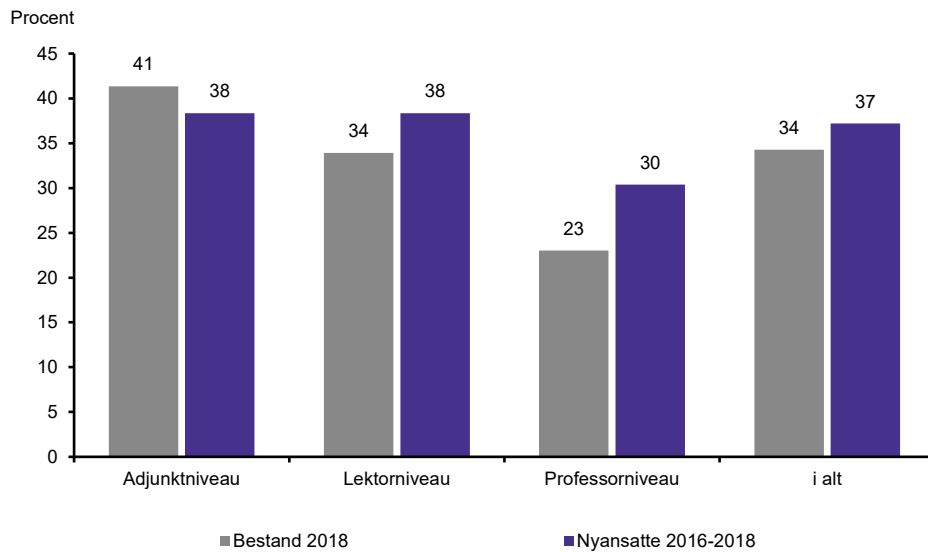
På adjunktniveauet var andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2016-2018 lavere end andelen af kvinder blandt det samlede bestand af adjunkter i 2018, mens andelen af kvinder blandt de nyansatte lektorer og professorer var højere end andelen af kvinder blandt den samlede bestand af lektorer og professorer i 2018.

Kønsfordelingen blandt nyansatte forskere bekræfter dermed den tidligere viste tendens til, at andelen af kvinder blandt danske forskere samlet set må forventes fortsat at stige fremover, men at udviklingen stadig vil gå langsomt.

Endvidere bekræftes billedet af, at andelen af kvinder på adjunktniveauet fortsat ikke kan forventes at ændre sig væsentligt i de kommende år, men at man formentlig vil kunne forvente en svag stigning i andelen af kvinder på lektorniveauet og en lidt højere stigning i andelen af kvinder på professorniveauet.

Figur 1.7

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt 2018 og blandt nyansatte i perioden 2016-2018, fordelt på stillingsniveauer, procent



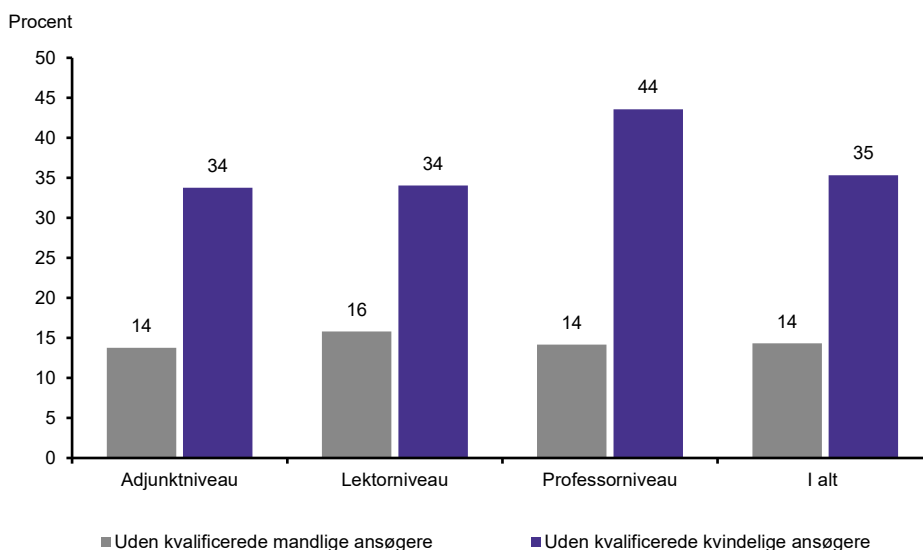
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne

1.3.8 Der er ingen kvindelige ansøgere til mere end hver tredje forskerstilling, der besættes efter opslag – det gælder særligt de opslåede professorater

Ud af de forskerstillinger, der blev besat efter at stillingen havde været i opslag i perioden 2016-2018, blev 35 procent besat, uden at der havde været kvalificerede kvindelige ansøgere i ansøgningsbunken, mens 14 procent af stillingerne ikke havde kvalificerede mandlige ansøgere. For kvinder er det særlig professorniveauet, hvor stillinger besættes, uden at der har været en kvalificeret kvindelig kandidat. Det gjorde sig gældende for 44 procent af professoransættelserne efter opslag i perioden 2016-2018, mens det for mænd kun gjaldt 14 procent af stillingsbesættelserne på professorniveauet.

Figur 1.8

Andel af stillingsbesættelser med opslag på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2016-2018, hvor der ikke var henholdsvis kvalificerede mandlige og kvalificerede kvindelige ansøgere, procent



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

1.3.9 Mænd får flere bevillinger end kvinder fra de offentlige forskningsfinansierende fonde og har oftere højere succesrate end kvinder, når de søger om forskningsmidler

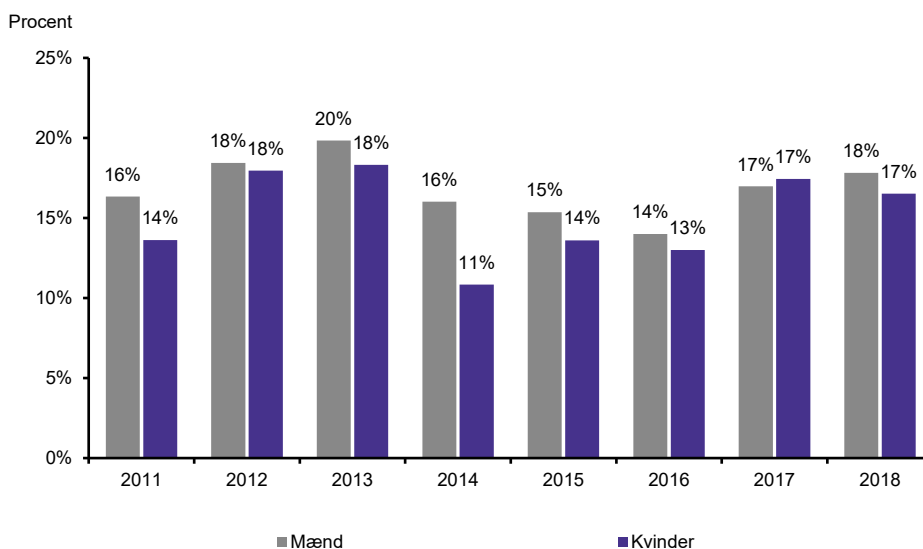
Det er ofte en væsentlig forudsætning for en forskers arbejde og videre karriereudvikling at kunne hjemtage ekstern finansiering til sin forskning. Mænd får samlet set flere bevillinger end kvinder fra de offentlige danske forsknings- og innovationsfonde. Det gælder både målt i forhold til antallet af bevillinger og målt i forhold til bevillinger i mio. kr.

Danmarks Grundforskningsfond uddelte i 2018 i alt 98 mio. kr. til kvindelige bevillingsmodtagere og 311 mio. kr. til mandlige bevillingsmodtagere. Danmarks Frie Forskningsfond afgav i 2018 nye bevillinger for i alt 345 mio. kr. til kvinder og 834 mio. kr. til mænd og Innovationsfonden gav via deres talentprogram 67 mio. kr. til nye bevillinger til kvinder og 95 mio. kr. til mænd.

I forhold til succesraten for hvor stor en andel af ansøgningerne om forskningsmidler, der opnår bevilling er der i Danmark Frie Forskningsfond i mange tilfælde kun små forskelle mellem succesraterne for ansøgninger fra mænd og kvinder. Men set over en år-række er der dog alligevel en klar tendens til, at mænd oftere har en højere succesrate end kvinder. I forhold til Danmarks Innovationsfonds Talentprogram har mænd også langt oftere en højere succesrate end kvinder, og forskellen mellem mænd og kvinders succesrate er større i Innovationsfondens Talentprogram end i Danmarks Frie Forskningsfond. I Danmarks Grundforskningsfond er der derimod en tendens til, at kvinder har haft en højere succesrate end mænd. Det gælder særligt uddelingerne i 2014 og 2016, mens succesraten for mænd og kvinder i 2017 var næsten ens.

Figur 1.9

Gennemsnitlige succesrater (målt i forhold til antal ansøgninger) for mænd og kvinder, Danmarks Frie Forskningsfond samlet 2011-2018, 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: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.*

1.3.10 Beslutningstagerne i dansk forskning er oftere mænd end kvinder - det gælder især i den øverste daglige ledelse af universiteterne

Mange beslutninger omkring langsigtede forskningsstrategier og forskningsbevillinger tages ikke af den enkelte forsker men af bestyrelser, ledelsesorganer og bevillingsgivende råd- og fonde. Barometeret viser, at beslutningstagerne i dansk forskning på universiteter og offentlige forsknings- og innovationsfonde fortsat oftere er mænd end kvinder.

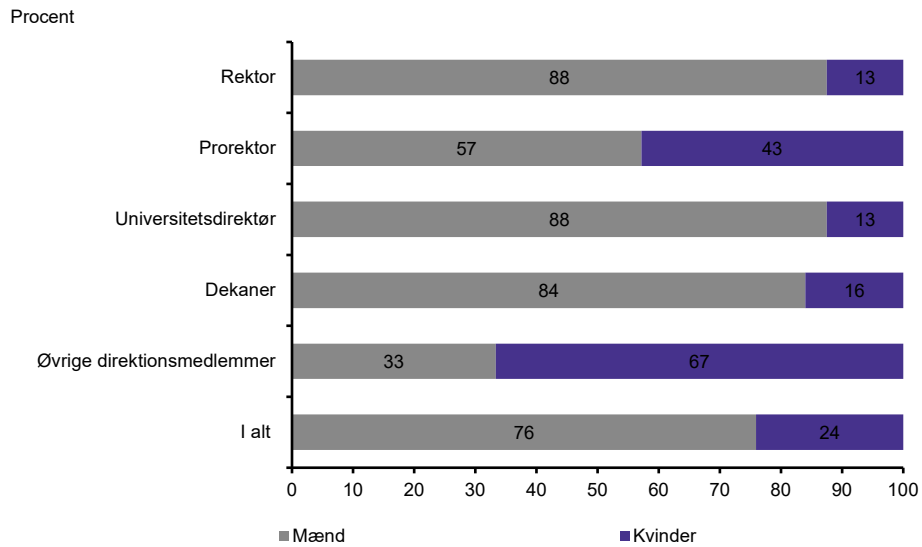
Bestyrelser for universiteter og offentlige forskningsfonde er underlagt ligestillingslovens bestemmelser om en ligelig kønssammensætning⁷, og det er også her, at andelen af kvinder er højest. Set på tværs af universiteternes bestyrelser udgør kvinder 40 procent af de eksterne medlemmer, mens kvinder udgjorde 48 procent af de offentlige forsknings- og innovationsfondes bestyrelser primo 2020.

Universiteternes daglige ledelse, de faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond, bedømmelsespaneler mv. som forskningsrådene selv nedsætter, er ikke underlagt ligestillingsloven, og her er andelen af kvinder generelt lavere. Det gælder især den øverste daglige ledelse på de danske universiteter, hvor kun 24 procent er kvinder.

⁷ Med ligelig kønssammensætning menes at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

Figur 1.10

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse fordelt på stillingskategorier - universiteterne samlet, procent, primo 2020



Anm.: Øvrige direktionsmedlemmer er på DTU koncerndirektør for innovation og entreprenørskab, på AAU direktør for AAU-Innovation, og på RUC universitetets fire institutledere. I forhold til dekaner er de seks dekaner fra KU talt med selvom de ikke er en del af universitetets øverste daglige ledelse.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

2. Danmark i en international sammenligning

Andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter er steget i Danmark gennem de senere år, men Danmark halter fortsat efter en række af de europæiske og nordiske lande, når det gælder andelen af kvindelige forskere.

Dette kapitel sætter fokus på andelen af mandlige og kvindelige forskere i Danmark i en international sammenligning – både i forhold til øvrige europæiske lande og i forhold til de øvrige nordiske lande.

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.-stipendiater, kandidatstipendiater, forskningsassistenter m.fl.

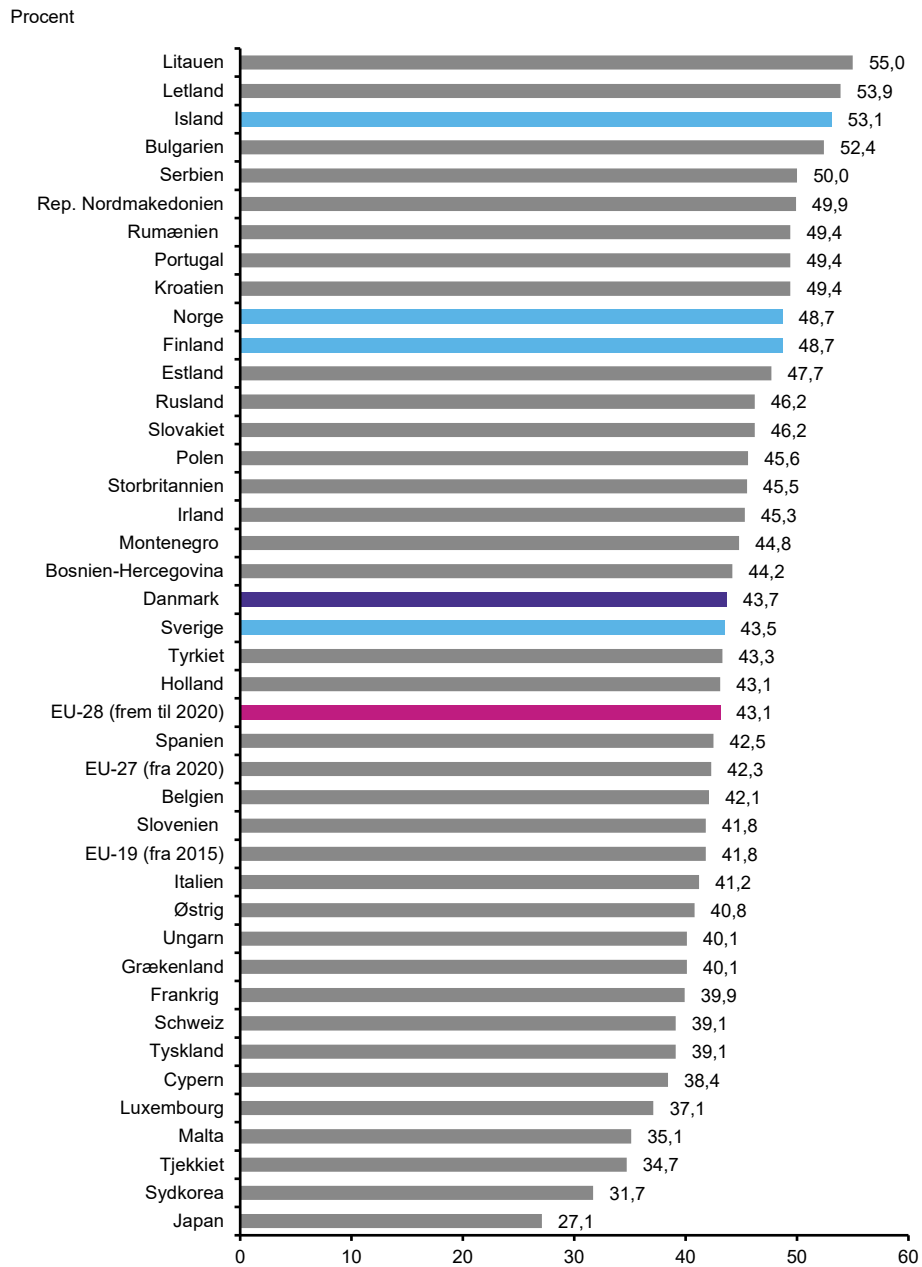
Begrebet "højere læreanstalter" inkluderer universiteter, andre højere læreanstalter samt universitetshospitaler, men ikke sektorforskningsinstitutioner og andre typer af ikke-erhvervsdrivende forskningsorganisationer.

2.1 Kvindelige forskere i Danmark og internationalt

Figur 2.1 viser andelen af kvinder blandt forskere på de højere læreanstalter i Danmark og en række øvrige – primært europæiske lande. (Se definition af hvad begrebet forskere og højere læreanstalter dækker over i boks 2.1).

Figur 2.1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter 2017 (målt på antal personer), procent



Anm.: Data er fra senest tilgængelige år. Opgørelsen er baseret på antal personer.

Kilde: Eurostat

Figuren viser, at andelen af kvinder i langt de fleste europæiske lande udgør et sted mellem 40-50 procent af den samlede gruppe af forskere (inklusive ph.d.-studerende, forskningsassistenter m.fl.) på de højere læreanstalter. Det gælder også Danmark selv, hvor andelen af kvinder var 43,7 procent i 2017.

Det er kun i Litauen, Letland, Island og Bugarien, at kvindelige forskere udgør over halvdelen af landets forskere på de højere læreanstalter, og kun i en god håndfuld europæiske lande – herunder dog store lande som Frankrig og Tyskland, at andelen af kvindelige forskere er under 40 procent.

Figuren viser også en tendens til at det særligt er de øvrige nordiske og de østeuropæiske lande, der har den højeste andel af kvindelige forskere, mens de central- og sydeuropæiske lande har de laveste andele af kvindelige forskere.

Samlet var EU-gennemsnittet (EU-28) 43,1 procent og Danmark ligger dermed (med 43,7 procent) over EU-gennemsnittet i 2017. Andelen af kvinder blandt forskerne på de højere læreanstalter var lavere i Danmark end i både Island, Norge og Finland, men højere end i lande som fx Schweiz, Tyskland, Frankrig, Østrig, Belgien, Holland og Sverige som vi også normalt sammenligner os med.

Figur 2.2 viser udviklingen i andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter i perioden 2009-2017 for Danmark, EU-gennemsnittet samt de øvrige nordiske lande. Figuren viser, at andelen af kvindelige forskere i perioden 2009-2017 særligt er steget i Island og i Norge⁸. Udviklingen i både Finland og Sverige har derimod været mere jævn og andelen af kvindelige forskere i Sverige er tilmed en smule lavere i 2017 end i 2009. Udviklingen i EU har været præget af en jævn stigning gennem hele perioden.

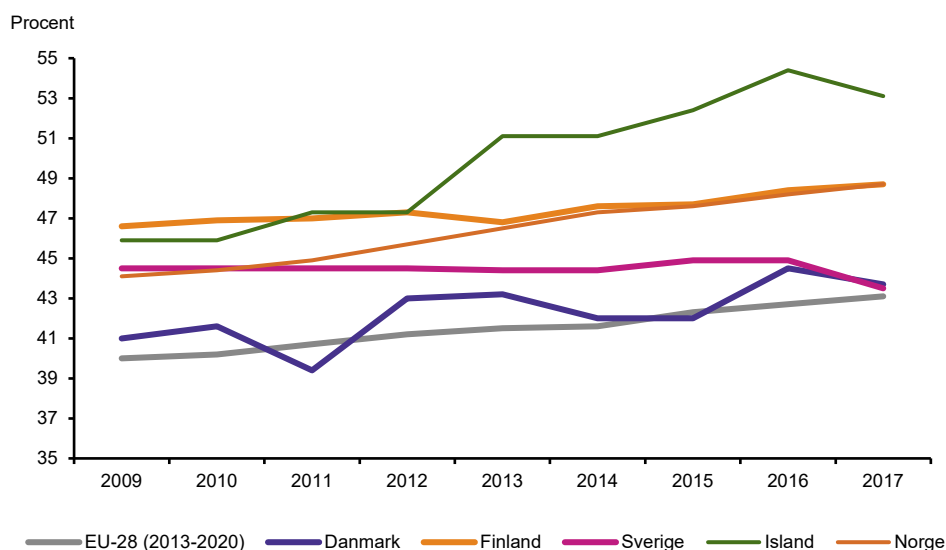
Figuren viser også, at selvom andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter er steget i Danmark fra 41 procent i 2009 til 43,7 procent i 2017, har andelen af kvinder blandt danske forskere i alle årene ligget væsentligt lavere end i de øvrige nordiske lande. Dog er andelen af kvindelige forskere i Danmark i 2017 for første gang højere end i Sverige, der som nævnt har oplevet en svagt faldende andel af kvindelige forskere.

Det har gennem årene svinget om Danmark har ligget over, under eller omkring det europæiske gennemsnit. Danmark har dog både i 2016 og 2017 været over EU-gennemsnittet (EU-28).

⁸ 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.

Figur 2.2

Andel kvindelige forskere på de højere lærestudier 2009-2017 (målt på antal personer), procent, Danmark, EU og øvrige nordiske lande



Anm.: Opgørelsen er baseret på antal personer. Sverige og Island indsamler kun data i ulige år. Data for lige år er derfor baseret på det senest tilgængelige år.

Kilde: Eurostat

2.1.1 Mænd og kvinder på professorniveau

Figur 2.3 viser, at når man alene kigger på andelen af kvinder på professorniveauet (bemærk at data er fra 2016) er der langt større udsving landene imellem, end når man kigger på den samlede gruppe af forskere.

Andelen af kvinder blandt professorerne på de højere lærestudier svinger fra 54,3 procent i Rumænien til 13 procent i Cypern i 2016. I de fleste lande ligger andelen af kvindelige professorer dog et sted mellem 20 og 30 procent.

Andelen af kvinder på professorniveauet var i Danmark 20,7 procent 2016, hvilket er et stykke under det europæiske gennemsnit på 23,7 procent. Det er også mindre end andelen af kvinder på professorniveauet i de øvrige nordiske lande, hvor andelen svinger mellem 25,4 og 29,4 procent.

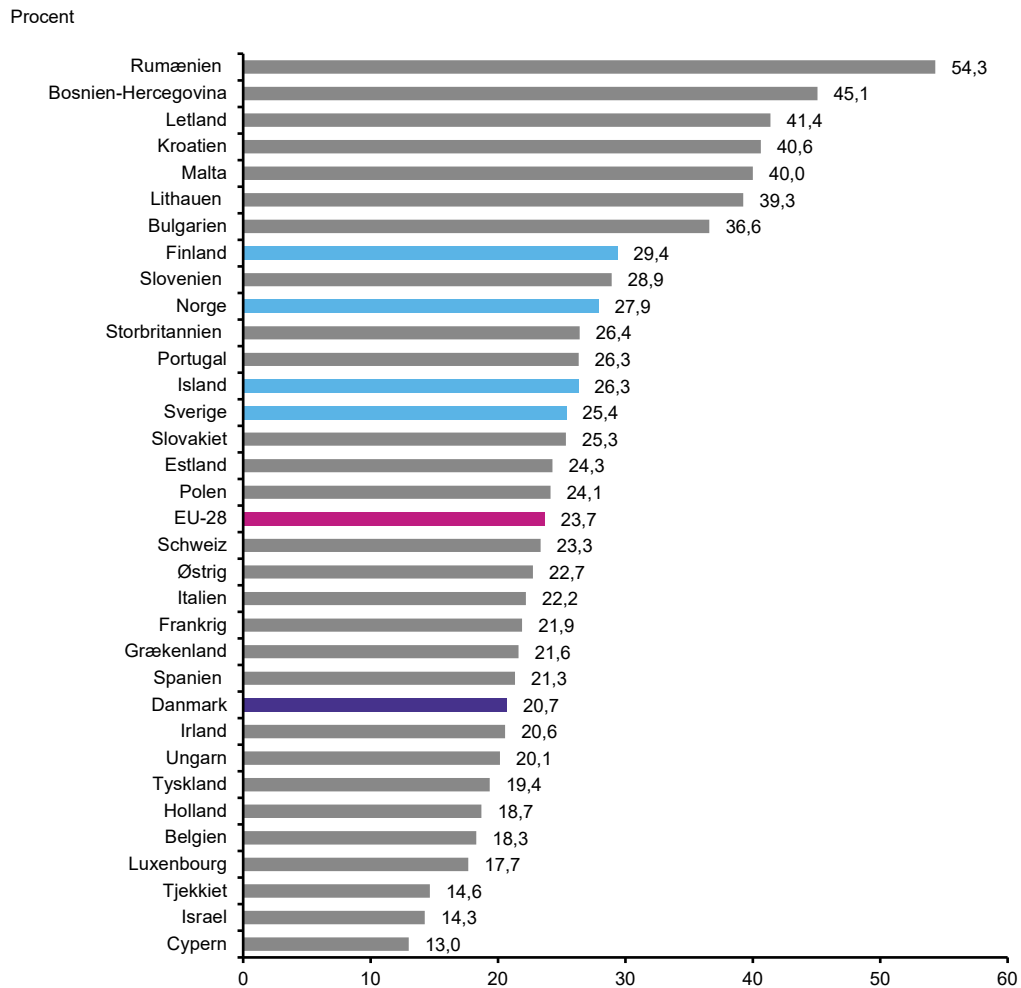
I alle de europæiske lande (på nær i Ungarn og Spanien) er andelen af kvinder blandt professorerne steget de senere år. Og det europæiske gennemsnit er steget fra 22,1 procent i 2013 til 23,7 procent i 2016.⁹

For yderligere data se bilag 1 tabel 1, hvor data for andelen af kvinder på professor- og øvrige stillingsniveauer blandt de europæiske lande kan ses.

⁹ She Figures 2018 side 121, EU-kommissionen, 2019

Figur 2.3

Andel kvinder på professorniveau på de højere læreanstalter, Europa m.fl., 2016, procent



Anm.: Tallene dækker andelen af kvinder inden for højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector). Data er 2016 eller senest tilgængelige år.

Kilde: She Figures 2018, EU-kommissionen 2019

Figur 2.4 sammenligner andelen af henholdsvis alle mandlige og alle kvindelige forskere, der har nået professorniveauet i en lang række europæiske lande – herunder Danmark, de øvrige nordiske lande og EU-28.

Figuren viser, at der for alle de nordiske lande og for EU-28 som helhed er en større andel af de mandelige forskere, der er nået professorniveauet end der er blandt de kvindelige forskere. Det er en tendens, der gør sig gældende på tværs af alle de europæiske lande.¹⁰

¹⁰ She Figures 2018, EU-kommissionen, 2019

Andelen af både mandlige og kvindelige forskere, der har nået professorniveauet, er særdeles højt i Island, hvor henholdsvis 27,5 procent af de kvindelige forskere og 45,6 procent af de mandlige forskere kan kalde sig professor.

I Danmark er andelen af kvindelige forskere, der har nået professorniveauet i 2016 4,7 procent, mens det samme gælder for 14,6 procent af de mandlige forskere. I Danmark er andelen af både mandlige og kvindelige forskere, der er på professorniveauet dermed lavere end i de øvrige nordiske lande og i EU-28.

En del af forskellene kan sandsynligvis forklares med forskellige strukturer og traditioner for udnævnelser landene imellem.¹¹ Det er derfor også interessant, at se forskellen mellem mænd og kvinder inden for det enkelte land. Forskellen mellem andelen af mandlige og andelen af kvindelige forskere, der har nået professorniveauet, er højere i alle de nordiske lande – inklusiv Danmark, end i EU-28, hvor forskellen er 9,4 procentpoint.

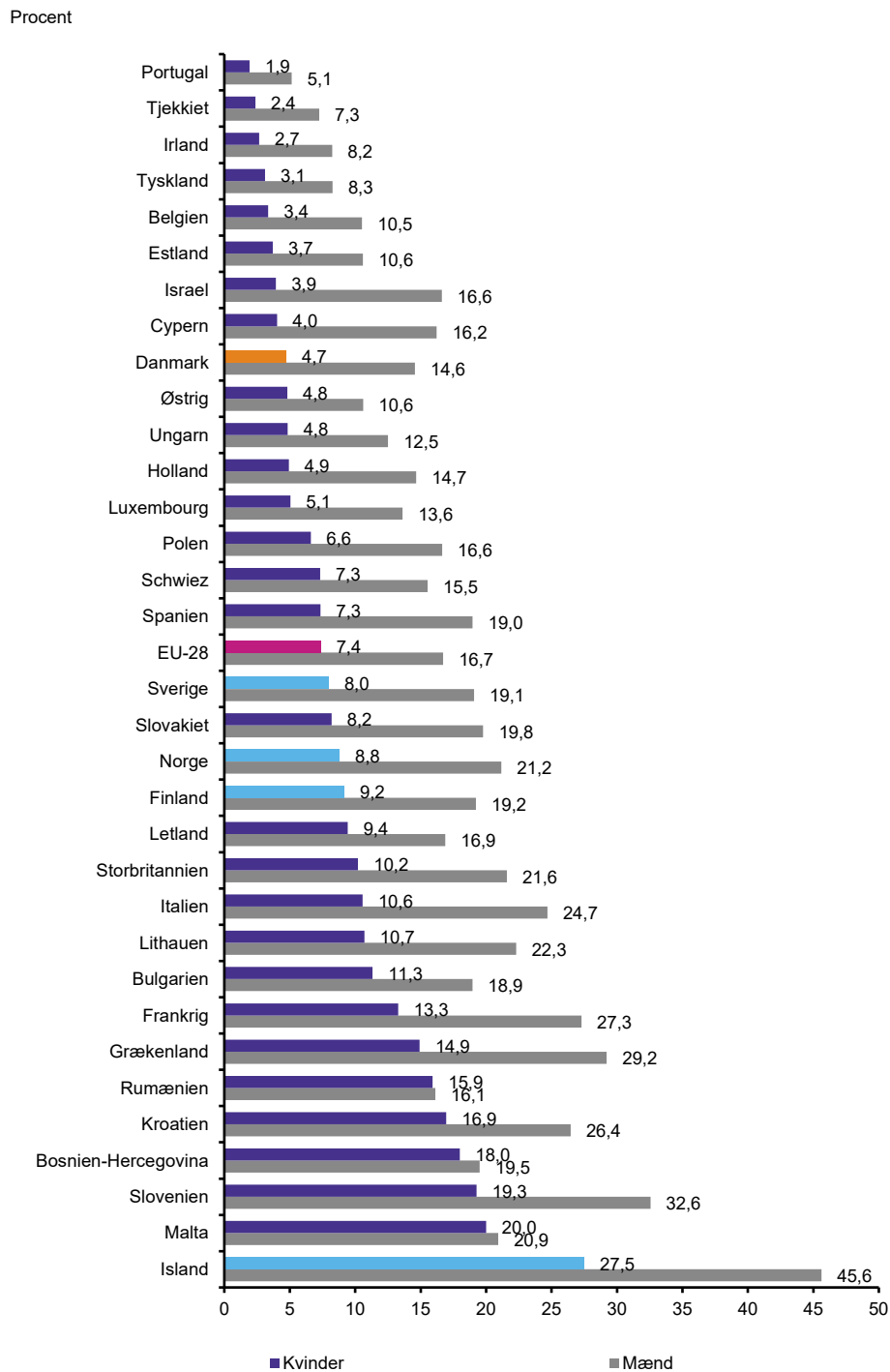
Forskellen er med 18,1 procentpoint særlig høj i Island, som også i en europæisk sammenligning, er det land med den største forskel mellem mænd og kvinder.¹² Danmark er med en forskel på 9,8 procentpoint det land blandt de nordiske lande med den mindste forskel.

¹¹ She Figures 2018, EU-kommissionen, 2019

¹² She Figures 2018, EU-kommissionen, 2019

Figur 2.4

Andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige forskere der er nået professorniveauet på de højere læreanstalter, Danmark, øvrige nordiske lande, EU-28 m.fl., 2016, procent



Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: She Figures 2018, EU-kommissionen 2019

2.2 Kvindelige forskere fordelt på videnskabelige hovedområder

Tabel 2.1 viser, at andelen af kvindelige forskere på de højere læreanstalter set på tværs i Europa er højest inden for samfundsvidenskab, humaniora, sundhedsvidenskab samt jordbrugs- og veterinærvidenskab. På disse fire videnskabelige hovedområder overstiger andelen af kvinder i en række lande 60 procent.

Tabel 2.1

Andel kvindelige forskere på de højere læreanstalter inden for videnskabelige hovedområder, 2017 eller senest tilgængelige år, procent

	Jordbrugs- og veterinærvidenskab	Teknisk videnskab	Humaniora	Naturvidenskab	Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab
Island	66	Rumænien 44	Letland 70	Bosnien-Hercegovina 59	Letland 70	Rep. Nordmakedonien 68
Letland	60	Bulgarien 42	Bosnien-Hercegovina 64	Serbien 54	Litauen 64	Letland 65
Finland	60	Montenegro 39	Rusland 63	Portugal 51	Estland 60	Estland 64
Slovenien	60	Spanien 39	Litauen 63	Litauen 49	Finland 60	Island 63
Schweiz	57	Letland 38	Rep. Nordmakedonien 62	Montenegro 49	Luxembourg 59	Finland 63
Storbritannien	57	Serbien 38	Bulgarien 60	Rumænien 49	Rumænien 58	Litauen 62
Rusland	56	Rep. Nordmakedonien 37	Estland 60	Kroatien 48	Island 57	Irland 62
Norge	56	Grækenland 35	Kroatien 59	Italien 45	Rusland 57	Montenegro 62
Portugal	56	Litauen 35	Finland 59	Bulgarien 45	Kroatien 56	Storbritannien 60
Østrig	55	Kroatien 35	Serbien 57	Tyrkiet 45	Portugal 55	Portugal 60
Danmark	55	Tyrkiet 34	Montenegro 56	Slovakiet 44	Holland 54	Norge 60
Litauen	54	Slovakiet 33	Østrig 55	Rep. Nordmakedonien 44	Bulgarien 53	Bulgarien 59
Montenegro	53	Bosnien-Hercegovina 31	Storbritannien 52	Letland 43	Slovakiet 53	Serbien 59
Polen	52	Cypern 31	Irland 52	Spanien 43	Irland 52	Rumænien 59
Irland	52	Portugal 31	Portugal 52	Polen 42	Norge 52	Polen 58
Rumænien	51	Holland 29	Luxembourg 52	Rusland 42	Sverige 52	Slovakiet 58
Slovakiet	50	Polen 29	Schweiz 52	Grækenland 40	Serbien 52	Slovenien 57
Tyskland	50	Rusland 29	Slovenien 51	Holland 40	Belgien 52	Sverige 55
Kroatien	50	Finland 28	Island 51	Storbritannien 38	Slovenien 50	Rusland 55
Sverige	49	Irland 28	Holland 51	Estland 38	Østrig 50	Kroatien 55
Serbien	47	Estland 27	Belgien 50	Irland 38	Polen 50	Luxembourg 55
Estland	47	Sverige 27	Tyskland 50	Island 38	Schweiz 49	Danmark 54
Holland	45	Italien 27	Sverige 50	Belgien 37	Ungarn 48	Belgien 53
Italien	44	Østrig 26	Polen 49	Cypern 34	Bosnien-Hercegovina 48	Tyskland 50
Tjekkiet	42	Norge 26	Norge 49	Norge 34	Rep. Nordmakedonien 47	Tyrkiet 49

Spanien	42	Danmark	25	Italien	49	Finland	33	Danmark	47	Ungarn	48
Rep. Nordmakedonien	42	Schweiz	25	Danmark	48	Tyskland	32	Storbritannien	45	Østrig	48
Bulgarien	42	Slovenien	24	Slovakiet	48	Schweiz	32	Italien	45	Schweiz	48
Ungarn	42	Storbritannien	23	Ungarn	46	Danmark	31	Tyskland	45	Malta	48
Grækenland	42	Ungarn	23	Spanien	44	Østrig	31	Cypern	45	Bosnien-Hercegovina	46
Bosnien-Hercegovina	39	Tjekkiet	22	Grækenland	43	Sydkorea	31	Tyrkiet	44	Tjekkiet	45
Belgien	38	Belgien	22	Cypern	42	Malta	30	Spanien	44	Sydkorea	44
Cypern	33	Tyskland	20	Tyrkiet	42	Sverige	30	Malta	43	Spanien	44
Tyrkiet	33	Island	20	Tjekkiet	42	Slovenien	30	Tjekkiet	43	Cypern	43
Sydkorea	28	Malta	16	Sydkorea	41	Ungarn	29	Grækenland	41	Holland	43
Malta	25	Luxembourg	15	Rumænien	39	Tjekkiet	29	Montenegro	40	Italien	43
Japan	21	Sydkorea	14	Japan	36	Luxembourg	26	Sydkorea	36	Grækenland	41
Luxembourg	0	Japan	10	Malta	29	Japan	14	Japan	29	Japan	32

Anm.: Tallene er fra senest tilgængelige år. Beregningen er baseret på data på antal personer".

Kilde: Eurostat

Andelen af kvinder er internationalt set lavest inden for teknisk videnskab – og kvinder udgør kun i Rumænien og Bulgarien mere end 40 procent af det samlede antal forskere inden for dette videnskabelige hovedområde.

Samlet viser tabellen, at der er store udsving i andelen af kvinder på de enkelte videnskabelige hovedområder landene imellem.

På nogle hovedområder har hovedparten af lande en forholdsvis lige andel af mænd og kvinder (forstået som at andelen af både mænd og kvinder udgør minimum 40 procent). Det gælder især samfundsvidenskab, hvor kun nogle få lande har mere end 60 procent kvinder eller mindre end 40 procent kvinder. Men det gælder også inden for jordbrug- og veterinærvidenskab, humaniora og sundhedsvidenskab.

Naturvidenskab er umiddelbart det videnskabelige hovedområde, hvor der er størst forskel landene imellem i forhold til andelen af kvinder. I nogle lande (ca. halvdelen) er forholdet mellem mænd og kvinder nogenlunde ligeligt (mere end 40 procent af hvert køn) mens der i andre (ca. halvdelen) er en overvægt af mænd (mænd udgør mere end 60 procent).

Modsat er billedet, når det gælder teknisk videnskab. I alle lande (undtaget Rumænien og Bulgarien) er andelen af kvinder inden for teknisk videnskab under 40 procent – og teknisk videnskab er dermed det videnskabelige hovedområde med den største kønsbias i en international sammenhæng.

I Danmark er andelen af kvindelige forskere på de højere læresteder højest inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab, hvor 55 procent af forskerne er kvinder. Danmark skiller sig dermed særligt ud på jordbrugs- og veterinærområdet. Ikke alene er andelen

af kvinder over 50 procent – der er også tale om en høj andel i en international sammenligning. Dog er andelen af kvindelige forskere inden for dette område højere i både Island, Finland og Norge.

Også inden for sundhedsvidenskab udgør andelen af kvinder over 54 procent af det samlede antal forskere på de højere lærestudier i Danmark. Trods den høje andel kvindelige forskere på området er Danmark alligevel blandt den halvdel af lande med den laveste andel kvinder på området – og nederst i sammenligning med de øvrige nordiske lande. I både Island, Finland og Norge udgør kvinder 60 procent eller mere af forskerne inden for området.

Inden for samfundsvidenskab og humaniora er andelen af kvindelige forskere på de højere lærestudier i Danmark henholdsvis 47 procent inden for samfundsvidenskab og 48 procent inden for humaniora. Til trods for de forholdsvis høje andele af kvindelige forskere inden for disse områder, er Danmark alligevel blandt de lande, der har den laveste andel af kvinder inden for både samfundsfag og humaniora. Og andelen af kvinder i Danmark er også – særligt i forhold til samfundsvidenskab, lavere end i de øvrige nordiske lande.

Andelen af kvindelige forskere på de højere lærestudier er i Danmark lavest inden for naturvidenskab (31 procent) og teknisk videnskab (25 procent), og andelen af kvinder inden for naturvidenskab er i en international sammenligning særdeles lav i Danmark. Danmark er placeret som nr. 29 ud af de i alt 38 lande, der sammenlignes med inden for naturvidenskab. Også de øvrige nordiske lande har forholdsvis lave andele af kvindelige forskere inden for naturvidenskab og teknisk videnskab i en international sammenligning.

2.2.1 Kvindelige professorer fordelt på videnskabelige hovedområder

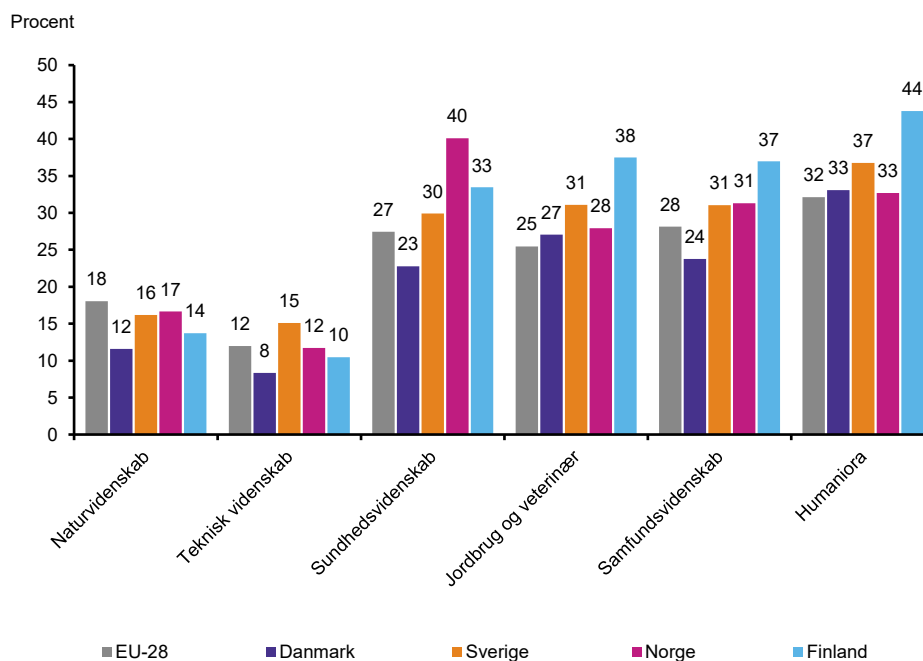
Figur 2.5 viser andelen af kvinder på professorniveauet på de højere lærestudier fordelt på videnskabelige hovedområder i Danmark, de øvrige nordiske lande og EU-28.

Figuren viser, at andelen af kvinder på professorniveauet i EU-28 er størst inden for humaniora, samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab samt jordbrugs- og veterinærvidenskab og laveste inden for naturvidenskab og teknisk videnskab.

Det samme billede tegner sig for Danmark og de øvrige nordiske lande (der er dog ingen data for Island). Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveauet er for alle videnskabelige hovedområder lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande. Men andelen af kvindelige professorer i Danmark er over EU-gennemsnittet inden for jordbrugs- og veterinærvidenskab samt humaniora. På de øvrige områder er andelen af kvinder blandt professorerne lavere i Danmark end EU-28. Det gælder især inden for naturvidenskab.

Figur 2.5

Andel kvinder på professorniveau på de højere læreanstalter fordelt på videnskabelige hovedområder, Danmark, øvrige nordiske lande og EU-28, 2016, procent



Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector). Der er ingen data fra Island.

Kilde: She Figures 2018, EU-kommissionen 2019

For yderligere data se bilag 1 tabel 2, hvor andelen af kvinder blandt forskere på professorniveau fordelt på videnskabelige hovedområder blandt en større gruppe europæiske lande kan ses.

2.3 Mænd og kvinder i et typisk akademisk forskerkarriereforløb

Selvom kvinder i dag i langt de fleste lande udgør mere end halvdelen af kandidatstuderende og ca. halvdelen af alle færdige ph.d'er, er andelen af kvinder jævnt faldende jo længere frem i det typiske akademiske karriereforløb, man kigger. Det betyder, at selvom kvinder har et ligeså godt – eller bedre, uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk karriere, så afspejler det sig ikke, når man kigger på andelen af kvinder gennem et typisk forskerkarriereforløb fra færdig kandidat til professor.

Det er en tendens, der gør sig gældende i både Danmark og i de øvrige EU-lande. (Se evt. bilag 1 tabel 1 for data om fordelingen af kvinder på stillingskategorier i en lang række europæiske lande).

Kønsfordelingen i det typiske akademiske karriereforløb illustreres ofte ved hjælp af såkaldte "saksediagrammer". Saksediagrammerne viser kønsfordelingen i procent gennem de forskellige trin i et typisk akademisk forskerkarriereforløb fra kandidatstuderende til professor. Det skal bemærkes, at der er tale om øjeblikksbilleder af kønsfordelingen på forskellige karrieretrin i et givent år og ikke enkelte individers karriereforløb over tid.

I EU samlet set (EU-28) (bemærk data er fra 2016) er der flere kvinder end mænd, der færdiggør en kandidatuddannelse (58 procent). Men i de efterfølgende trin frem mod professorniveauet udgør kvinder en stadig mindre andel – fra 48 procent af de færdige ph.d.-studerende til 24 procent af de ansatte på professorniveauet.

Udviklingen i fordelingen af mænd og kvinder fra færdige kandidater til professorniveauet i Danmark (bemærk data er fra 2018) ligner langt hen af vejen udviklingen i EU-28. Derimod adskiller Danmark sig en del fra billedet i henholdsvis Norge, Sverige og Finland.

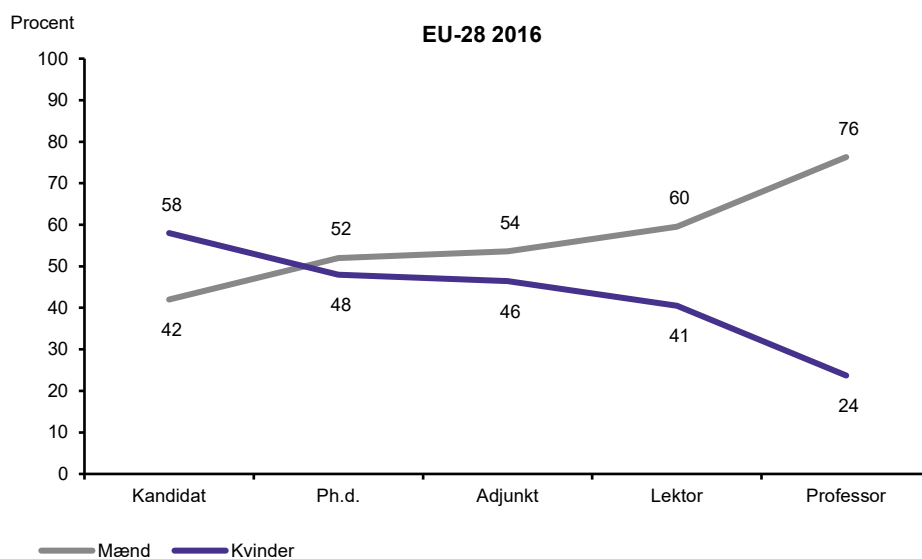
Danmark (og EU-28) ligner Norge, Sverige og Finland meget for så vidt angår andelen af kvinder blandt færdige kandidater og færdige ph.d.-studerende. Men i de tre øvrige nordiske lande har man – i modsætning til Danmark, formået at fastholde en forholdsvis lige andel af mænd og kvinder langt frem i det typiske akademiske karriereforløb. Mens andelen af kvinder i Danmark på lektorniveauet i 2018 var 34 procent, var det i de tre øvrige nordiske lande mellem 46 og 50 procent af alle forskere på lektorniveauet, der var kvinder.

For alle de nordiske lande gælder dog – ligesom i Danmark og i EU-28, at kvinder udgør en betydeligt lavere andel af forskerne på professorniveauet end mænd. Andelen af kvinder blandt forskere på professorniveauet 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 (figur 2.3-2.7). Andelen af kvinder på professorniveauet er også lavere i Danmark end i EU-28.

For yderligere data se bilag 1 tabel 1, hvor data for andelen af kvinder på professor- og øvrige stillingsniveauer blandt de europæiske lande kan ses.

Figur 2.6

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, EU-28 2016, procent

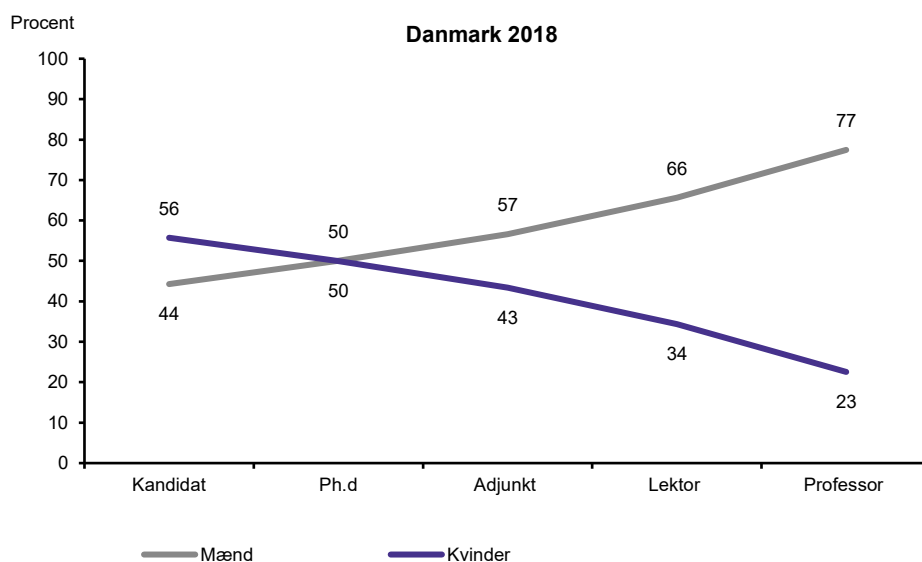


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: She Figures 2018, EU-kommissionen 2019

Figur 2.7

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

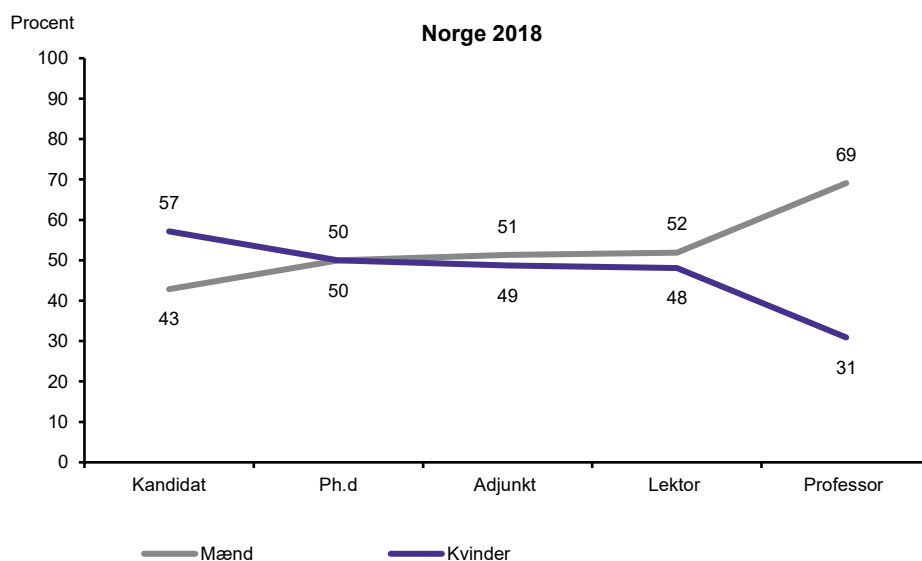


Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector)

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus og Danmarks Statistik

Figur 2.8

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

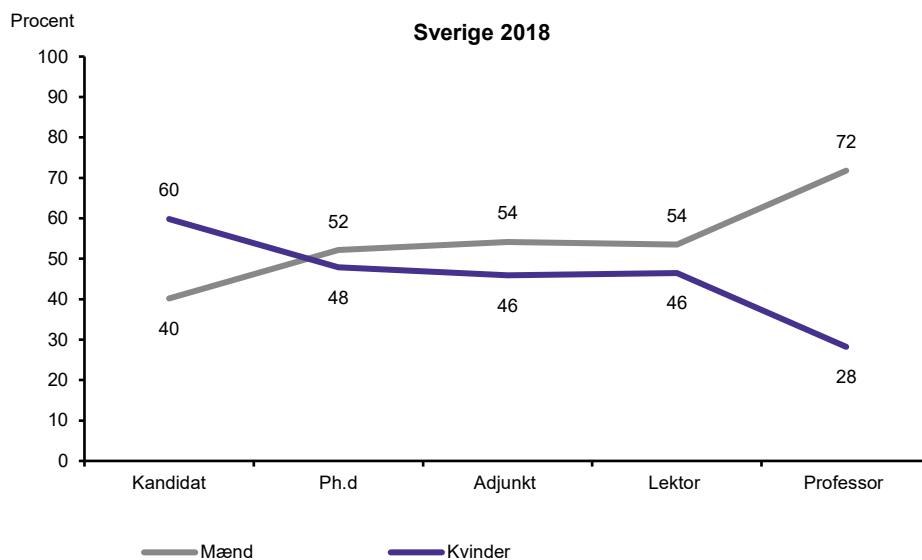


Anm.: Tallene dækker højere læresteder (HES - Higher Education Sector)

Kilde: NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) i Norge

Figur 2.9

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

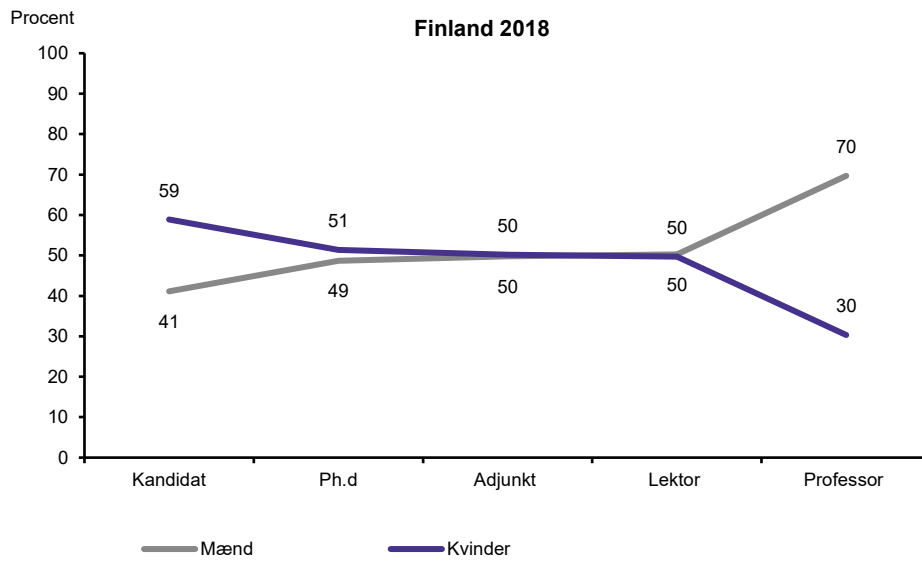


Anm.: Tallene dækker højere læresteder (HES - Higher Education Sector).

Kilde: Statistiska centralbyrån (SCB) i Sverige

Figur 2.10

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Finland 2018*, højere læreanstalter, procent



Anm.: Tallene dækker højere læreanstalter (HES - Higher Education Sector) – dog ikke universitets-hospitaler

Kilde: Eurostat og Statistics Finland

3. Færdige kandidater og ph.d.er fra de danske universiteter

Gennem de seneste ti år er der sket en stor stigning i både antallet af færdige kandidater og ph.d.er fra de danske universiteter. Men mens andelen af kvindelige ph.d.er er steget jævnt har andelen af kvindelige kandidater stort set ikke ændret sig i perioden.

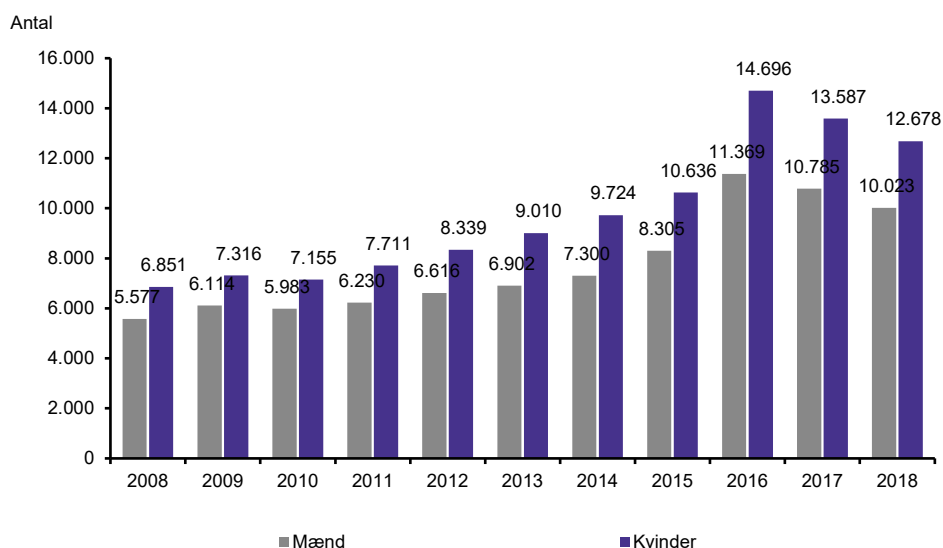
I dette kapitel sættes fokus på udviklingen i antallet og andelen af mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d.er samlet set samt på de enkelte universiteter og inden for de enkelte videnskabelige hovedområder.

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

I alt blev 22.701 studerende færdig med deres kandidatuddannelse fra et af de danske universiteter i 2018. Figur 3.1 viser, at heraf var 12.678 kvinder og 10.023 mænd. Figuren viser også, at antallet af færdige kandidater samlet set har været jævnt stigende frem mod 2016, hvorefter antallet er faldet en smule i de efterfølgende år. Til trods for det faldende antal de senere år er der tale om ca. en fordoblingen i antallet af færdige kandidater i perioden 2008 til 2018. Det gælder for både mænd og kvinder. Der er i hele perioden uddannet flere kvindelige kandidater end mandlige. Samtidig har andelen af kvinder blandt færdige kandidater i hele perioden været relativ stabil og svinget mellem 54 og 57 procent (se Figur 3.3).

Figur 3.1

Antal mænd og kvinder blandt *færdige kandidater* på danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



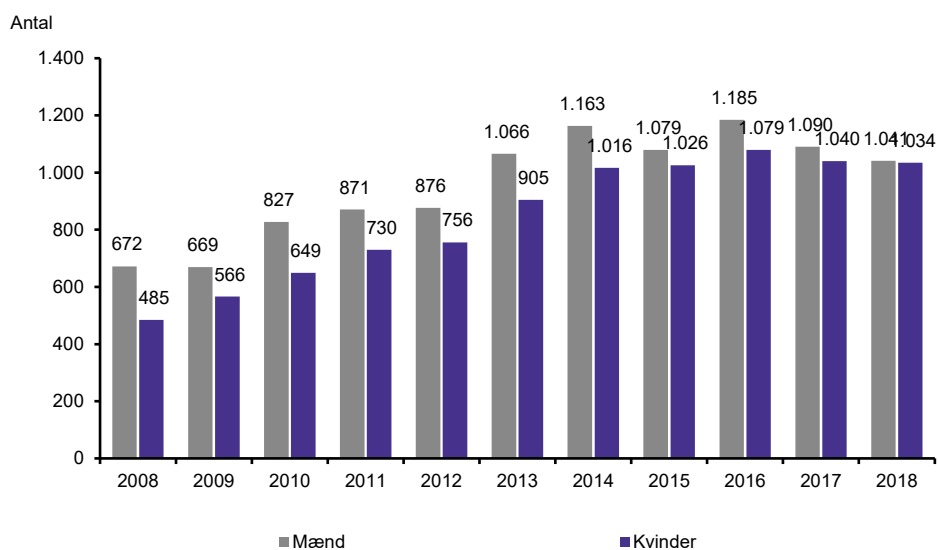
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Figur 3.2 viser at, også antallet af ph.d.-studerende, der afsluttede deres ph.d.-uddannelse fra et af de danske universiteter har været stigende i perioden 2008 til 2018. I alt afsluttede 2.075 ph.d.-studerende deres uddannelse i 2018. Også her er der tale om en stigning frem mod 2016, hvorefter der har været en svagt faldende tendens. Det er en udvikling, der gælder både mænd og kvinder.

Antallet af færdige mandlige ph.d'er har i hele perioden fra 2008 til 2018 været større end antallet af færdige kvindelige ph.d'er. Forskellen mellem antallet af mænd og kvinder blandt de færdiguddannede ph.d.-studerende er dog indsnævret i perioden, og i 2018 er antallet næsten ens. Henholdsvis 1.041 mandlige og 1.034 kvindelige ph.d'er afsluttede således deres uddannelse i 2018. Udviklingen afspejler sig også i en jævnt stigende andel af kvinder blandt færdige ph.d.-studerende - fra 42 procent i 2008 til 50 procent i 2018 (se Figur 3.3).

Figur 3.2

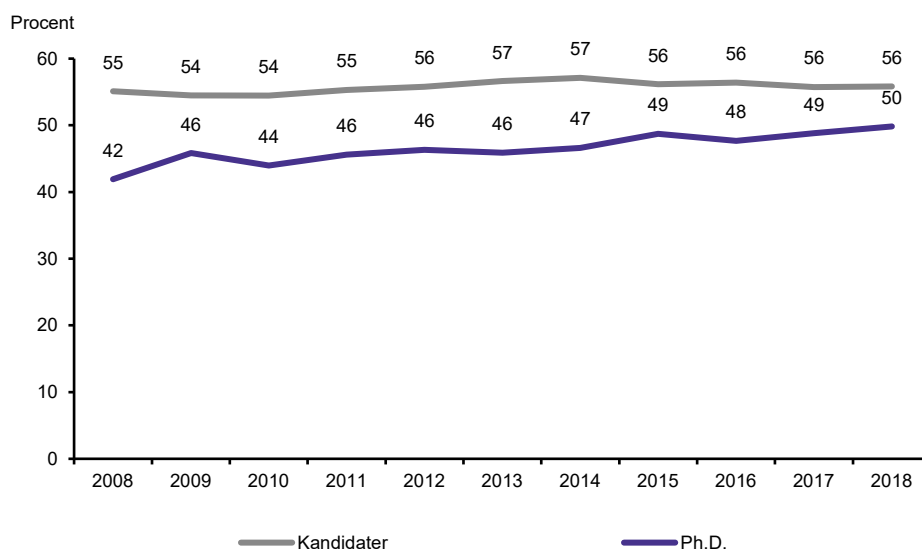
Antal mænd og kvinder blandt færdige ph.d'er fra danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



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

Figur 3.3

Andelen af kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er på danske universiteter samlet, 2008-2018, procent



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

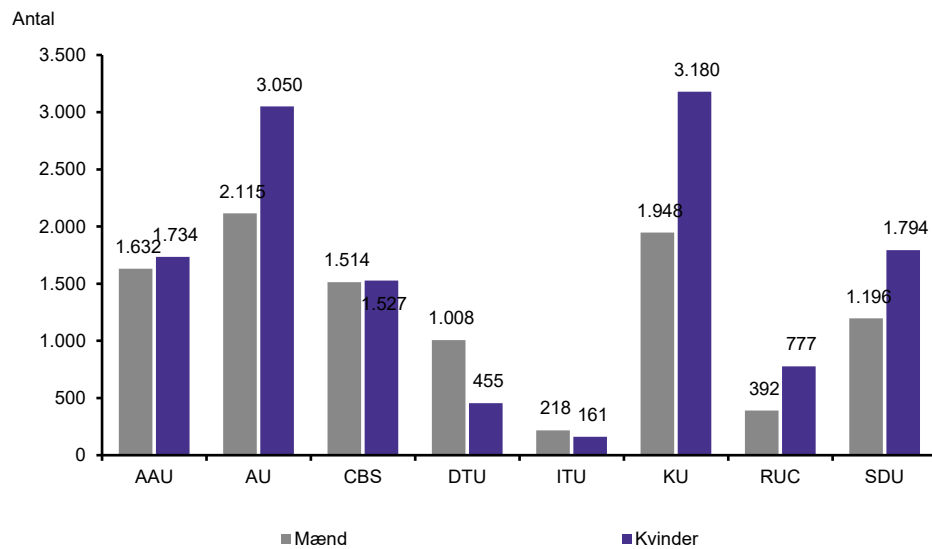
3.2 Mænd og kvinder blandt færdige kandidater og ph.d'er fordelt på universiteterne

3.2.1 Færdige kandidater på universiteterne

Figur 3.4 viser, at antallet af færdige kvindelige kandidater er særlig højt på Københavns Universitet og Aarhus Universitet, og at antallet af færdige kvindelige kandidater fra disse to universiteter også i væsentlig grad overstiger antallet af færdige mandlige kandidater. De to universiteter er dog også de to universiteter, der færdiguddanner flest mandlige kandidatstuderende.

Figur 3.4

Antal mænd og kvinder blandt færdige kandidater fordelt på danske universiteter, 2018, antal personer

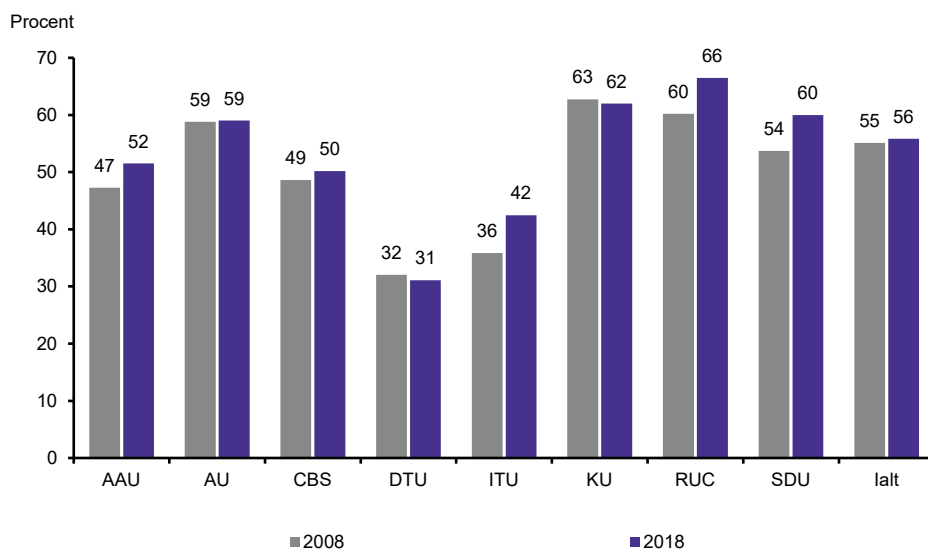


Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistik

Andelen af færdiguddannede kvindelige kandidater har samlet set været stabil i perioden fra 2008 til 2018, og det afspejler sig også, når man ser på tværs af universiteterne jf. figur 3.5. Der er således ikke sket de store ændringer i andelen af kvindelige kandidater på de fleste af universiteterne. Andelen af færdige kvindelige kandidater er dog især steget på Aalborg Universitet, IT-Universitet, Roskilde Universitet og Syddansk Universitet, mens der er sket et svagt fald på Københavns Universitet og Danmarks Tekniske Universitet.

Figur 3.5

Andelen af kvinder blandt fuldførte kandidater på danske universiteter, 2008 og 2018, procent

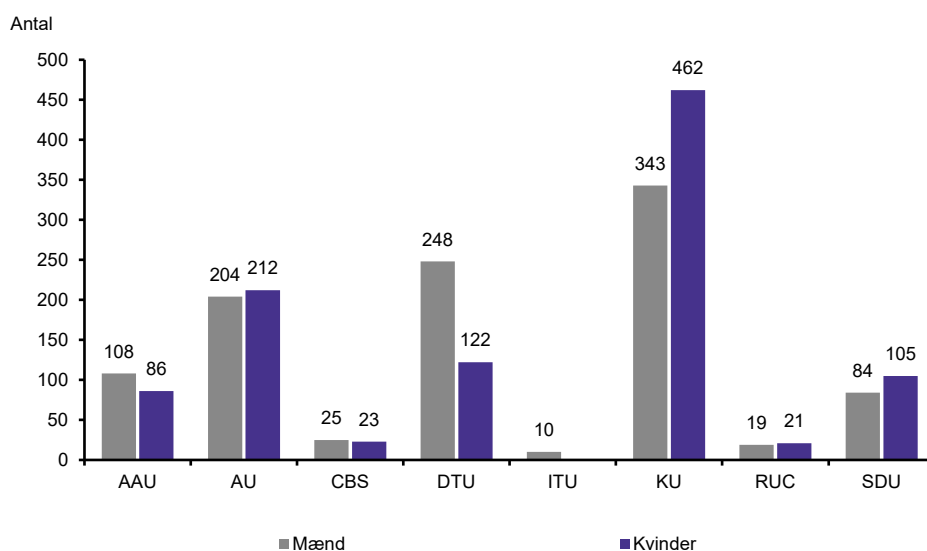


Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistik

3.2.2 Færdige ph.d'er på universiteterne

Figur 3.6

Antal mænd og kvinder blandt fuldførte ph.d.-studerende fordelt på danske universiteter, 2018, antal personer



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

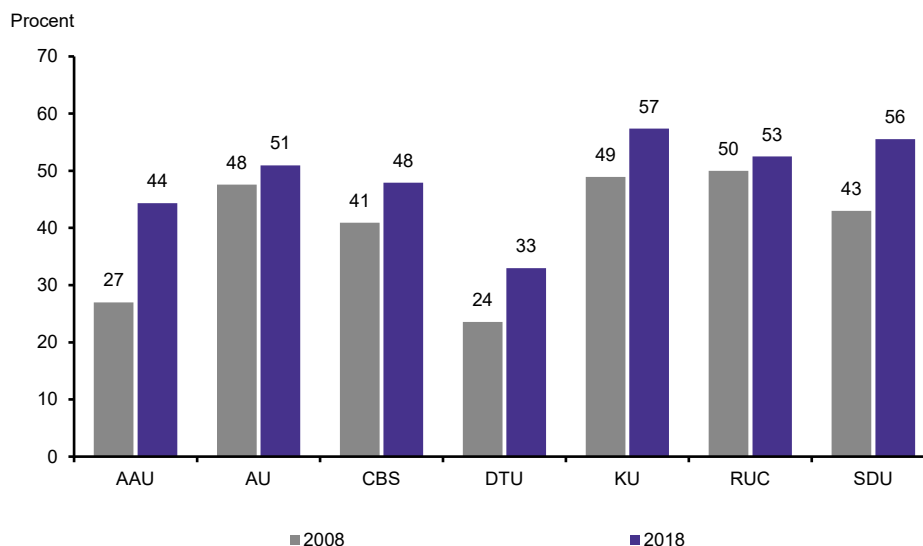
Figur 3.6 viser, at i forhold til færdiguddannede ph.d.-studerende var Københavns Universitet det universitet i Danmark, der uddannede langt de fleste i 2018. Det gælder både i forhold til mænd og kvinder.

Antallet af færdiguddannede mandlige og kvindelige ph.d.-studerende er stort set ens på alle universiteterne, bortset fra Københavns Universitet der har en klar overvægt af kvindelige ph.d'er og Danmarks Tekniske Universitet, der har en klar overvægt af mandlige.

Figur 3.7 viser, at andelen af færdige kvindelige ph.d'er er steget på alle universiteterne fra 2008 til 2018. På Aarhus Universitet, Københavns Universitet og Syddansk Universitet betyder udviklingen, at de kvindelige ph.d'er i 2018 udgør mere end 50 procent af alle færdige ph.d.-studerende. Andelen af færdige kvindelige ph.d'er er dog især steget på Aalborg Universitet – fra 27 procent i 2008 til 44 procent i 2018.

Figur 3.7

Andelen af kvinder blandt færdiggjorte ph.d.-studerende på danske universiteter, 2008 og 2018, procent



Anm.: Der er ikke tilstrækkelig observationer fra ITU i hverken 2008 eller 2018, og ITU indgår derfor ikke i figuren.

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

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

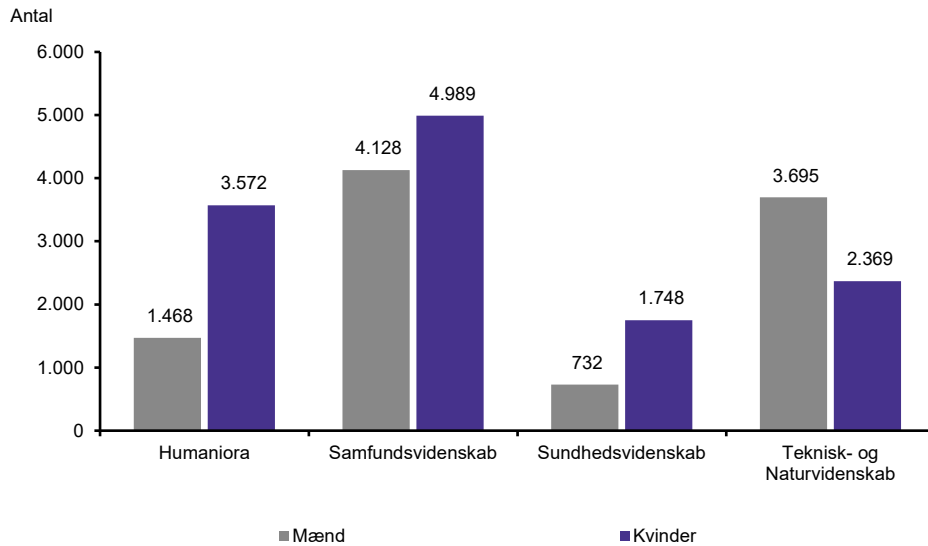
3.3.1 Færdige kandidater på videnskabelige hovedområder

Figur 3.8 viser, at samfundsvidenskab er det hovedområde, som der uddannes flest kandidatstuderende inden for. Det gælder både mænd og kvinder. Det er også det videnskabelige hovedområde, hvor der er bedst balance mellem mænd og kvinder – dog

med en overvægt af kvindelige kandidater. Kvinder er også i overvægt inden for humaniora og sundhedsvidenskab, mens der er langt flere mandlige end kvindelige kandidater inden for natur- og teknisk videnskab.

Figur 3.8

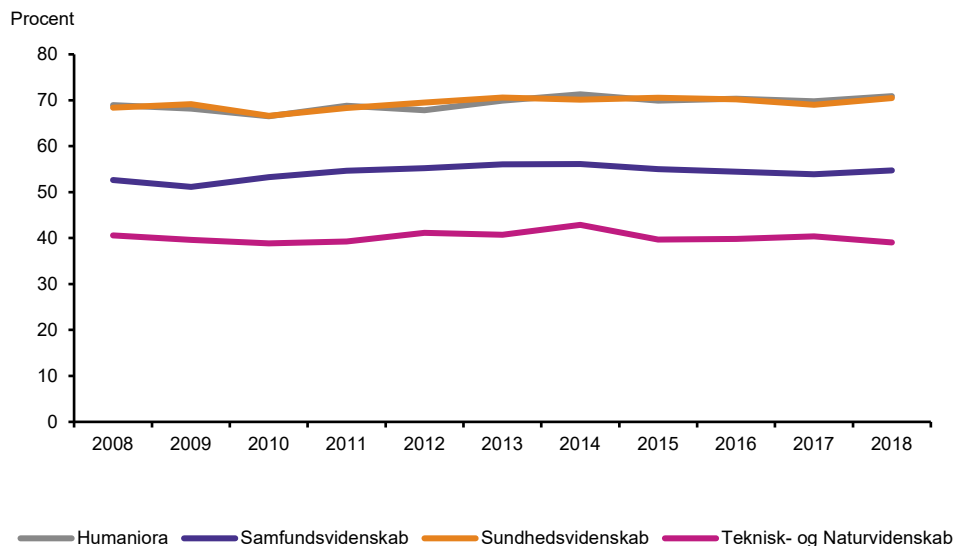
Mænd og kvinder blandt fuldførte kandidater fordelt på videnskabelige hovedområder, 2018, antal personer



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

Figur 3.9

Andelen af kvinder blandt fuldførte kandidater på videnskabelige hovedområder, 2008-2018, procent



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

Figur 3.9 viser, at der set over en tiårig periode er tale om et meget stabilt billede. Der har stort set ingen udvikling været i, hvor stor en andel mandlige og kvindelige kandidater har udgjort inden for de enkelte videnskabelige hovedområder i perioden 2008-2018. For både humaniora og sundhedsvidenskab har kvinder udgjort omkring 70 procent af alle færdige kandidater i perioden. Inden for samfundsfag har kvindelige kandidater udgjort omkring 55 procent og inden for natur- og teknisk videnskab ca. 40 procent.

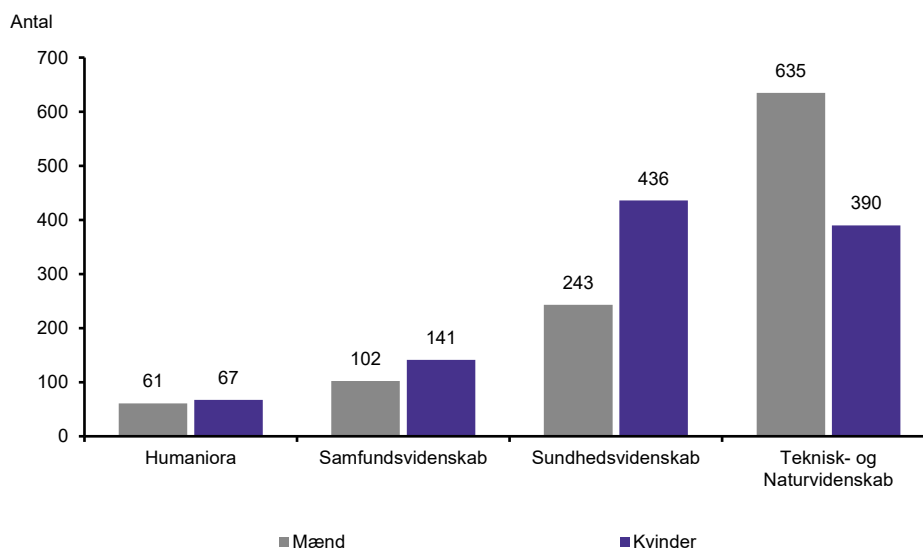
3.3.2 Færdige ph.d.er inden for videnskabelige hovedområder

Mens antallet af kandidater er højest inden for samfundsvidenskab er det især inden for natur- og teknisk videnskab samt sundhedsvidenskab, at der uddannes flest ph.d'er. I 2018 blev der således samlet uddannet henholdsvis 1.025 og 679 inden for de to hovedområder hvilket samlet svarer til 82 procent af alle gennemførte ph.d.-uddannelser.

Mens der inden for både humaniora og samfundsvidenskab var nogenlunde lige mange mænd og kvinder, der færdiggjorde en ph.d.-uddannelse i 2018 var der på de to øvrige områder store kønsmæssige forskelle. Inden for sundhedsvidenskab er der således langt flere færdige kvindelige ph.d'er og inden for natur- og teknisk videnskab er de mandlige ph.d'er i klart overtal.

Figur 3.10

Mænd og kvinder blandt fuldførte ph.d.-studerende fordelt på videnskabelige hovedområder, 2018, antal personer



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

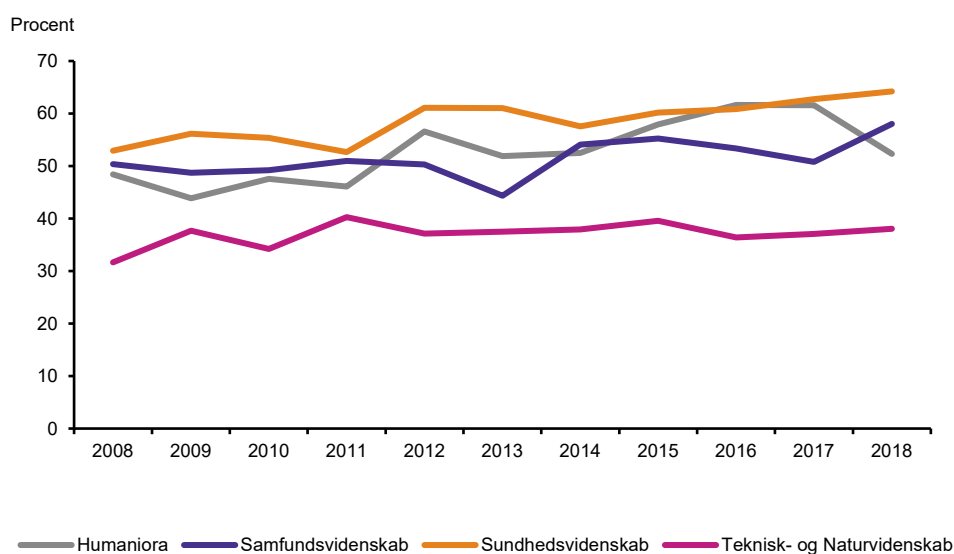
Der er også tale om et relativt stabilt billede, når man ser på udviklingen i andelen af kvinder blandt færdige ph.d'er i perioden 2008-2018. Figur 3.11 viser, at andelen af kvinder i hele perioden har været højest inden for sundhedsvidenskab og lavest inden for natur- og teknisk videnskab. Det har derimod svinget om andelen af kvinder var næsthøjest inden for samfundsvidenskab eller humaniora i perioden.

Figuren viser endvidere, at der er tale om udvikling med forholdsvis store årlige udsving. Det til trods har andelen af færdige kvindelige ph.d.-studerende været stigende i perioden inden for alle videnskabelige hovedområder.

Det gælder især inden for sundhedsvidenskab, hvor kvinder i 2008 udgjorde 53 procent af de færdige ph.d'ere mod 64 procent i 2018. Andelen af kvinder er også steget inden for de øvrige områder, men knap så meget. Andelen af kvinder er således steget fra 50 til 58 procent inden for samfundsvidenskab, fra 48 til 52 inden for humaniora og fra 32 til 38 procent inden for natur- og teknisk videnskab i perioden 2008-2018.

Figur 3.11

Andelen af kvinder blandt færdiggjorte ph.d.-studerende på videnskabelige hovedområder, 2008 og 2018, procent



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

4. Forskerne på de danske universiteter

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

I dette kapitel sættes fokus på udviklingen i antallet og andelen af mandelige og kvindelige forskere i alt og på de enkelte stillingskategorier blandt det videnskabelige personale.

Endvidere præsenteres data for antal og andel af mandelige og kvindelige forskere fordelt på universiteterne enkeltvis samt på de enkelte videnskabelige hovedområder.

4.1 Mænd og kvinder blandt det videnskabelige personale i alt

I 2018 var der næsten dobbelt så mange mandlige som kvindelige forskere ansat på de danske universiteter.

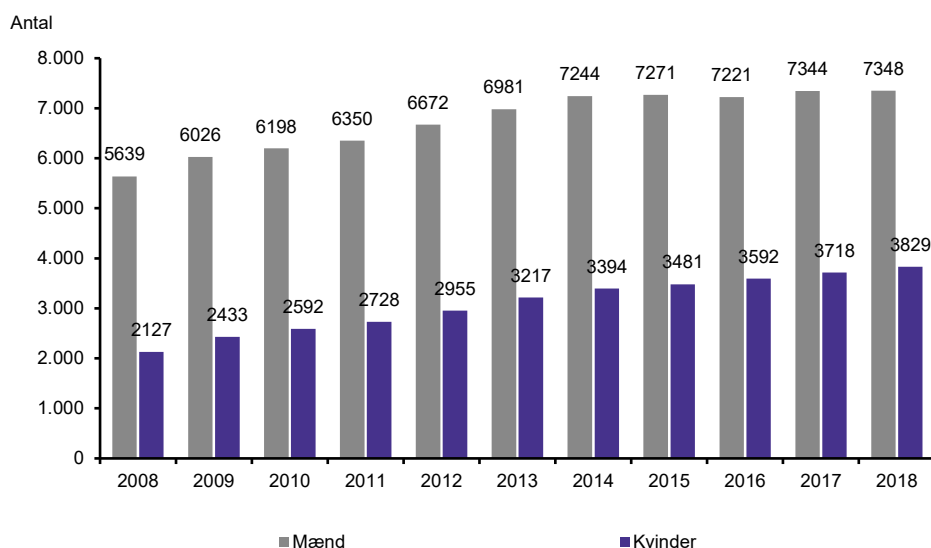
Figur 4.1 viser, at der i 2018 i alt var 7.348 mandlige og 3.829 kvindelige forskere ansat som videnskabeligt personale på de danske universiteter samlet set (se boks 3.1 for definition af videnskabeligt personale).

Figuren viser også, at antallet af forskere på de danske universiteter er steget gennem de sidste ti år – fra 7.766 i 2008 til 11.177 i 2018 (målt på antal personer). Det er en stigning på i alt 44 procent.

Stigningen er sket blandt både mandlige og kvindelige forskere. Men mens stigningen i antallet af kvindelige forsker har været jævn gennem perioden, er stigningen i antallet af mandlige forskere primært sket frem mod 2014, hvorefter antallet af mandlige forskere har ligget nogenlunde stabilt. Samlet er antallet af kvindelige forskere steget med 80 procent i perioden 2008-2018, mens antallet af mandlige forskere er steget med 30 procent.

Figur 4.1

Mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale på danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



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

Boks 4.1 Videnskabeligt personale

Opgørelserne over det videnskabelige personale (VIP) omfatter personale med forskningspligt, der var ansat i fuldtidsstillinger på professor-, lektor-, og adjunkt-niveau på de danske universiteter i de relevante 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.

Det videnskabelige personale opdeles på fire hovedområder: humaniora, samfundsfag, sundhedsvidenskab samt natur- og teknisk videnskab.

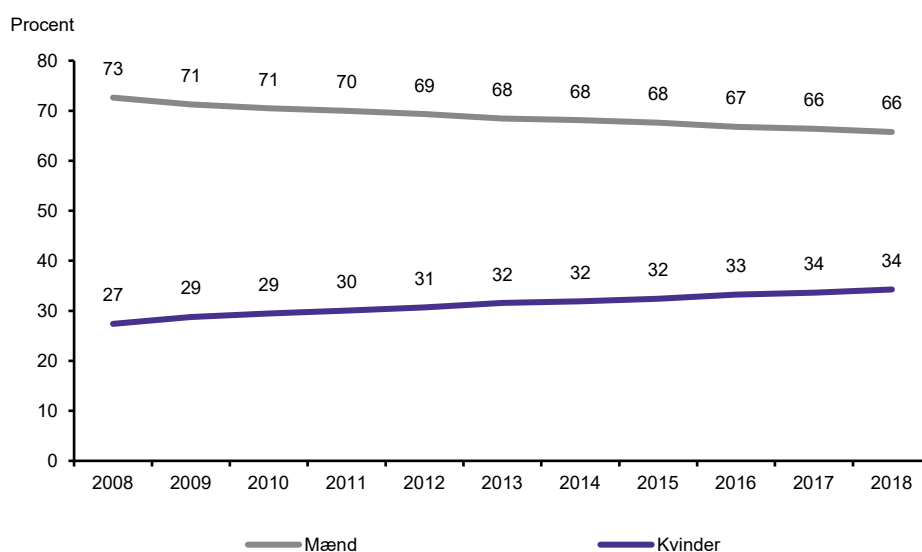
Data om det videnskabelige personale indberettes årligt af universiteterne til Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Figur 4.2 viser, at udviklingen i antallet af mænd og kvinder på de danske universiteter betyder, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale samlet set er steget fra 27 procent i 2008 til 34 procent i 2018.

Sammenholdt med tallene ovenfor betyder det, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale er steget, uden at det har betydet en nedgang i antallet af mandlige forskere.

Figur 4.2

Andel mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale i alt på danske universiteter samlet, 2008-2018, procent



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

4.1.1 Mænd og kvinder fordelt på stillingsniveauer

Stigningen i antallet af videnskabeligt personale er sket på såvel adjunkt- og lektor- og professorniveauet. Men udviklingen er meget forskellig de enkelte stillingsniveauer imellem og meget forskellig for henholdsvis mænd og kvinder.¹³

Figur 4.3 viser, at for både mænd og kvinder er der sket en stor stigning i antallet af forskere på adjunktniveauet fra 2008 til 2018 og i 2018 var der 2.436 mænd og 1.717 kvinder ansat på adjunktniveauet. Antallet af kvinder på adjunktniveauet er i perioden mere end fordoblet, mens stigningen for mænd har været en smule mindre. For kvinder har adjunktniveauet siden 2011 været det stillingsniveau, hvor flest er ansat.

Figur 4.4 viser, at på lektorniveauet er antallet af forskere steget for både mænd og kvinder – om end stigningen i antallet af mandlige lektorer har været meget begrænset.

¹³ 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. Se også boks 4.1.

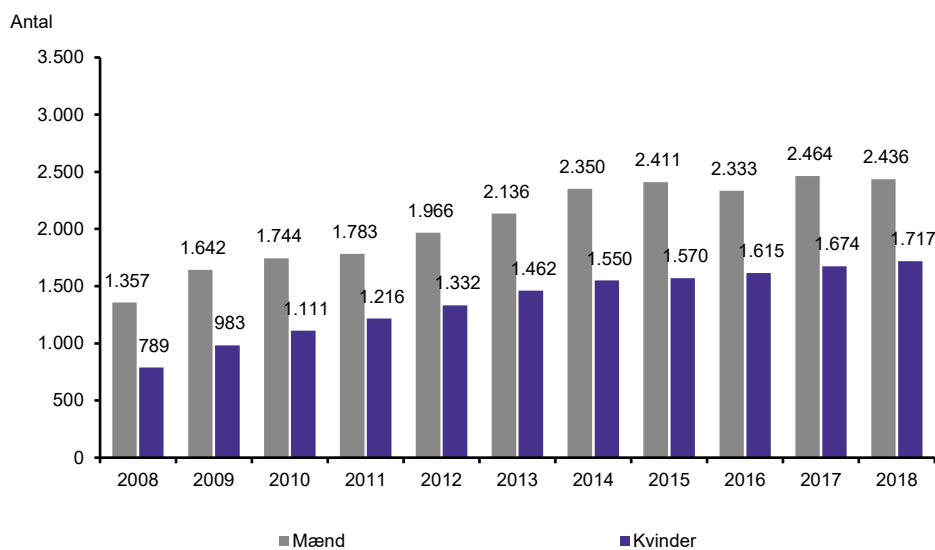
Antallet af kvindelige lektorer er steget fra 1.130 i 2008 til 1.543 i 2018. Stigningen i antallet af kvindelige lektorer er således mindre end stigningen i antallet af kvindelige adjunkter.

Antallet af mandelige lektorer er i samme periode kun steget meget lidt - fra 2.948 i 2008 til 3.008 i 2018. Lektorniveauet er dog fortsat i 2018 det stillingsniveau, hvor der er flest mandelige forskere. For både mænd og kvinder gælder dermed at stigningen i antallet af ansatte på adjunktniveauet ikke i tilsvarende grad har afspejlet sig i en stigning i antallet af ansatte på lektorniveauet.

Figur 4.5 viser, at på professorniveauet er der sket en stor stigning i antallet af ansatte for både mænd og kvinder. Stigningen i antallet af professorer har dog især været stor for kvinder – dog fra et meget lille udgangspunkt. Antallet af kvindelige professorer er således steget fra 208 professorer i 2008 til 569 i 2018 – dvs. knap en tredobling på 10 år. I samme periode er antallet af mandelige professorer steget fra 1.357 til 1.904 professorer.

Figur 4.3

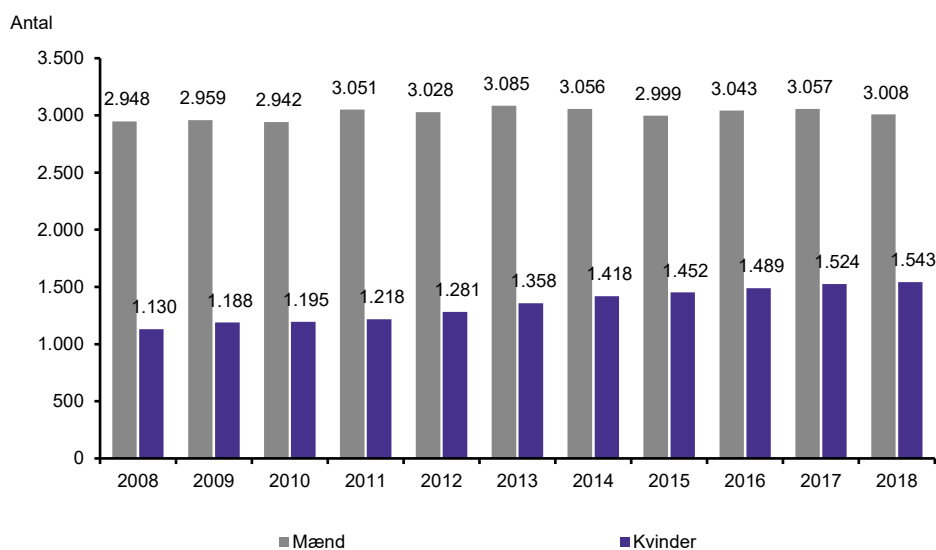
Mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale på *adjunktniveau*, danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



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

Figur 4.4

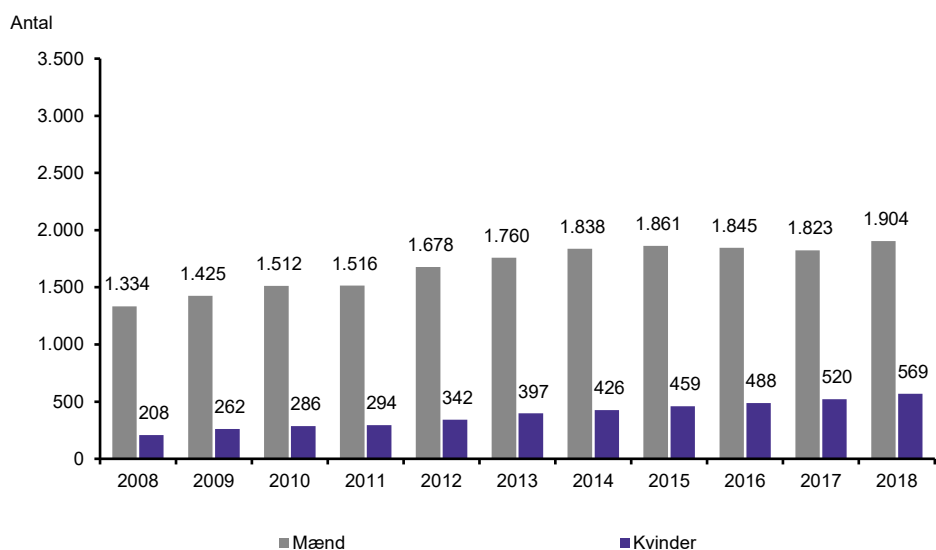
Mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale på *lektorniveau*, danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



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

Figur 4.5

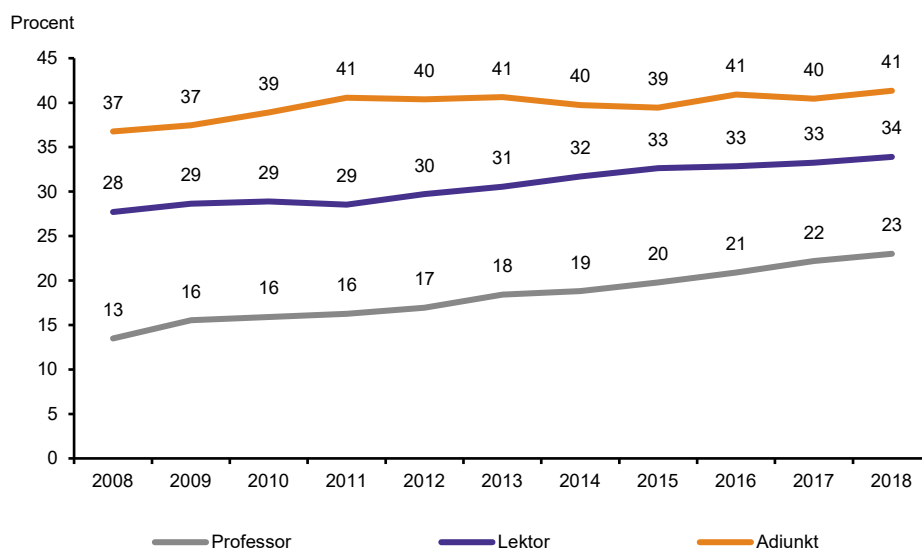
Mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale på *professorniveau*, danske universiteter samlet, 2008-2018, antal personer



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

Figur 4.6

Andelen af kvinder på adjunkt-, lektor- og professorniveauet, danske universiteter samlet, 2008-2018, procent



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

Figur 4.6 viser, at andelen af kvinder er steget inden for såvel adjunkt, lektor- og professorniveauet de seneste ti år. Men udviklingen er meget forskellig inden for de forskellige stillingsniveauer.¹⁴

Andelen af kvinder på adjunktniveauet er steget svagt i perioden 2008-2018 – fra 37 procent i 2008 til 41 procent i 2018. Stigningen er især sket frem mod 2011. Fra 2011 og frem er der en tendens til, at andelen af kvinder på adjunktniveauet har svinget omkring de 40-41 procent (bortset fra 2015, hvor andelen kun var 39 procent).

På lektorniveauet er andelen af kvinder steget i perioden 2008-2018 – fra 28 procent i 2008 til 34 procent i 2018. Stigningen er især sket i perioden fra 2011-2015 hvor andelen af kvinder steg fra 29 til 33 procent. Siden 2015 har stigningen været væsentlig mindre – dog fortsat med en svag stigende tendens. I 2018 var andelen af kvinder 34 procent på lektorniveauet.

På professorniveauet er der sket en jævn stigning af andelen af kvinder – fra 13 procent i 2008 til 23 procent i 2018 – og stigningen har siden 2011 været ca. et procentpoint om året. Udviklingen til trods, er det dog dermed fortsat kun knap hver fjerde professor, der er en kvinde.

Samlet set er det kun andelen af kvinder blandt ansatte på professorniveauet, der fortsat ser ud til at stige. Men udviklingen i andelen af kvindelige professorer kan på længere sigt blive udfordret, hvis andelen af kvinder på både adjunkt – og lektorniveauet stabiliseres.

¹⁴ 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.

4.2 Mænd og kvinder fordelt på universiteterne

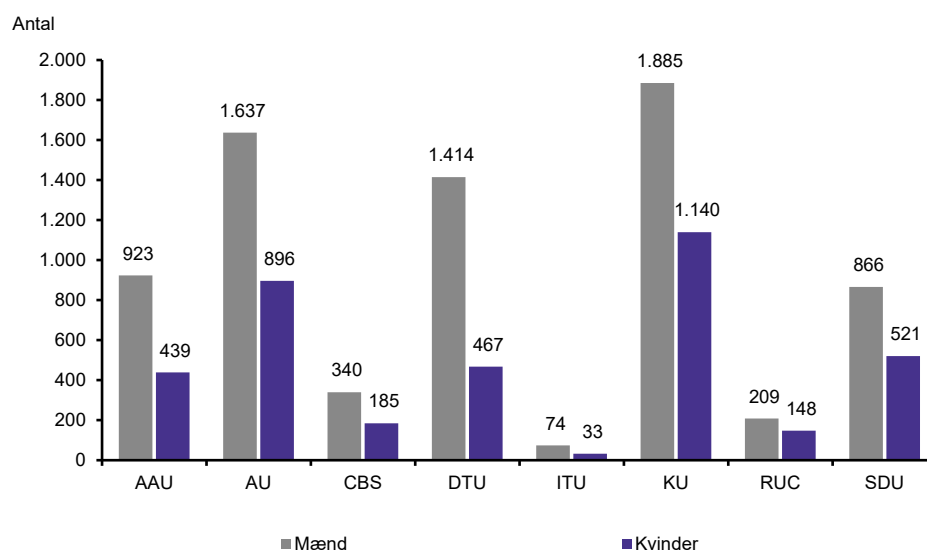
4.2.1 Antallet af mænd og kvinder på universiteterne

Universiteterne varierer meget i størrelsen målt på antallet af ansatte blandt det videnskabelige personale. Københavns Universitet er samlet set det største med i alt 3.025 ansatte som videnskabeligt personale og IT-Universitetet det mindste med 107 ansatte i 2018. Samlet var halvdelen (50 procent) af alle danske universitetsforskere i 2018 ansat på enten Københavns Universitet eller Aarhus Universitet.

Figur 4.7 viser antallet af ansatte fordelt på mænd og kvinder på de danske universiteter enkeltvis i 2018. Figuren viser, at langt hovedparten af de kvindelige forskere er ansat på enten Københavns Universitet (1.140 kvindelige forskere), Aarhus Universitet (896 kvindelige forskere). Samlet betyder det, at mere end halvdelen (53 procent) af alle kvindelige forskere var ansat på et af de to universiteter i 2018.

Figur 4.7

Videnskabeligt personale på danske universiteter, 2018, antal personer



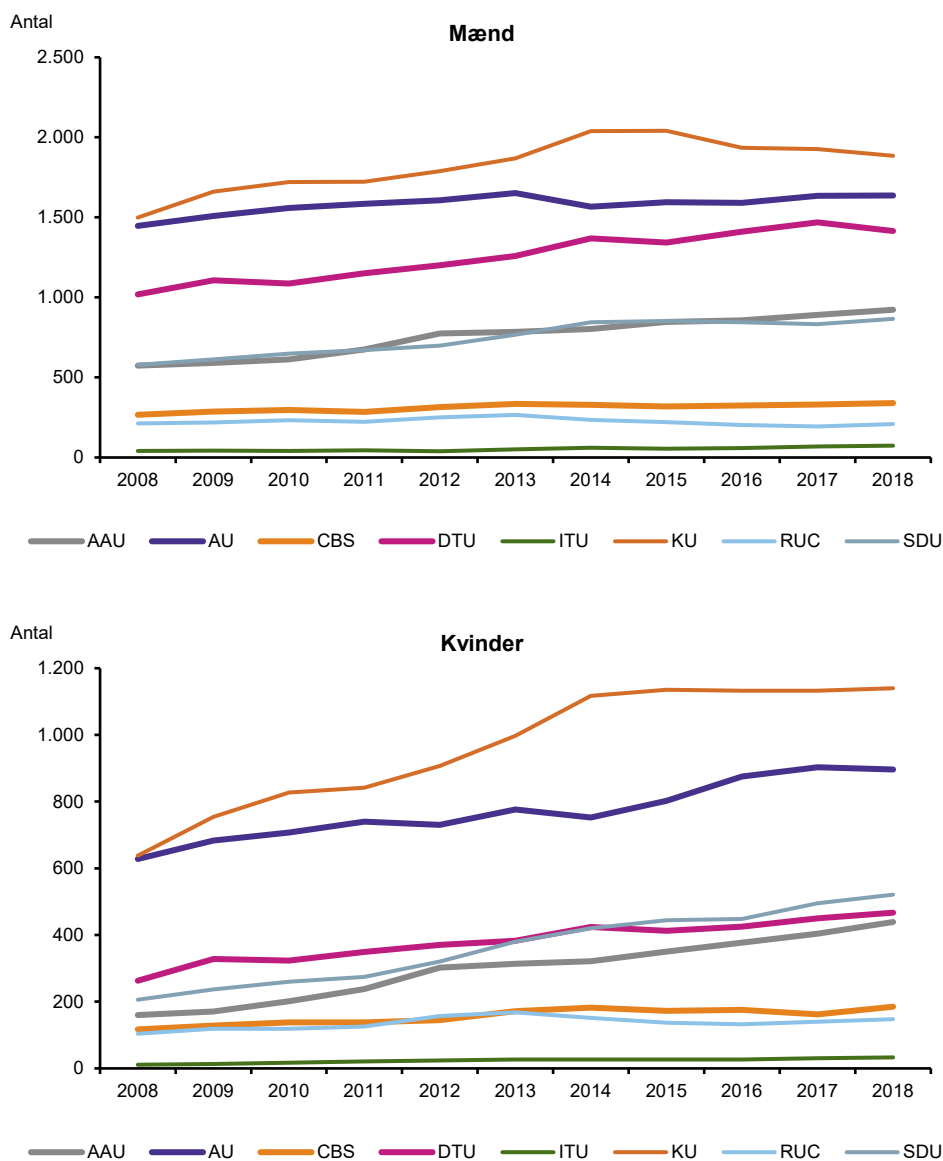
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne

Figur 4.8 viser, at antallet af mandlige og kvindelige forskere i perioden 2008-2018 er steget på alle universiteter – bortset fra Roskilde Universitet, der har oplevet et svagt fald i antallet af mandlige forskere i perioden.

Antallet af både mandlige og kvindelige forskere er især steget på Københavns Universitet. Her er stigningen særlig sket frem mod 2014, hvorefter den for kvindelige forskere er fladet ud, mens der er sket et svagt fald i antallet af mandlige forskere. Ud over Københavns Universitet har stigningen i antallet af kvindelige forskere været størst på Syddansk Universitet og Aalborg Universitet. For begge universiteter har der været tale om en nogenlunde jævn stigning i perioden 2008-2018.

Figur 4.8

Udviklingen i antallet af mænd og kvinder blandt det videnskabelige personale fra 2008 til 2018, de danske universiteter, antal personer



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

4.2.2 Andel mænd og kvinder på universiteterne

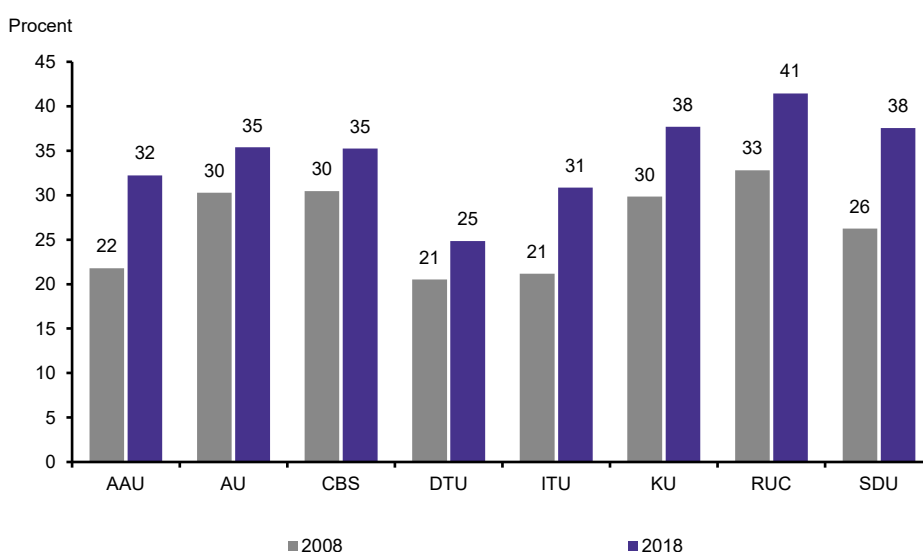
Figur 4.9 viser, at der på alle universiteterne har været en stigning i kvinders andel af det samlede videnskabelige personale i perioden 2008 til 2018. Stigningen har især været stor på Syddansk Universitet med en stigning på godt 11 procentpoint, og Aalborg Universitet og IT-Universitetet, der begge har haft en stigning i andelen af kvinder på henholdsvis godt og knap 10 procentpoint i perioden.

Figuren viser også, at Roskilde Universitet – med 41 procent, har den højeste andel af kvinder i det videnskabelige personale blandt alle universiteterne i 2018. Roskilde Universitet var dermed også det eneste universitet, hvor andelen af kvinder i 2018 udgjorde mere end 40 procent af det videnskabelige personale.

På Danmarks Tekniske Universitet har stigningen i andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale været meget begrænset i forhold til udviklingen på de øvrige universiteter – fra 21 procent i 2008 til 25 procent i 2018. Det betyder også, at Danmarks Tekniske Universitet, som det eneste af universiteterne, i 2018 fortsat havde en andel af kvinder blandt det videnskabelige personale, der lå under 30 procent.

Figur 4.9

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale, 2008 og 2018, de danske universiteter, procent



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

4.2.2.1 Andel af kvindelige forskere fordelt på universiteter og stillingskategorier

Når man ser på udviklingen i andelen af kvindelige forskere på de enkelte stillingskategorier på tværs af universiteterne tegner sig generelt samme billede (figur 4.10-4.12).

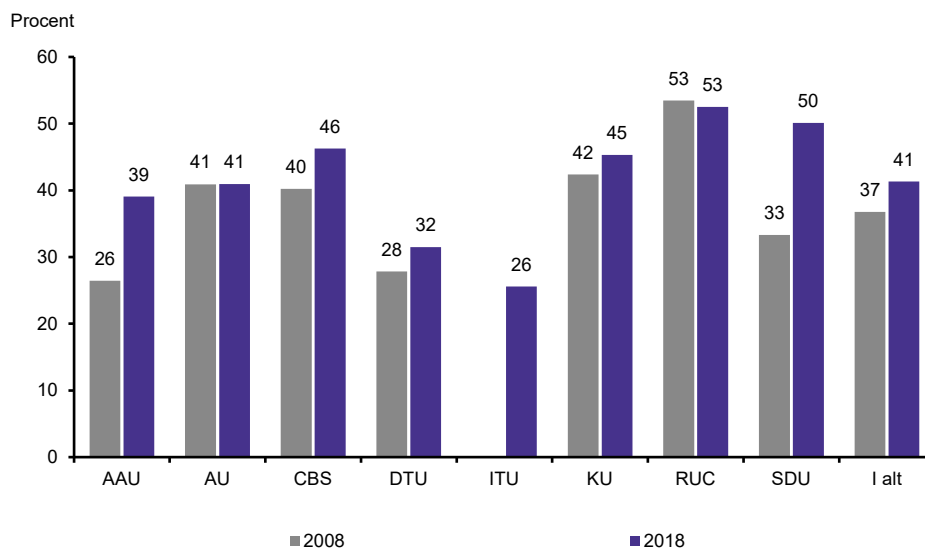
Andelen af kvinder er enten steget eller status quo for henholdsvis adjunkt- og lektorniveauet på tværs af universiteterne, mens andelen af kvinder på professorniveauet er steget på alle universiteterne. Det er også på professorniveauet, at andelen af kvinder er steget mest på alle universiteterne.

Der er generelt ikke de store forskelle mellem de enkelte universiteter, når det gælder andelen af kvinder på henholdsvis adjunkt-, lektor- og professorniveauet i 2018. Kun Danmarks Tekniske Universitet skiller sig ud fra de øvrige på alle niveauer og har generelt en lavere andel end alle øvrige universiteter. På adjunktniveauet har IT-Universite-

tet dog en lavere andel af kvinder end Danmarks Tekniske Universitet i 2018 og på professorniveauet har Roskilde Universitet i 2018 en særlig høj andel af kvinder på professorniveauet i forhold til de øvrige universiteter.

Figur 4.10

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på *adjunktniveauet*, 2008 og 2018, de danske universiteter, procent

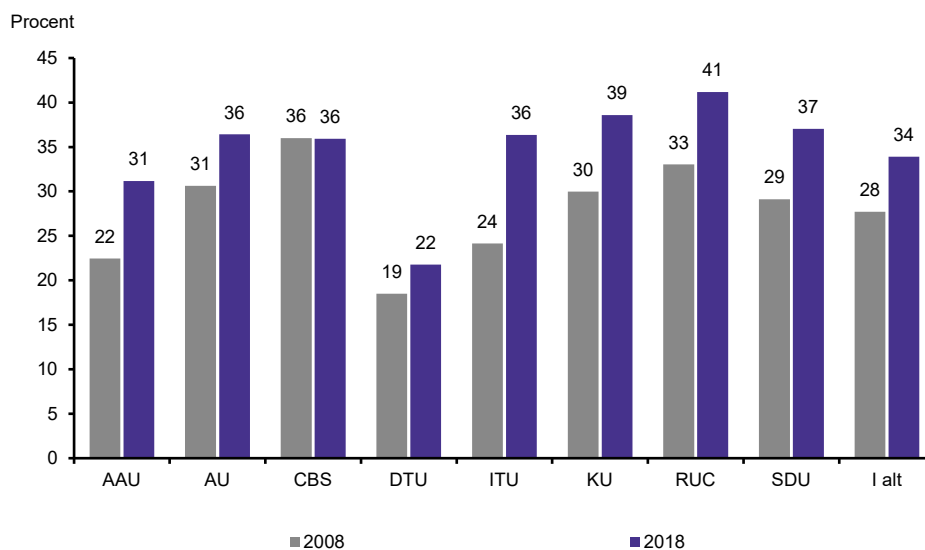


Anm.: ITU indgår ikke i figuren for 2008 på grund af for få observationer

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

Figur 4.11

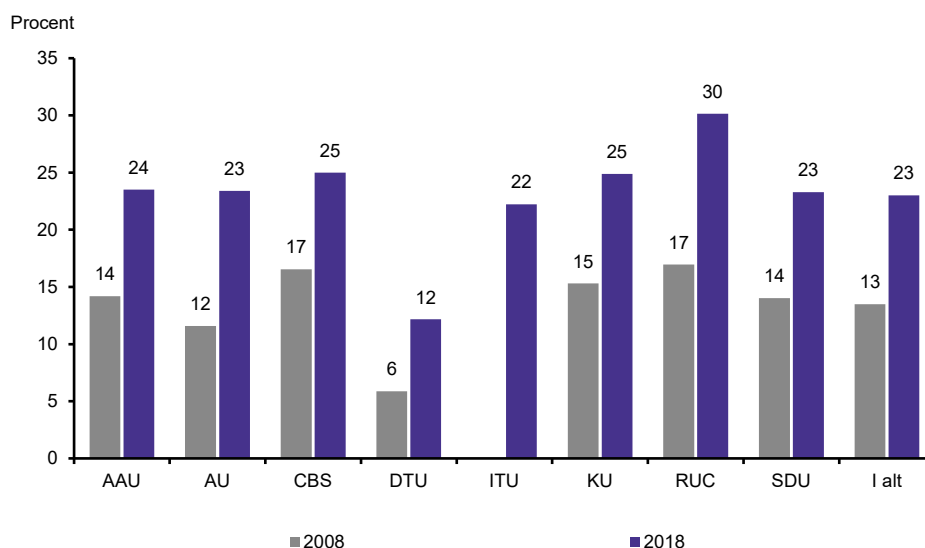
Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på *lektorniveauet*, 2008 og 2018, de danske universiteter, procent



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

Figur 4.12

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale på *professorniveauet*, 2008 og 2018, de danske universiteter, procent



Anm.: ITU indgår ikke i figuren for 2008 på grund af for få observationer

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

4.3 Mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder

4.3.1 Antallet af mænd og kvinder inden for videnskabelige hovedområder

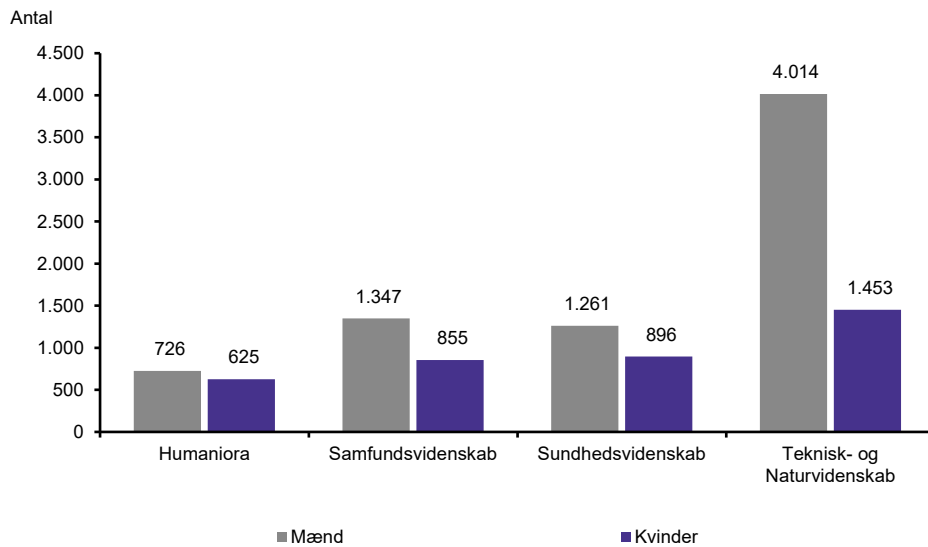
Figur 4.13 viser, at de videnskabelige hovedområder varierer meget i størrelse målt på antallet af forskere i det videnskabelige personale.¹⁵ Det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde er det største med i alt 5.467 antal forskere ansat – svarende til 49 procent af alle forskere i 2018, mens humaniora er det mindst med i alt 1.351 ansatte – svarende til 12 procent af det videnskabelige personale.

Figuren viser, at på alle videnskabelige hovedområder er antallet af mandlige forskere større end antallet af kvinder. Det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde er dog for både mænd og kvinder det område, hvor der er flest ansat. Men mens 55 procent af det mandlige videnskabelige personale er ansat på det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde, gælder det samme kun for 38 procent af det kvindelige personale.

¹⁵ Det videnskabelige personale opdeles i barometeret på fire videnskabelige hovedområder: humaniora, natur- og teknisk videnskab, samfundsvidenskab og sundhedsvidenskab. Der er ikke nødvendigvis et entydigt sammenfald mellem fordelingen af videnskabeligt personale på videnskabelige hovedområder og universiteternes fakulteter.

Figur 4.13

Videnskabeligt personale på de danske universiteter samlet fordelt på hovedområder 2018, antal personer



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

Figur 4.14 viser, at antallet af forskere blandt det videnskabelige personale i perioden 2008-2018 især er steget inden for teknisk- og naturvidenskab, men også inden for sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab. Det gælder både for mænd og kvinder.

Især inden for det teknisk-naturvidenskabelige område, men også inden for sundhedsvidenskab, har stigningen i antallet af forskere været størst for mænd. Inden for begge områder (men især sundhedsvidenskab) har den procentvise stigning i antallet dog samtidig været langt større for kvinder end for mænd.

Figur 4.14

Udviklingen i antallet af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt fordelt på hovedområder fra 2008 til 2018, antal



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

Også samfundsvidenskab har oplevet et stigende antal forskere i perioden 2008 til 2018. Antallet af både mandlige og kvindelige forskere er steget, men antallet af kvindelige forskere er steget mere end antallet af mandlige forskere. Det gælder både målt i forhold til stigning i antal og i procentvis stigning i antal siden 2008.

Antallet af forskere inden for humaniora er som på de øvrige områder vokset set over den samlede periode fra 2008 til 2018. Som det eneste område har humaniora dog oplevet et svagt fald i antallet af forskere de seneste år (fra 2014). Det gælder både for

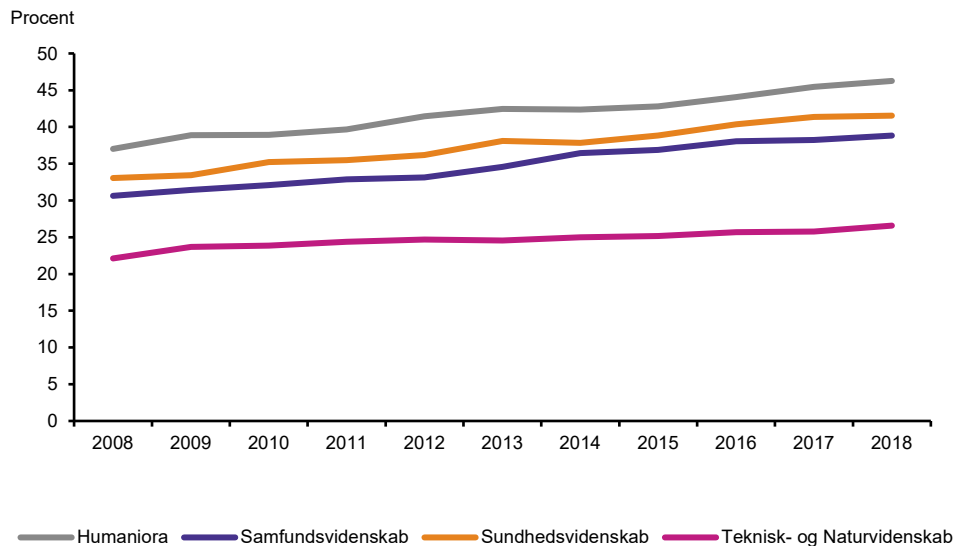
mænd og kvinder, men især for mænd. Antallet af mandlige forskere inden for humaniora er således næsten tilbage på samme antal i 2018 som i 2008, mens antallet af kvindelige forskere på området har været stigende frem mod 2013, hvorefter antallet har stabiliseret sig.

4.3.2 Andelen af mænd og kvinder inden for videnskabelige hovedområder

Figur 4.15 viser, at kvinder udgjorde 46 procent af det videnskabelige personale inden for humaniora, 42 procent inden for sundhedsvidenskab, 39 procent inden for samfundsvidenskab og 27 procent inden for det natur- og tekniskvidenskabelige hovedområde i 2018. Det betyder også, at kvinder fortsat på alle videnskabelige hovedområder udgør under halvdelen af det videnskabelige personale.

Figur 4.15

Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt inden for hovedområder, 2008-2018, procent



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

Figuren viser også, at andelen af kvinder er steget jævnt på alle hovedområder fra 2008 til 2018, men at andelen af kvinder er steget mest inden for humaniora, sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab. Det er også inden for de tre videnskabelige hovedområder at andelen af kvinder samlet set er størst.

Udviklingen i andelen af kvinder inden for det natur- og teknisk videnskabelige hovedområde har været mere begrænset end for de øvrige områder, og området har kun oplevet en meget begrænset vækst i andelen af kvindelige forskere. Området har således både haft den svageste udvikling i andelen af kvinder og er i forvejen det videnskabelige område, hvor andelen af kvinder er lavest.

Samlet set er der dermed en tendens til, at andelen af kvinder øges mest på de hovedområder, hvor kvinder i forvejen udgør den største andel af det videnskabelige personale.

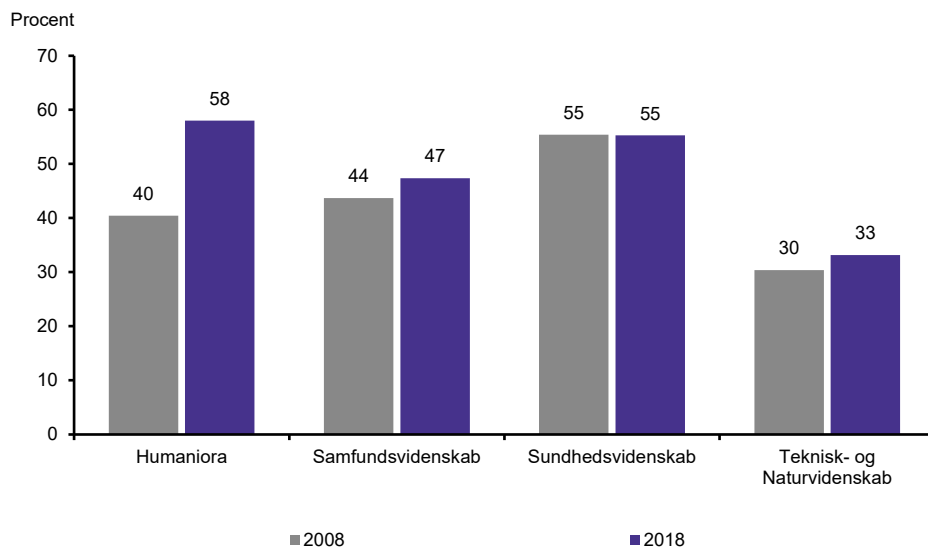
4.3.2.1 Andel af kvinder fordelt på stillingskategorier inden for de videnskabelige hovedområder

Når man ser på udviklingen i andelen af kvindelige forskere på de enkelte stillingskategorier på tværs af de videnskabelige hovedområder (figur 4.16-4.18) tegner sig generelt samme billede.

Mens andelen af kvindelige adjunkter inden for sundhedsvidenskab ikke har ændret sig fra 2008 til 2018 er der inden for samme periode især inden for humaniora sket et stor stigning i andelen af kvindelige adjunkter og humaniora har dermed overhalet sundhedsvidenskab som det område med den største andel af kvindelige adjunkter. På lektorniveauet er udviklingen i andelen af kvinder mellem de forskellige videnskabelige hovedområder mere ens. På alle områderne er der sket en stigning i andelen af kvindelige lektorer. Dog er stigningen mindre inden for natur- og teknisk videnskab end for de øvrige områder. Også på professorniveauet er der sket en stigning i andelen af kvinder på tværs af alle områderne. Men stigningen har især været stor inden for humaniora.

Figur 4.16

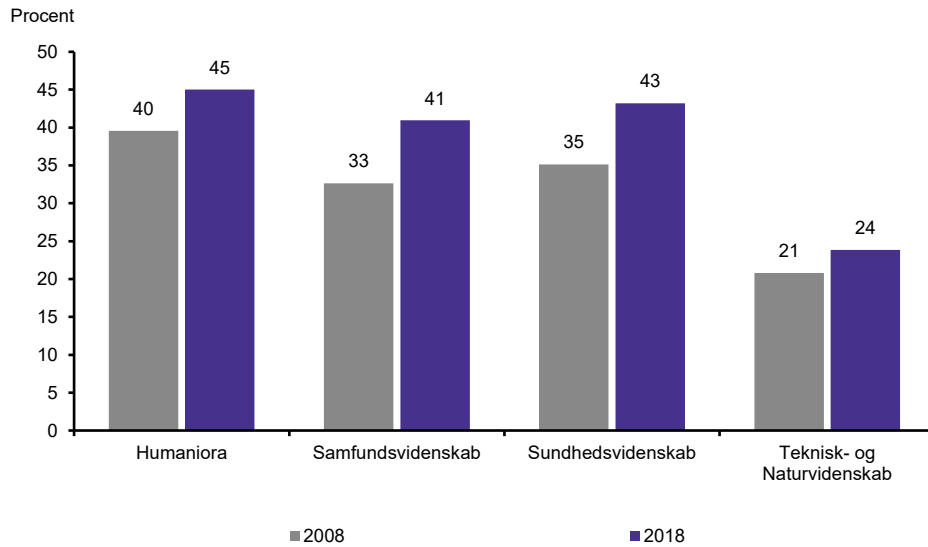
Andelen af kvinder på *adjunktniveau* blandt det videnskabelige personale i alt inden for hovedområder, 2008-2018, procent



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

Figur 4.17

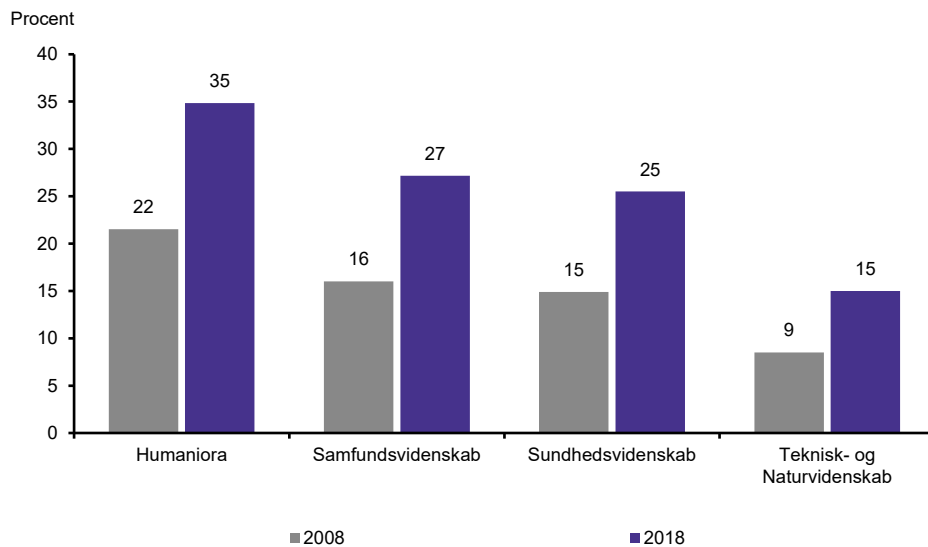
Andelen af kvinder på *lektorniveau* blandt det videnskabelige personale i alt inden for hovedområder, 2008-2018, procent



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

Figur 4.18

Andelen af kvinder på *professorniveau* blandt det videnskabelige personale i alt inden for hovedområder, 2008-2018, procent



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

5. Mænd og kvinder igennem 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 længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

Dette kapitel sætter fokus på mænd og kvinders karriereforløb inden for forskning.

Kapitlet præsenterer en række øjebliksbilleder af andelen af mænd og kvinder på forskellige stillingsniveauer – fra færdige kandidater til professorniveauet – de såkaldte saksediagrammer.

Kapitlet præsenterer endvidere en beregning af forholdet mellem andelen af mænd og kvinder på professorniveauet i forhold til deres andel af den samlede forskerstab – det såkaldte karriereindeks.

5.1 Karriereforløb fra kandidat til professor

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 længere frem i et typisk karriereforløb for forskere man kigger, jo lavere er andelen af kvinder.

Det betyder, at selvom kvinder – alt andet lige, har et ligeså godt eller bedre uddannelsesmæssigt udgangspunkt for en akademisk karriere, så afspejler det sig ikke i andelen af kvinder på de forskellige karrieretrin. Det er en tendens, der gør sig gældende både i Danmark og internationalt (se også kapitel 2). Internationalt kaldes fænomenet ”the leaky pipeline”.

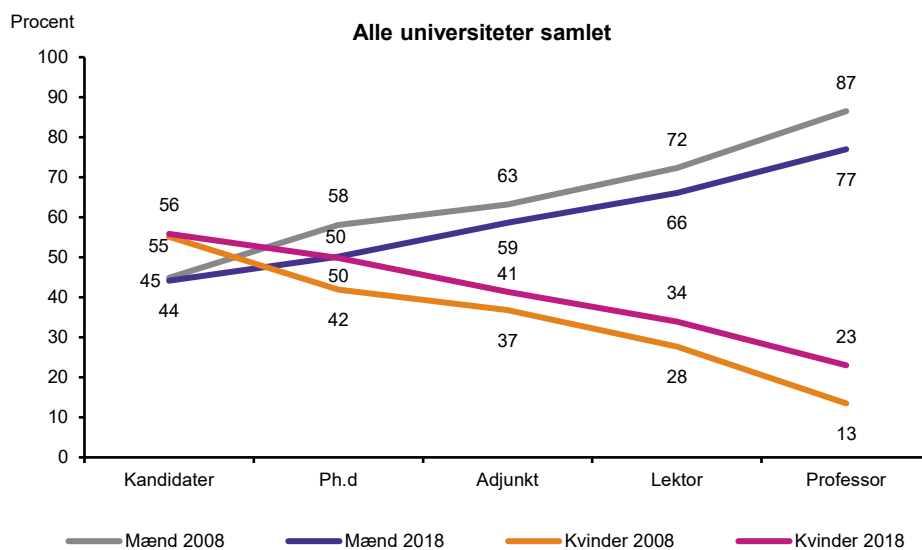
The leaky pipeline illustreres typisk ved hjælp af de såkaldte saksediagrammer – dvs. diagrammer, der præsenterer kønsfordelingen i løbet af en typisk akademisk forskerkarriere fra kandidat til professor. Det skal bemærkes, at der er tale om øjeblikksbilleder af kønsfordelingen på forskellige karrieretrin i et givent år og ikke enkelte individers karriereforløb.

Når man sammenligner de danske ”saksediagrammer” for 2008 og 2018 kan man se, at andelen af kvinder er øget i alle dele af saksen – bortset fra kandidatniveaet, hvor ændringen er minimal (fra 55 procent i 2008 til 56 procent i 2018) (jf. kapitel 3). Saksen viser også, at stigningen i kvindernes andel især er sket på ph.d.- og professorniveaet.

Trods udviklingen er der dog fortsat i 2018 en klar tendens til at andelen af kvinder falder i løbet af et traditionelt forskerkarriereforløb fra kandidat til professor, og at der trods mindre forskydninger og stigning af kvindeandelen på alle niveauer gennem de seneste 10 år, tegner sig et relativt stabilt billede.

Figur 5.1

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *de danske universiteter samlet*, 2008 og 2018, procent



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

5.1.1 Mænd og kvinders karriereforløb på de enkelte universiteter

Saksediagrammerne for de danske universiteter viser et meget varieret billede (figur 5.2-5.8).¹⁶ Det gælder både i forhold til andelen af kvinder på de forskellige stillingskategorier men også i forhold til udviklingen fra 2008 til 2018.

For Aarhus Universitet (figur 5.2) gælder, at saksen i forhold til faconen i ligner den samlede saks for alle universiteterne (figur 5.1). I forhold til udviklingen fra 2008 til 2018 er der i modsætning til den samlede saks til gengæld næsten ingen udvikling i andelen af kvinder på kandidat-, ph.d.- og adjunkt-niveau. Til gengæld er andelen af kvinder steget på såvel lektor- og professorniveauet i perioden 2008-2018.

For Københavns Universitet (figur 5.3) gælder også, at saksen i faconen i ligner den samlede saks for alle universiteterne (figur 5.1). Andelen af kvinder er også øget på alle stillingsniveauer bortset fra på kandidatniveauet. Andelen er især steget på ph.d.-niveauet og Københavns Universitet er også (som vist i kapitel 3) det universitet med den højeste andel færdige kvindelige ph.d.er i 2018.

Også for Syddansk Universitet (figur 5.4) gælder, at saksen i faconen i høj grad ligner den samlede saks for alle universiteterne (figur 5.1). Diagrammet for Syddansk Universitet afspejler dog samtidig, at universitetet har været det universitet, der i perioden har oplevet den største stigning i andelen af kvinder blandt den samlede gruppe af forskere, og at Syddansk Universitet derfor – sammen med Aalborg Universitet (figur 5.8), er det universitet, der har oplevet de største ændringer i saksens udformning.

For Copenhagen Business School (figur 5.5) gælder, at andelen af kvinder er steget på alle niveauer bortset fra kandidat- og lektorniveauet i perioden 2008-2018. Copenhagen Business School er endvidere det eneste universitet, der fra kandidat- til adjunkt-niveauet i 2018 formår at holde en nogenlunde lige og stabil andel af mænd og kvinder (om end der fortsat er en overvægt af mænd på ph.d.- og adjunkt-niveauet). Andelen af kvinder er dog som nævnt ikke øget på lektorniveauet.

For Roskilde Universitet (figur 5.6) er stigningen i andelen af kvinder især sket på lektor- og professorniveauet i perioden 2008 til 2018. I samme periode har Roskilde Universitet fastholdt en nogenlunde ligelig fordeling af mænd og kvinder på ph.d.- og adjunkt-niveauet – ligesom Copenhagen Business School. I modsætning til Copenhagen Business School, er der dog en svag overvægt af kvinder på disse niveauer på Roskilde Universitet.

For Danmarks Tekniske Universitet (figur 5.7) gør sig gældende, at saksens linjer slet ikke krydser hinanden. På alle stillingsniveauer er andelen af mænd langt højere end andelen af kvinder. Endvidere er det kun på ph.d.-niveauet, at andelen af kvinder er øget i perioden fra 2008 til 2018. Det betyder til gengæld også, at Danmarks Tekniske Universitet som det eneste sted har en højere andel af kvinder blandt sine færdige ph.d.er end blandt de færdige kandidater – om end andelen af kvinder på begge niveauer er lav og forskellen lille.

For Aalborg Universitet (figur 5.8) gælder, at udviklingen fra 2008 til 2018 har betydet, at der nu er en lille overvægt af kvinder blandt de færdige kandidater fra universitetet. På

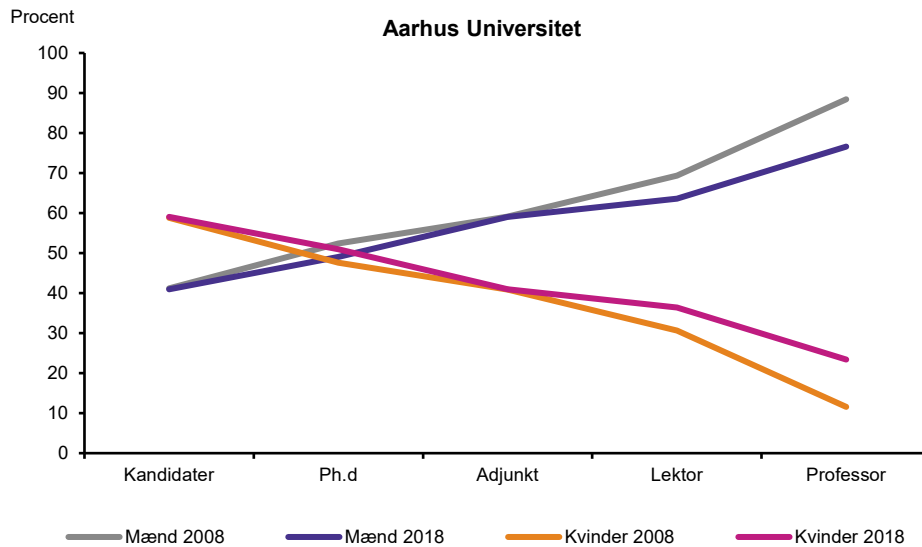
¹⁶ Det er desværre ikke muligt at præsentere et diagram for ITU på grund af for få observationer. For information om andelen af kvinder på forskellige stillingskategorier på ITU henvises i stedet til kapitel 3 og 4.

alle øvrige niveauer er der sket en stor stigning i andelen af kvinder – særlig på ph.d.-niveauet. Alligevel er der fortsat en klar overvægt af mænd på alle stillingskategorier.

Trods de mange variationer i diagrammerne universiteterne imellem, bekræfter fordelingen af mænd og kvinder dog på alle universiteter billedet af, at andelen af kvinder falder i løbet af et traditionelt karriereforløb fra kandidat til professor.

Figur 5.2

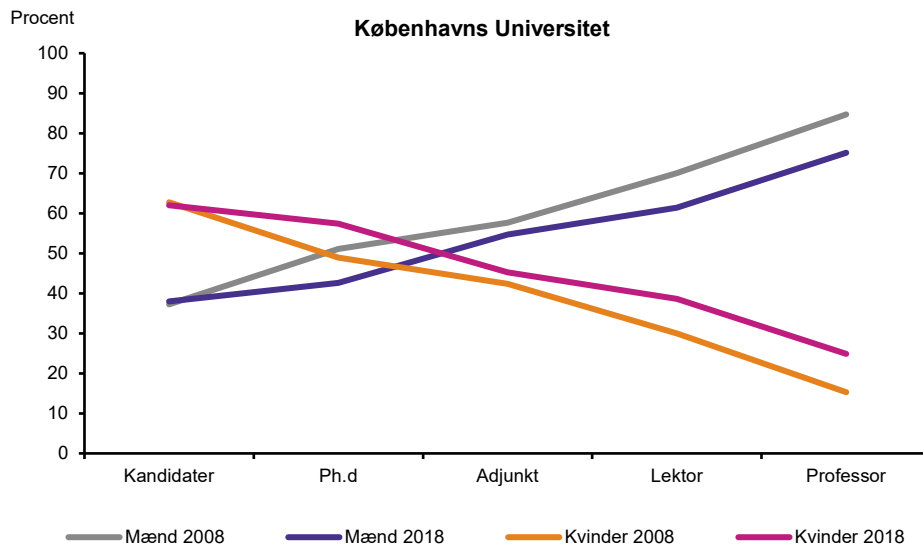
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, Aarhus Universitet, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.3

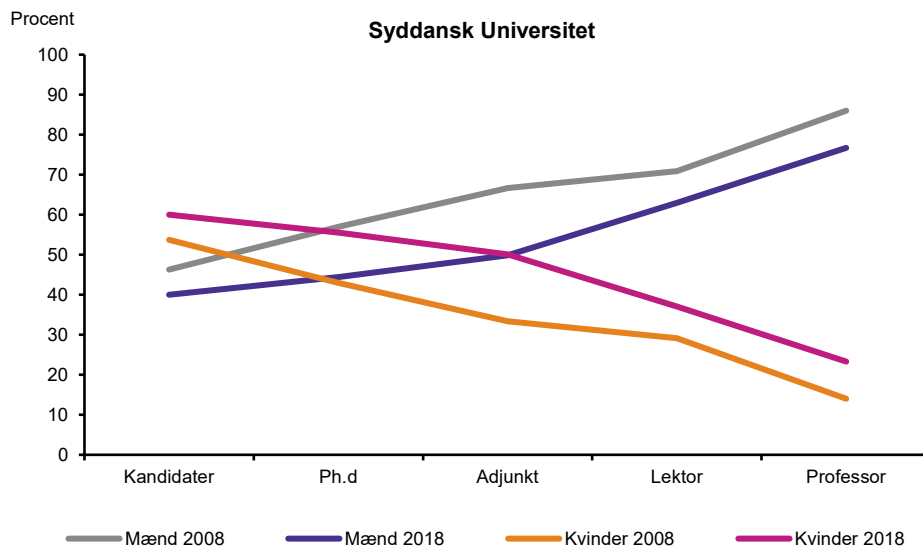
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Københavns Universitet*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.4

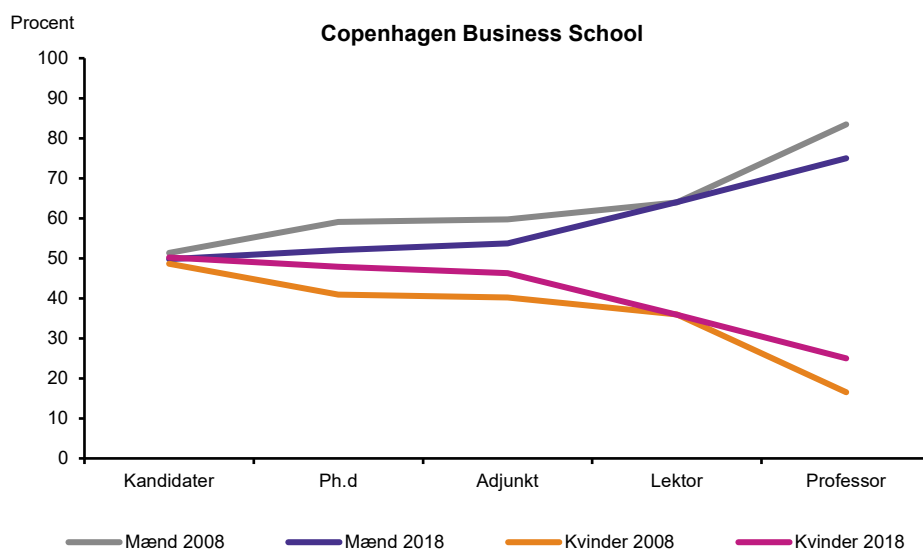
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Syddansk Universitet*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.5

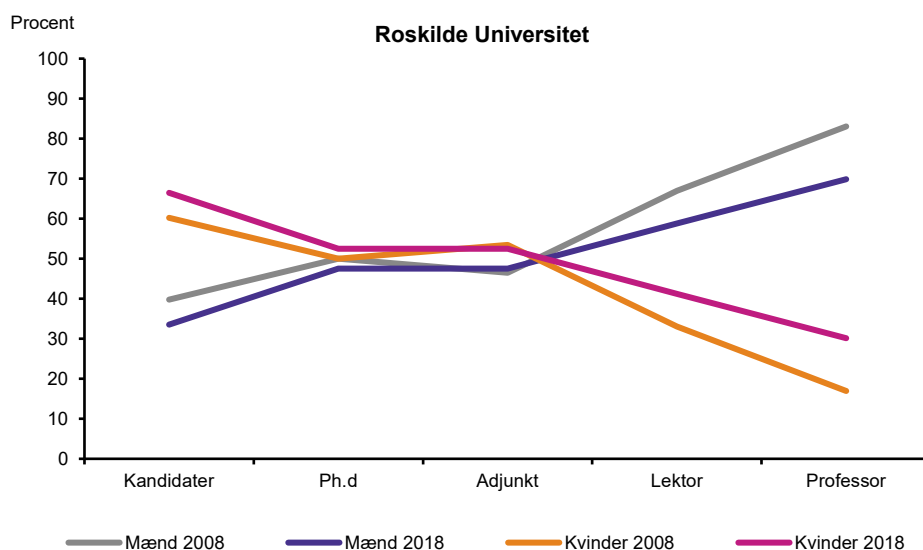
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Copenhagen Business School*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.6

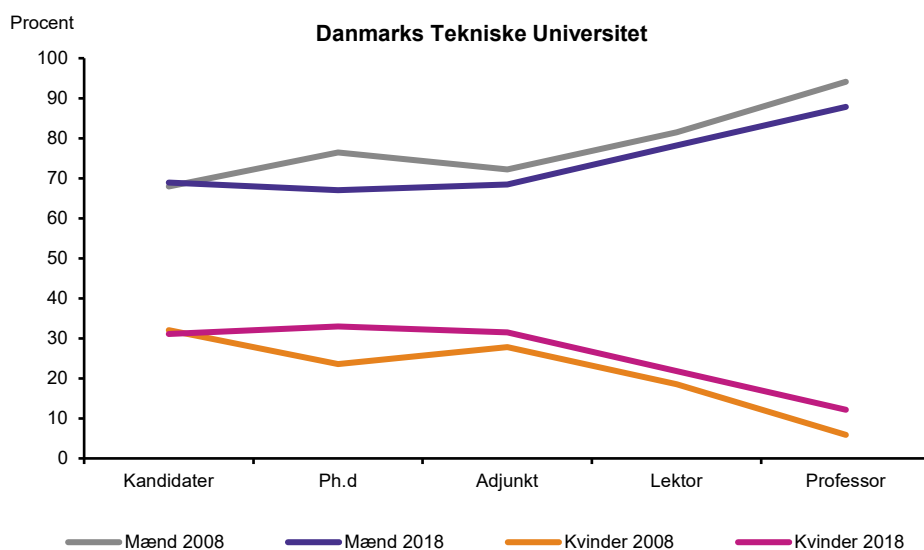
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Roskilde Universitet*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.7

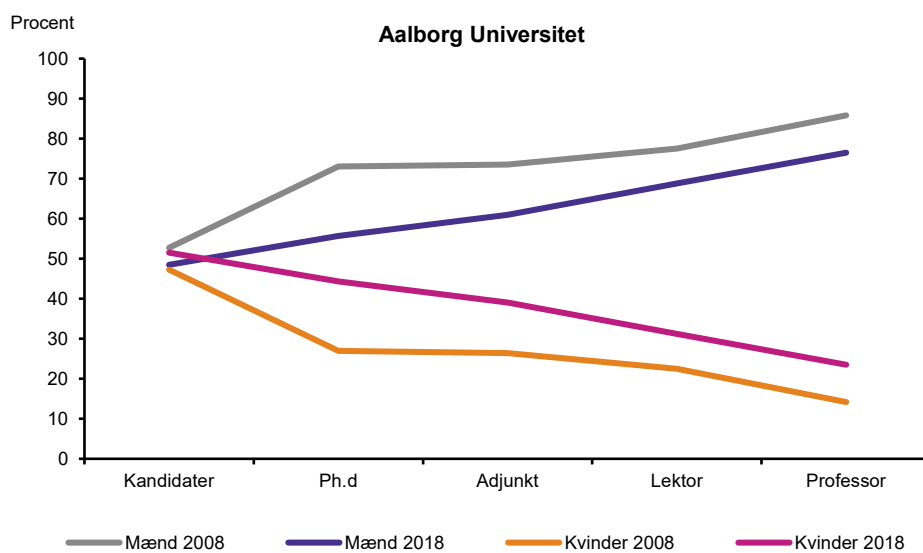
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Danmarks Tekniske Universitet*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.8

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, *Aalborg Universitet*, 2008 og 2018, procent



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

5.1.2 Mænd og kvinders karriereforløb på de videnskabelige hovedområder

Også saksediagrammerne for de fire videnskabelige hovedområder viser et meget varieret billede (figur 5.9-5.12). Det gælder både i forhold til andelen af kvinder på de forskellige stillingskategorier, men også i forhold til udviklingen fra 2008 til 2018.

I forhold til humaniora (figur 5.9) viser diagrammet, at der ikke er sket nogen nævneværdig udvikling i forhold til andelen af kvinder på kandidat- og ph.d.-niveauet, når man sammenligner 2008 med 2018. Derimod er der sket en væsentlig stigning i andelen af kvinder på især adjunkt- men også lektor- og professorniveauet. Det betyder for det første, at andelen af kvinder i 2018 er højere på adjunktniveauet end på ph.d.-niveauet. Det betyder også, at andelen af kvinder på adjunktniveauet i 2018 - i modsætning til 2008, er højere end andelen af mænd (jf. kapitel 4).

Også inden for sundhedsvidenskab (figur 5.10) er andelen af kvinder højere end andelen af mænd frem til og med adjunktniveauet. Det var dog i modsætning til inden for humaniora allerede tilfældet i 2008. I modsætning til humaniora har der også været en stor stigning i andelen af kvinder på ph.d.-niveauet i perioden 2008 til 2018. På lektor- og professorniveauet er andelen af mænd dog fortsat højere end andelen af kvinder.

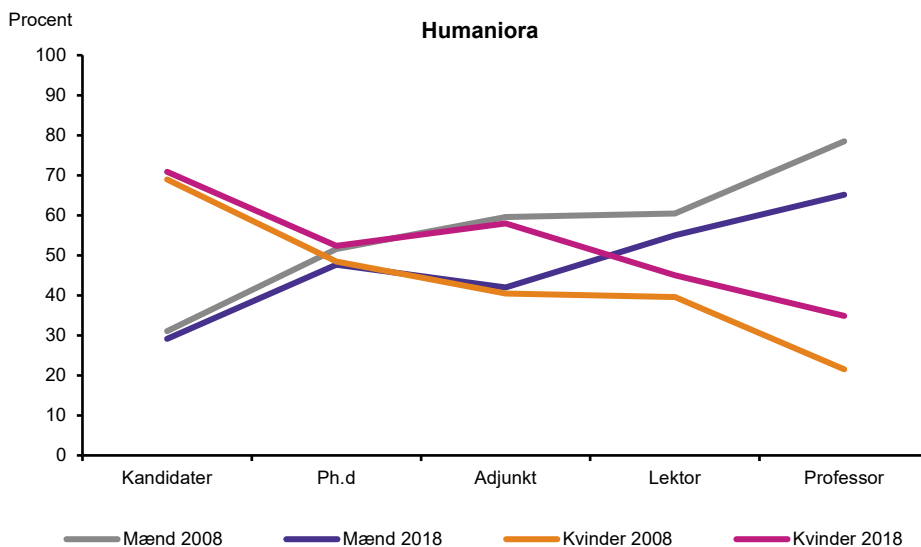
Umiddelbart er saksediagrammet for samfundsvidenskab (figur 9.11), det diagram der ligner det samlede saksediagram (figur 5.1) mest i faconen. Det gælder dog for hele saksen for 2018, at andelen af kvinder (bortset fra kandidatniveauet) er en smule højere end det er tilfældet, når man ser på tværs af alle videnskabelige hovedområder (figur 5.1). Samfundsfag er også kendetegnet af en jævn stigning i andelen af kvinder på alle stillingskategorier fra 2008 til 2018. Samfundsfag adskiller sig endvidere fra de øvrige områder ved, at andelen af kvinder på ph.d.-niveauet i 2018 er højere end andelen af kvinder blandt de færdige kandidater.

Inden for det natur- og teknisk videnskabelige område er saksediagrammet slet ikke en "saks". Andelen af mænd er på alle stillingskategorier højere end andelen af kvinder. Det gælder både i 2008 og i 2018. Området er endvidere det eneste af de videnskabelige hovedområder, hvor andelen af kvinder på kandidatniveauet er lavere i 2018 end i 2008, om end der er tale om et meget lille fald. Dertil kommer, at området i forvejen er det område, hvor der er den laveste andel af kvindelige kandidater. Området er derudover - ligesom de øvrige områder, primært præget af, at andelen af kvinder er steget på ph.d.- og professorniveauet i perioden fra 2008 til 2018, mens andelen af kvinder på adjunkt og lektorniveauet kun er steget svagt. Samlet giver det et billede af, at der ikke er sket de store ændringer mellem 2008 og 2018. I modsætning til de øvrige områder formår det natur- og tekniskvidenskabelige område i 2018 dog nogenlunde at fastholde den samme andel af kvinder på både kandidat- og ph.d.-niveauet og til dels på adjunktniveauet.

Trods de mange variationer i billedet de videnskabelige hovedområder imellem, bekræfter fordelingen af mænd og kvinder på alle hovedområderne alligevel samlet set billedet af, at andelen af kvinder falder i løbet af et traditionelt karriereforløb fra kandidat til professor.

Figur 5.9

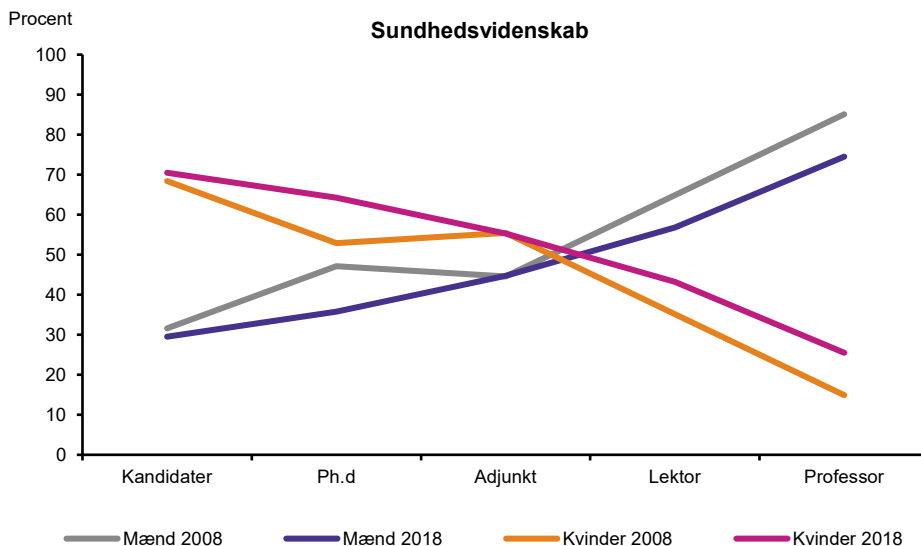
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder - *humaniora*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.10

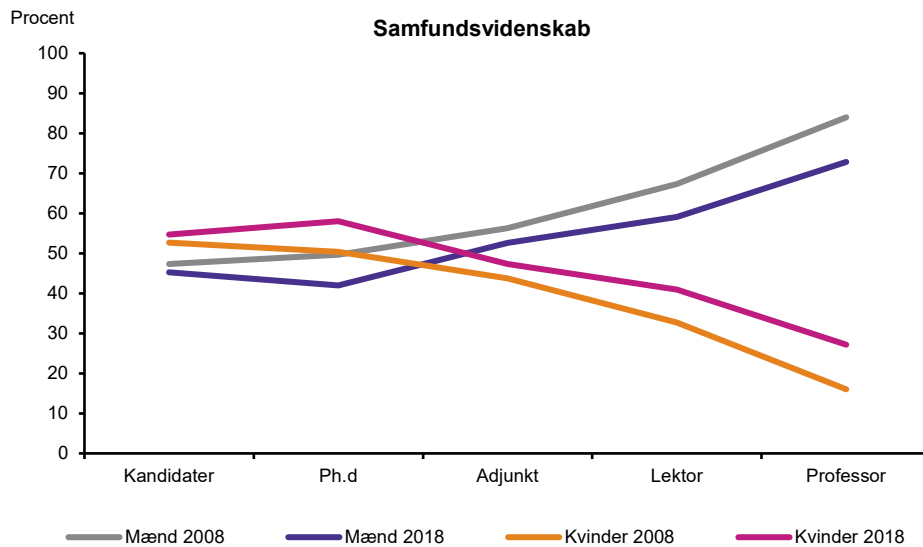
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder - *sundhedsvidenskab*, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.11

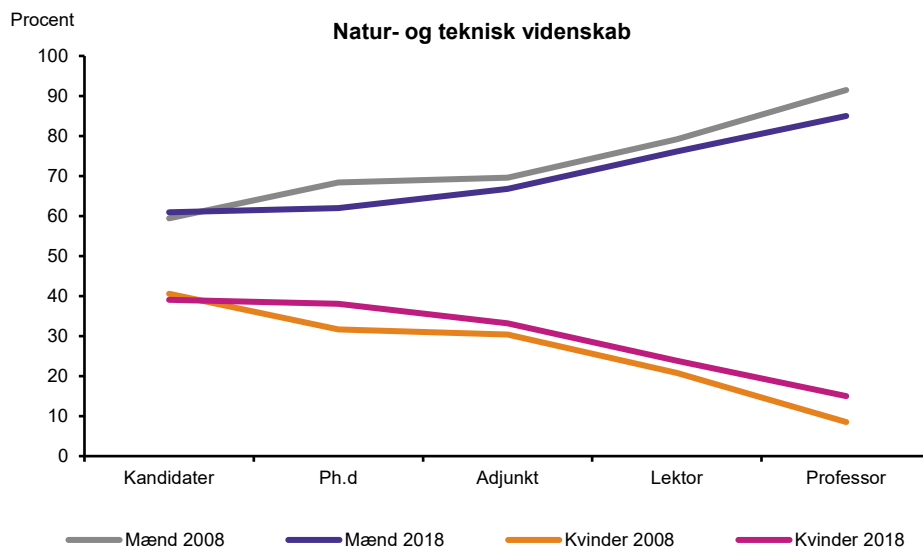
Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder – samfundsvidenskab, 2008 og 2018, procent



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

Figur 5.12

Mænd og kvinder i et typisk akademisk karriereforløb, de videnskabelige hovedområder – natur- og tekniskvidenskab, 2008 og 2018, procent



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

5.2 Karriereudvikling belyst ved hjælp af karriereindeks

I afsnit 5.1 blev fordelingen af det videnskabelige personale på forskellige stillingsniveauer brugt til at illustrere en typisk karriereudvikling for henholdsvis mandlige og kvindelige forskere.

Som supplement hertil belyses i dette afsnit mænd og kvinders karriereudvikling gennem et såkaldt "karriereindeks". Der udarbejdes et indeks for henholdsvis mænd og kvinder. Karriereindekset for kvinder sammenholder andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af kvinder på professorniveauet og vice versa for indekset for mænd (se boks 5.1).

Karriereindekset er et forsøg på – på en simpel måde, at sammenligne karriereudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder. Hvis mænd og kvinders karriereudvikling var ens, ville man – alt andet lige – kunne forvente, at andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige professorer var den samme, som andelen af mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale. Dvs. hvis kvinder udgør 34 procent af det samlede videnskabelige personale, ville man – ved en ligelig karriereudvikling mellem mænd og kvinder – kunne forvente, at kvinder også udgjorde 34 procent af professorstaben. Karriereindekset er inspireret af EU-kommissionens "Glass Ceiling Index"¹⁷.

Boks 5.1 Karriereindeks

Karriereindekset er et forsøg på – på en simpel måde, at sammenligne karriereudviklingen for henholdsvis mænd og kvinder. Hvis mænd og kvinders karriereudvikling var ens, ville man – alt andet lige – kunne forvente, at andelen af henholdsvis mandlige og kvindelige professorer var den samme, som andelen af mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale. Dvs. hvis kvinder udgør 34 procent af det samlede videnskabelige personale, ville man – ved en ligelig karriereudvikling mellem mænd og kvinder – kunne forvente, at kvinder også udgjorde 34 procent af professorstaben.

Karriereindekset udregnes derfor ved at dividere andelen af henholdsvis mænd og kvinder blandt det samlede videnskabelige personale med andelen af henholdsvis mænd og kvinder på professorniveauet. Der udregnes i denne rapport et karriereindeks for både mænd og kvinder.

Hvis andelen af fx kvinder på professorniveauet er det samme som andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale, vil indeksværdien være 1. En indikatorværdi på 1 indikerer dermed, at der ingen forskel er på mænd og kvinders sandsynlighed for at avancere til professorniveauet.

En indikatorværdi på over 1 indikerer derimod, at det pågældende køn er underrepræsenteret på professorniveauet ift. kønnets andel af det samlede videnskabelige personale, mens en indikatorværdi på under 1 indikerer det modsatte.

¹⁷ Glass Ceiling Index stammer fra EU-kommissionens statistik over kønsfordeling blandt forskere som udgives hvert 3. år – senest She Figures 2018, EU-kommissionen, 2019

5.2.1 Karriereindeks for mænd og kvinder samlet set

Figur 5.13 viser udviklingen i karriereindekset for både mænd og kvinder i perioden 2008-2018.

I 2008 var andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt 27 procent mens kvinder udgjorde 13 procent af de ansatte på professorniveauet. Det gav jf. figuren en indeksværdi for kvinder i 2008 på 2,03 hvilket betyder, at andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i 2008 var mere end dobbelt så høj som andelen af kvinder på professorniveauet alene.

Indeksværdien for kvinder er faldet jævnt igennem de seneste ti år og var i 2018 faldet til 1,49, hvor kvinder udgjorde 34 procent af det samlede videnskabelige personale og 23 procent af de ansatte på professorniveauet. Udviklingen indikerer, at sandsynlighed for at kvinder avancerer frem til professorniveauet er steget fra 2008 til 2018. Dog er andelen af kvindelige professorer fortsat lavere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt – og kvinder kan dermed fortsat siges at være underrepræsenteret på professorniveauet vurderet ud fra deres andel af det samlede videnskabelige personale (se boks 5.1).

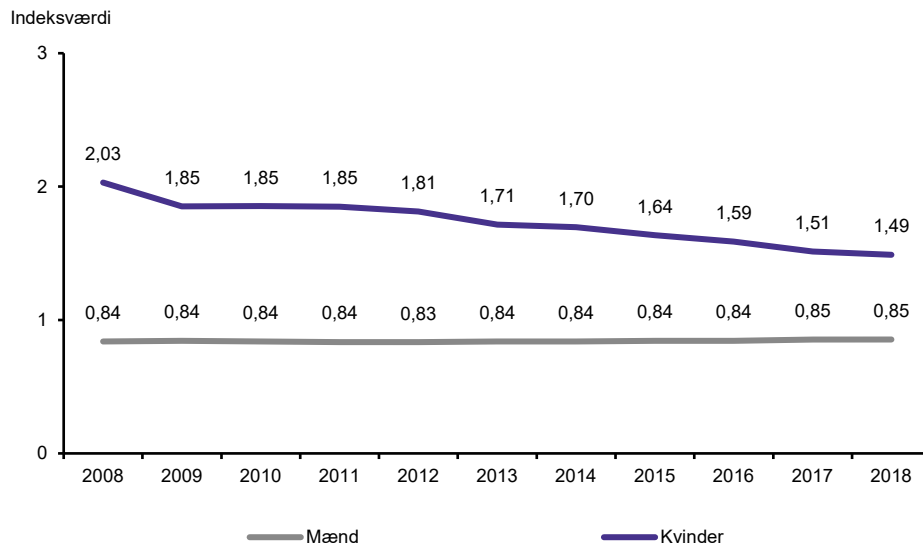
Karriereindekset for mænd har i samme periode (2008-2018) udvist en forholdsvis jævn værdi – dog med en svagt stigende tendens de seneste år. I 2008 udgjorde mænd 73 procent af det samlede videnskabelige personale, men 87 procent af de ansatte på professorniveauet svarende til en indeksværdi på 0,84, og i 2018 var andelen af mænd 66 procent af det samlede videnskabelige personale, mens mænd udgjorde 77 procent af de ansatte på professorniveauet svarende til en indeksværdi på 0,85.

Indeksværdien for mænd betyder selvfølgelig først og fremmest, at mænd i hele perioden – alt andet lige, har været overrepræsenteret på professorniveauet i forhold til, hvor stor en andel de udgør af det samlede videnskabelige personale.

Men den forholdsvis konstante indeksværdi i perioden betyder også, at forholdet mellem andelen af mænd blandt det samlede videnskabelige personale og mænds andel af professorstillinger har været stort set uændret igennem hele perioden – dog med en svag tendens til at spændet mellem de to andele indsnævres i de seneste år. Det indikerer, at det er næsten lige så sandsynligt for en mand at avancere til professorniveauet i 2018, som det var i 2008, til trods for de store ændringer i størrelsen af det videnskabelige personale i samme periode – herunder ikke mindst den stærkt stigende andel af kvindelige professorer.

Figur 5.13

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd og kvinder, danske universiteter samlet, 2008-2018, indeksværdi



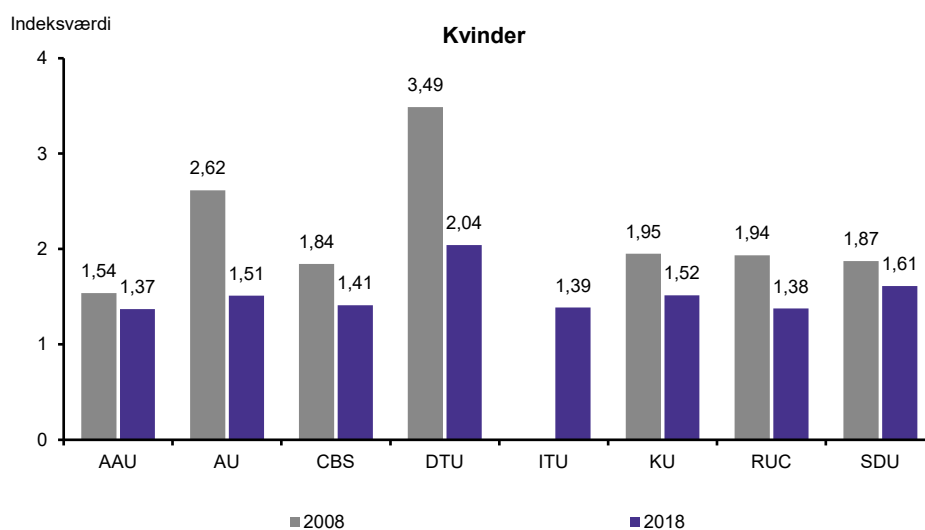
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne

5.2.2 Karriereindeks for mænd og kvinder på de enkelte universiteter

Figur 5.14 viser at, udviklingen i karriereindekset for mænd og kvinder opgjort på de enkelte universiteter hver for sig, generelt følger mønsteret for karriereindekset for det samlede videnskabelige personale.

Figur 5.14

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for kvinder, danske universiteter enkeltvis, 2008 og 2018, indekssværdi

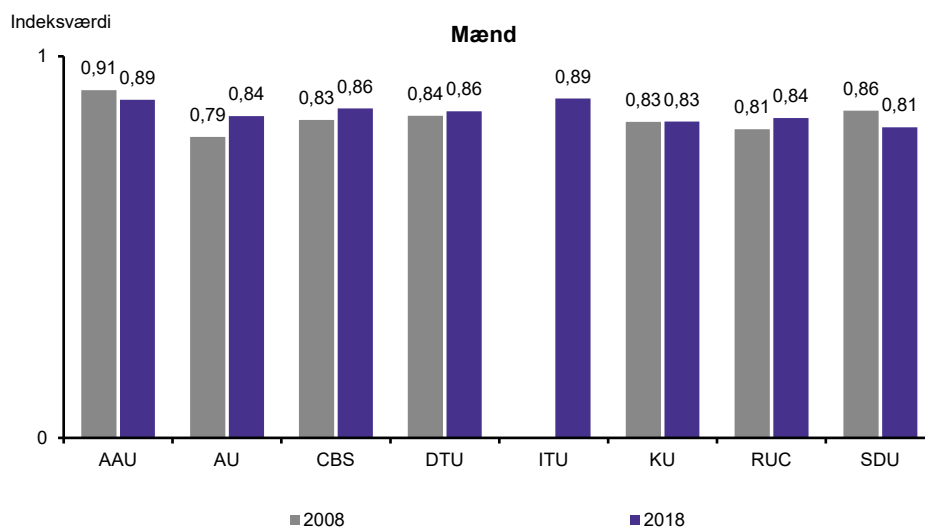


Anm.: ITU indgår ikke i figuren for 2008 på grund af for få observationer

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

Figur 5.15

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd, danske universiteter enkeltvis, 2008 og 2018, indekssværdi



Anm.: ITU indgår ikke i figuren for 2008 på grund af for få observationer

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

Det betyder, at værdien i karriereindekset for kvinder har været faldende fra 2008 til 2018 på alle universiteterne. Udviklingen indikerer, at sandsynligheden for at avancere til professorniveauet er steget for kvinder på alle danske universiteter.

Indeksværdien er særlig faldet på Aarhus Universitet og på Danmarks Tekniske Universitet. Danmarks Tekniske Universitet er dog trods faldet alligevel fortsat det universitet, hvor indeksværdien er højest for kvinder i 2018 (indeksværdi på 2,04). Det betyder, at kvinders andel af den samlede gruppe af videnskabeligt personale er næsten dobbelt så stort, som kvinders andel af gruppen af professorer på Danmarks Tekniske Universitet. Det betyder igen, at sandsynligheden for som kvindelig VIP'er at avancere til professorniveauet – alt andet lige, er lavest på Danmarks Tekniske Universitet.

Indeksværdien er lavest på Aalborg Universitet, Roskilde Universitet og IT-Universitet – og her er der dermed størst overensstemmelse mellem kvinders andel af det samlede videnskabelige personale og kvinders andel af gruppen af professorer. Det betyder igen, at sandsynligheden for som kvindelig VIP'er at avancere til professorniveauet – alt andet lige, er størst på disse universiteter.

På alle universiteterne er værdien dog over 1. Det betyder, at kvinder på alle universiteterne er underrepræsenteret på professorniveauet i sammenligning med deres andel af det videnskabelige personale som helhed. Det bekræfter igen billedet fra tidligere om at det er mere sandsynligt for en mand end for en kvinde at avancere til professorniveauet.

Karriereindekset for mænd er forholdsvis ens på tværs af universiteterne og svinger i 2018 mellem en indeksværdi på 0,89 på Aalborg Universitet til 0,81 på Syddansk Universitet. Indeksværdien har endvidere været meget stabil i perioden og der har kun været små udsving i indeksværdien fra 2008 til 2018. På nogle af universiteterne er indeksværdien for mænd steget i perioden, hvilket indikerer at det er blevet mindre sandsynligt for mænd at nå professorniveauet på disse universiteter i 2018 end det var i 2008. Det gælder Aarhus Universitet, Copenhagen Business School, Danmarks Tekniske Universitet og Roskilde Universitet. På andre universiteter er indeksværdien faldet, hvilket indikerer at det i perioden er blevet mere sandsynligt for mænd at nå professorniveauet på disse universiteter i 2018, end det var i 2008. Det gælder Aalborg Universitet og Syddansk Universitet.

Udviklingen i karriereindekset for mænd betyder samlet set, at mænd på alle universiteterne er overrepræsenteret på professorniveauet, hvis man alene sammenholder med deres andel af de samlede videnskabelige personale.

Stabiliteten i indeksværdien viser også, at det (med små variationer universiteterne imellem) i 2018 stadig er stort set lige så sandsynligt for en mand at blive udnævnt til professor, som det var i 2008 – trods den stigende andel af kvindelige professorer i perioden.

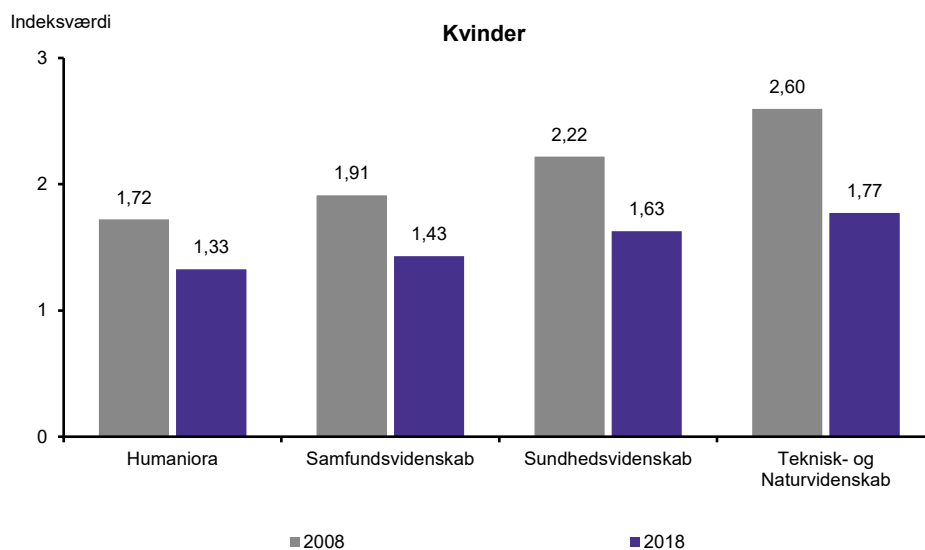
5.2.3 Karriereindeks for mænd og kvinder på videnskabelige hovedområder

Det samme mønster tegner sig, når man ser udviklingen i karriereindekset for mænd og kvinder fordelt på videnskabelige hovedområder.

Figur 5.16 viser, at på alle hovedområder indikerer udviklingen, at det er blevet mere sandsynligt for kvinder at avancere til professorniveauet i 2018 end det var i 2008. Sandsynligheden er størst på humaniora og mindst på det natur- og tekniskvidenskabelige område. Figur 5.17 viser, at det inden for alle videnskabelige hovedområder i 2018 er stort set lige så sandsynligt for mænd at avancere til professorniveauet, som det var i 2008.

Figur 5.16

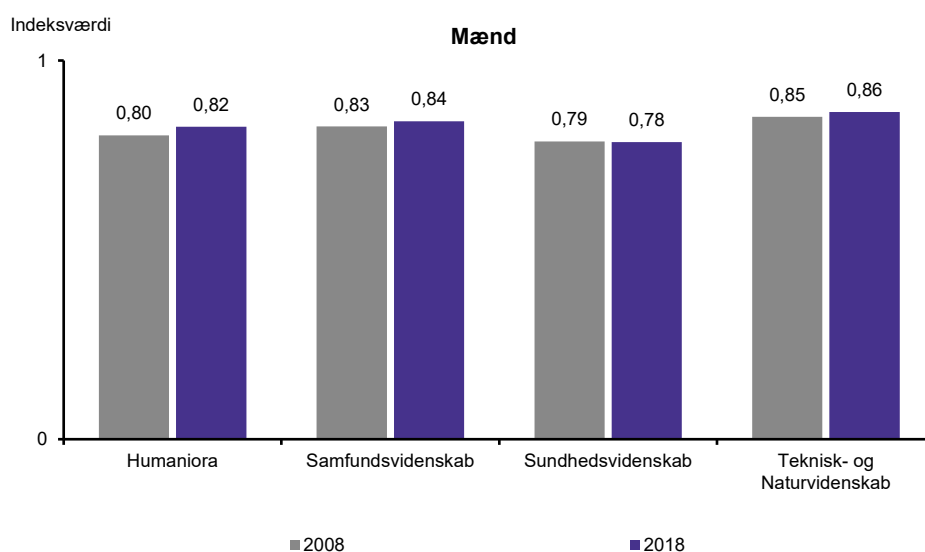
Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for kvinder, videnskabelige hovedområder, 2008 og 2018, indekssværdi



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

Figur 5.17

Karriereindeks (VIP/Professor-ratio) for mænd, videnskabelige hovedområder, 2008 og 2018, indekssværdi



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

6. Nyansatte forskere

Mønstrene for ansættelser af henholdsvis mandlige og kvindelige forskere kan give en indikation af hvordan udviklingen i andelen af kvindelige forskere kan forventes at gå fremadrettet.

Kapitlet sætter derfor fokus på fordelingen af mænd og kvinder blandt de nyansatte i det videnskabelige personale fordelt på stillingskategorier, universiteter og videnskabelige hovedområder.

Kapitlet sætter også fokus på den forudgående ansættelsesproces. Kapitlet belyser bl.a. om stillingerne bliver slået op eller ej, om der er kvalificerede ansøgere af begge køn til de opslåede stillinger, samt mænd og kvinders succesrate når de ansøger de ledige stillinger.

6.1 Nyansatte forskere

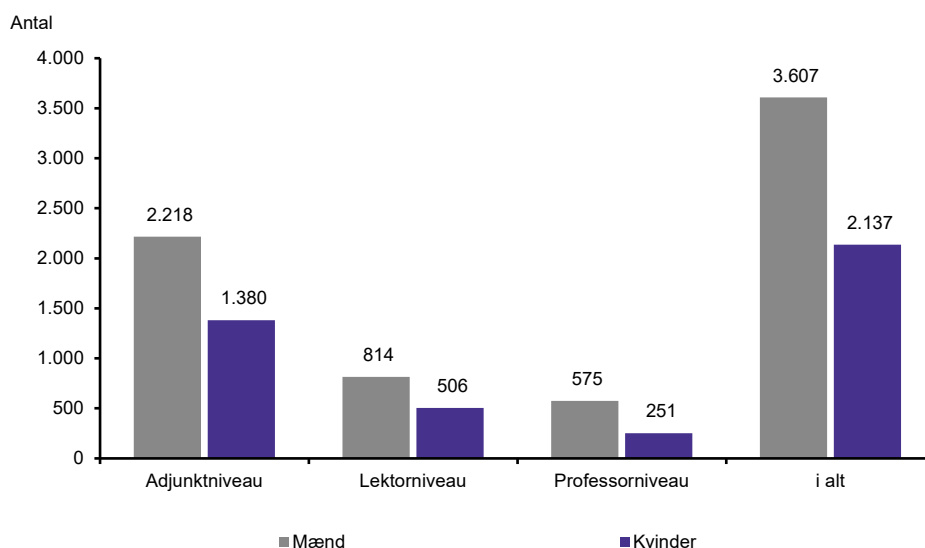
I perioden 2016-2018 blev der besat 5.744 stillinger på professor-, lektor- og adjunktniveau på de danske universiteter i alt. Heraf blev 3.598 stillinger besat på adjunktniveauet, 1.320 på lektorniveauet og 826 på professorniveauet. Langt hovedparten (63 procent) af nyansættelserne skete dermed på adjunktniveauet.

Figur 6.1 viser, at ud af de samlet set 5.744 stillinger, der blev besat i perioden 2016-2018 blev 2.137 besat af kvinder. Det svarer til 37 procent af alle stillingerne. Langt den største gruppe af kvinder blev ansat på adjunktniveauet (1.380 kvinder), en noget mindre gruppe på lektorniveauet (506 kvinder) og 251 kvinder på professorniveauet. Det samme billede tegner sig for nyansatte mandlige forskere. Her er antallet af ansættelser også højest på adjunktniveauet og lavest på professorniveauet.

Samlet viser figuren, at der fortsat ansættes flere mænd end kvinder, og at det gælder på alle stillingsniveauer.

Figur 6.1

Antal mænd og kvinder blandt nyansatte i det videnskabelige personale 2016-2018 fordelt på stillingsniveauer, antal personer



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

Tabel 6.1 viser, at selvom der overordnet tegner sig samme mønster i mænd og kvinders ansættelse på de forskellige stillingsniveauer, er der alligevel små forskelle i forhold til, hvilke stillingsniveauer mænd og kvinder ansættes på. Tabellen viser, at mens 16 procent af alle nyansatte mænd ansættes på professorniveauet, sker det samme kun for 12 procent af alle nyansatte kvinder. Modsat ansættes en større andel af alle nyansatte kvinder på adjunktniveauet - 65 procent af alle nyansatte kvinder mod 61 procent af alle nyansatte mænd.

Tabel 6.1

Andelen af henholdsvis mænd og kvinder ansat på stillingsniveauer 2016-2018, procent

	Mænd	Kvinder	I alt
Adjunktniveau	61%	65%	63%
Lektorniveau	23%	24%	23%
Professorniveau	16%	12%	14%
I alt	100%	100%	100%

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

6.1.1 Mænd og kvinder blandt nyansatte og alle ansatte fordelt på stillingsniveauer

Kvinder udgjorde i perioden 2016-2018 37 procent af alle nyansatte i videnskabelige stillinger på adjunkt- lektor og professorniveauet på de danske universiteter. Andelen af

kvinder blandt de nyansatte lå derved en smule over andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt - som i 2018 var 34 procent (figur 7.2).

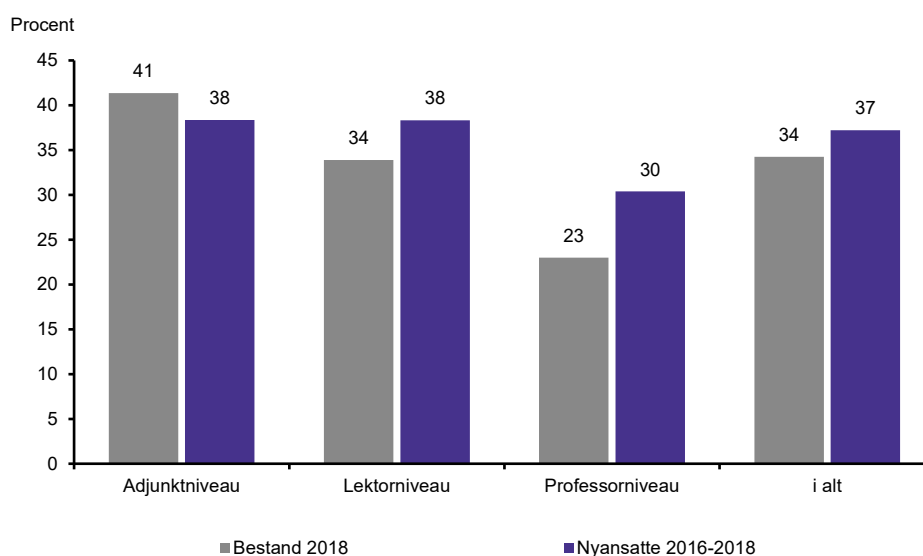
Kvinder udgjorde 38 procent af alle nyansatte på adjunkt-niveauet. På adjunkt-niveauet var andelen af kvinder blandt nyansatte dermed noget lavere end andelen af kvinder blandt det samlede bestand af adjunkter i 2018, hvor kvinder udgjorde 41 procent i alt.

På lektorniveauet udgjorde andelen af kvinder blandt de nyansatte ligeledes 38 procent, mens andelen af kvinder udgjorde 34 procent af alle ansatte på lektorniveauet i 2018. På lektorniveauet var andelen af kvinder blandt de nyansatte dermed højere end andelen af kvinder blandt den samlede bestand af lektorer i 2018.

Det samme gjorde sig gældende på professorniveauet. Her udgjorde andelen af kvinder blandt de nyansatte 30 procent, mens andelen af kvinder udgjorde 23 procent af alle ansatte på professorniveauet i 2018.

Figur 6.2

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt 2018 og blandt nyansatte i perioden 2016-2018, fordelt på stillingsniveauer, procent



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

Alt andet lige indikerer det, at den samlede andel af kvinder blandt det videnskabelige personale fortsat kan forventes at stige i de kommende år.

Bedømt ud fra udviklingen de senere år er der dog meget, der tyder på, at andelen af kvinder på adjunkt-niveauet ikke kan forventes at stige de kommende år. Modsat kunne tallene indikere, at man fortsat vil kunne forvente en stigning i andelen af kvinder på lektor- og professorniveauet i nogenlunde samme omfang som hidtil. Det vil sige en meget svag stigning i andelen af kvinder på lektorniveauet og en lidt højere stigning i andelen af kvinder på professorniveauet (jf. kapitel 4).

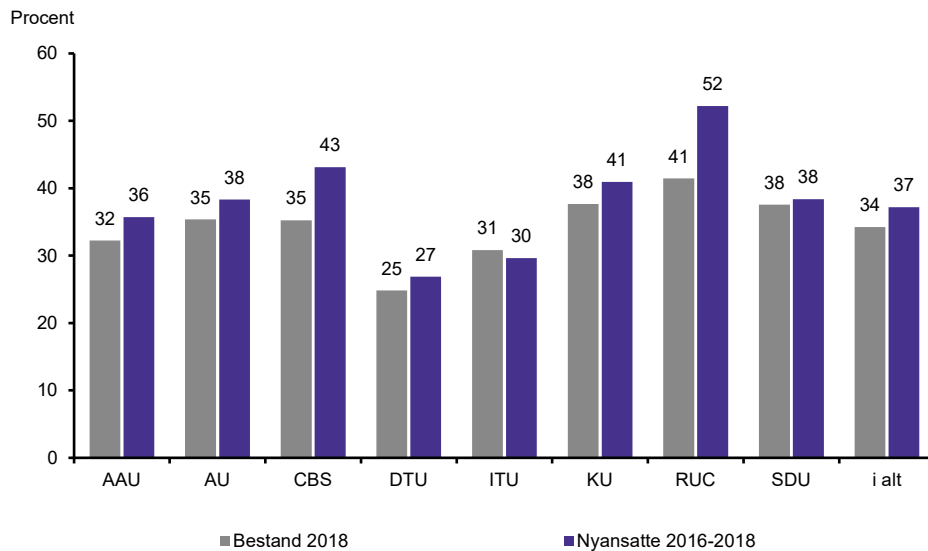
Udviklingen i den samlede andel af kvinder afhænger også af andre faktorer end nyanstillinger. Det gælder ikke mindst andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale, der fratræder. Men også forhold som ændringer i antallet af stillinger i alt og på hovedområder samt hastigheden i personaleomsætningen spiller en rolle.

6.1.2 Nyansatte fordelt på universiteter

Figur 6.3 viser, at Roskilde Universitet - som det eneste af de 8 danske universiteter, har ansat flere kvinder end mænd (52 procent kvinder) i perioden 2016-2018. Alle de øvrige universiteter har ansat flere mænd end kvinder. Andelen af kvinder blandt de nyansatte svinger dermed fra 52 procent på Roskilde Universitet til 27 procent på Danmarks Tekniske Universitet.

Figur 6.3

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt i 2018 og blandt nyansatte i perioden 2016-2018, fordelt på universiteter, procent



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

Figuren viser også, at IT-Universitet som det eneste universitet har haft en lavere andel af kvinder blandt de nyansatte end andelen af kvinder blandt det samlede videnskabelige personale i alt. Der er dog tale om en lille forskel.

På alle de øvrige universiteter var andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2016-2018 højere eller på samme niveau, som andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt. Andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2016-2018 overstiger i særlig høj grad andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i alt på Roskilde Universitet og Copenhagen Business School.

Alt andet lige indikerer det, at den samlede andel af kvinder blandt det videnskabelige personale fortsat kan forventes at stige i de kommende år på de fleste af universiteterne.

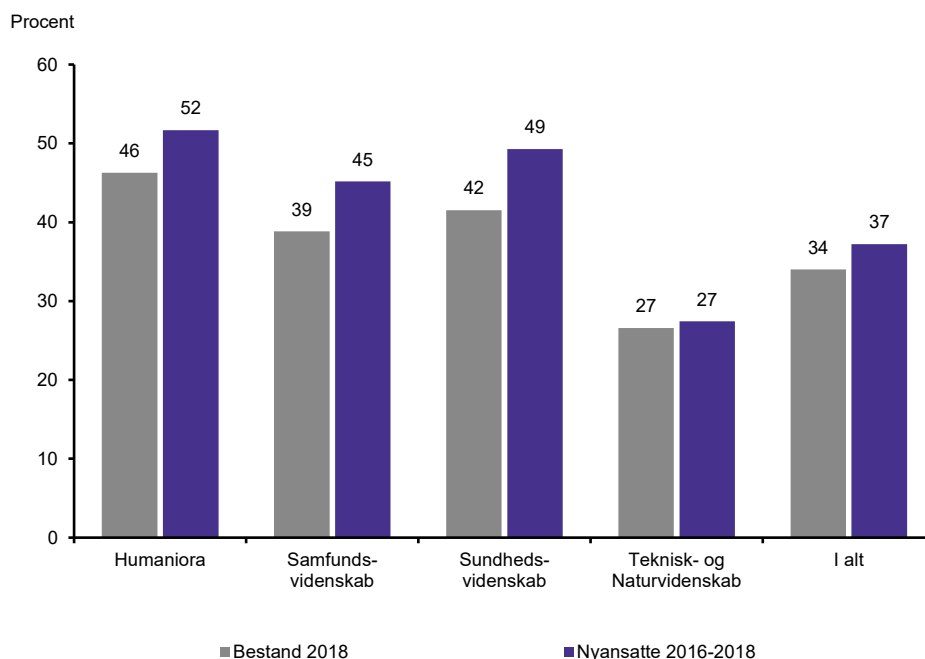
Se evt. mere om fordelingen af nyansatte på enkelte stillingsniveauer på de enkelte universiteter i bilag 2, tabel 1.

6.1.3 Nyansatte fordelt på videnskabelige hovedområder

Figur 6.4 viser, at andelen af kvinder blandt de nyansatte varierer mellem de forskellige videnskabelige hovedområder. Inden for humaniora er lige godt halvdelen af alle nyansatte kvinder (52 procent), mens næsten lige mange mænd og kvinder er blandt de nyansatte inden for sundhedsvidenskab (49 procent kvinder). Inden for samfundsvidenskab er 45 procent af de nyansatte kvinder. Natur- og tekniskvidenskab skiller sig ud fra de øvrige områder i og med at andelen af kvinder blandt nyansatte kun var 27 procent i perioden 2016-2018.

Figur 6.4

Andel kvinder blandt det videnskabelige personale i alt 2018 og blandt nyansatte i perioden 2016-2018, fordelt på videnskabelige hovedområder, procent



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

Figuren viser også, at inden for humaniora, sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab var andelen af kvinder blandt nyansatte i perioden 2016-2018 højere end andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale i 2018. Det indikerer, at man inden for disse områder fortsat kan forvente en stigende andel af kvindelige forskere.

Inden for natur- og teknisk videnskab viser figuren derimod, at der ingen forskel er på andelen af kvinder blandt forskerne i 2018 og andelen af kvinder blandt de nyansatte i perioden 2016-2018 (begge andele var 27 procent). Natur- og teknisk videnskab er endvidere det område, hvor andelen af kvinder også i forvejen var lavest. Det indikerer, at udviklingen i andelen af kvindelige forskere inden for natur- og teknisk videnskab må

forventes fortsat at ske langsommere end inden for de øvrige videnskabelige hovedområder.

Se evt. mere om fordelingen af nyansatte på enkelte stillingsniveauer på de enkelte videnskabelige hovedområder i bilag 2, tabel 2.

6.2 Mænd og kvinder som ansøgere

Når en forskerstilling besættes, er det ikke altid at stillingen bliver slået op inden. Det kan fx skyldes at en forsker er blevet "kaldet" til fx en professor- eller lektorstilling, eller at en ekstern bevillingsgiver har stillet midler til rådighed for ansættelsen af en person, som bevillingsgiveren har udpeget. I perioden 2016-2018 gjorde det sig gældende for næsten hver fjerde stillingsbesættelse (24 procent af stillingerne).

Der er i perioden 2016-2018 ikke de store variationer mellem de forskellige stillingsniveauer i forhold til hvor mange stillingsbesættelser der sker med eller uden opslag. Således blev 26 procent af stillingerne på adjunkt-niveau, 21 procent af stillingerne på lektor-niveauer og 19 procent af stillingerne på professorniveauet besat uden opslag.

Tabel 6.2

Ansættelser af mænd og kvinder i stillinger med eller uden opslag på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2016-2018, antal og procent

	Ansættelser med opslag			Ansættelser uden opslag			Alle ansættelser		
	Kvinder	Mænd	Andel kvinder	Kvinder	Mænd	Andel kvinder	Kvinder	Mænd	Andel kvinder
Adjunkt-niveau	1.001	1.664	38	379	554	41	1.380	2.218	38
Lektor-niveau	398	645	38	108	169	39	506	814	38
Professor-niveau	209	461	31	42	114	27	251	575	30
I alt	1.608	2.770	37	529	837	39	2.137	3.607	37

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

Tabel 6.2 viser, at der er forholdsvis små variationer i forhold til, hvor ofte en stilling bliver besat med en mand eller en kvinde, alt efter om den ledige stilling har været slået op eller ej. I begge tilfælde ansættes oftere en mand end en kvinde. Men samlet set blev 37 procent af de stillinger, der blev besat *efter* opslag, besat af en kvinde, mens 39 procent af de stillinger, der blev besat *uden* opslag, blev besat af en kvinde. Dvs. at der er samlet set en lille tilbøjelighed til at kvinder i højere grad ansættes i stillinger, der ikke har været i opslag end i stillinger, der har været i opslag.

Tabellen viser endvidere, at set på de enkelte stillingsniveauer blev kvinder i perioden 2016-2018 oftere ansat i stillinger på adjunkt- og lektorniveauet, der ikke havde været i

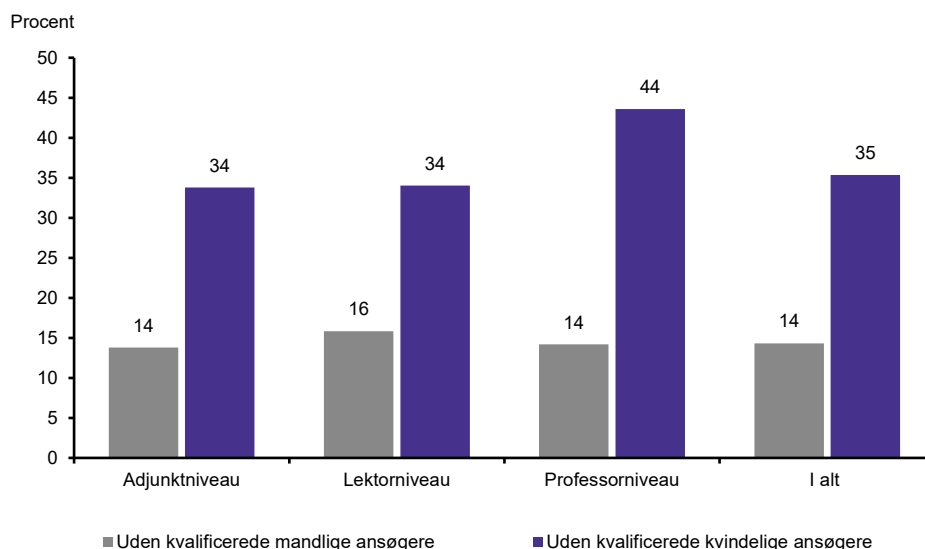
opslag end i stillinger, der har været slået op. På professorniveauet blev kvinder imidlertid oftere ansat i stillinger, der har været slået op end i stillinger, der ikke har været slået op.

6.2.1 Stillinger besat efter opslag uden kvalificerede ansøgere af begge køn

Selvom stillinger bliver slået op er det ikke sikkert at der kommer ansøgere af begge køn. Figur 6.5 viser, at 35 procent af stillingerne, der blev besat efter opslag i 2016-2018, ingen kvalificerede kvindelige ansøgere havde, mens 14 procent af opslagene ikke trak kvalificerede mandlige ansøgere. Der er således stor forskel mellem mænd og kvinder på dette område.

Figur 6.5

Andel af stillingsbesættelser med opslag på professor-, lektor- og adjunkt-niveau i 2016-2018, hvor der ikke var henholdsvis kvalificerede mandlige og kvalificerede kvindelige ansøgere, procent



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

Fordelt på stillingsniveauer var andelen af opslag uden kvalificerede mandlige ansøgere nogenlunde ligelig fordelt. 14, 16, og 14 procent af ansættelserne efter opslag på henholdsvis adjunkt-, lektor- og professorniveau blev således besat, uden at der var kvalificerede mandlige ansøgere.

For kvinder var der større variation på tværs af stillingsniveauerne. 34 procent af stillingsbesættelserne efter opslag på adjunkt-niveauet og på lektorstillingerne blev således besat uden at der var kvalificerede kvindelige ansøgere, og på professorniveauet var det 44 procent af stillingsbesættelserne, der skete uden at der var kvalificerede kvindelige ansøgere i ansøgningsbunken.

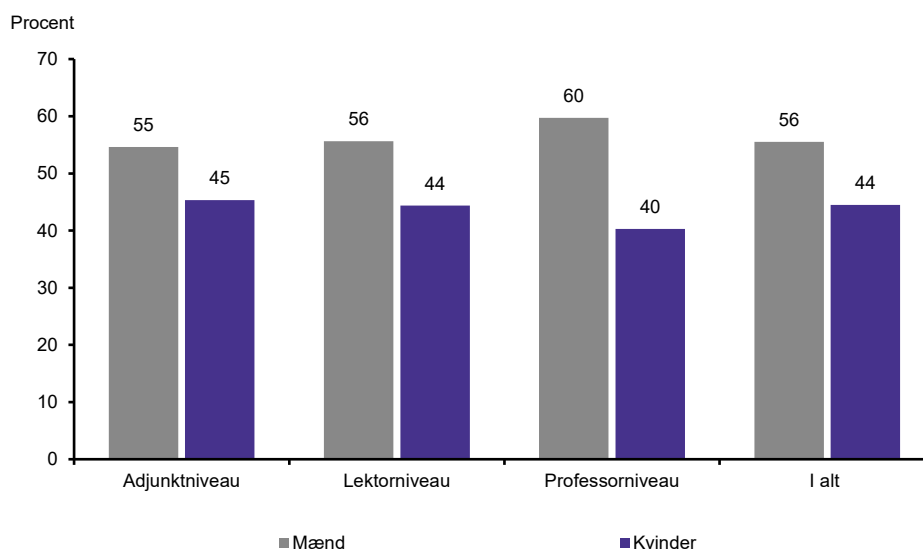
6.2.2 Stillinger besat efter opslag med kvalificerede ansøgere af begge køn

50 procent af samtlige stillinger der i 2016-2018 blev besat efter opslag, havde kvalificerede ansøgere af begge køn. Det gjorde sig gældende for 42 procent af stillingerne på professorniveau, 50 procent af stillingerne på lektorniveau og 52 procent af stillingerne på adjunktiveau.¹⁸

Figur 6.6 viser, at ved de stillingsbesættelser i 2016-2018, hvor der kvalificerede ansøgere af begge køn, blev 44 procent af stillingerne besat med en kvinde. Det gælder for 40 procent af stillingsbesættelserne på professorniveau, 44 procent på og 45 procent på adjunktiveau.

Figur 6.6

Kønsfordeling blandt nyansatte i stillinger med opslag på professor-, lektor- og adjunktiveau i 2016-2018, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn



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

Kønsfordelingen blandt ansættelserne, hvor stillingerne havde kvalificerede ansøgere af begge køn, skal dog ses i sammenhæng med, at stillingerne samlet set i gennemsnit havde godt dobbelt så mange kvalificerede mandlige som kvalificerede kvindelige ansøgere pr. stilling. Samlet var der til hver stilling i gennemsnit godt 10 kvalificerede mandlige og godt 4 kvalificerede kvindelige ansøgere.¹⁹

Kvinder har dermed samlet set en lidt højere succesrate end mandlige kvalificerede ansøgninger i stillinger, der besættes efter opslag, og hvor der er ansøgere af begge køn. Det gælder alle stillingsniveauer. Mens 12 procent af de kvalificerede kvindelige ansøgere til professorstillingerne fik den stilling, de søgte, var andelen 9 procent blandt de kvalificerede mandlige ansøgere. På lektorniveau var succesraten for de kvalificerede

¹⁸ Forskerrekruttering på universiteterne 2016-2018, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019

¹⁹ Forskerrekruttering på universiteterne 2016-2018, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019

kvindelige ansøgere også 12 procent og for de kvalificerede mandlige 7 procent. På adjunkt-niveau var succesraten 9 procent for de kvalificerede kvindelige ansøgere og 5 procent for de kvalificerede mandlige ansøgere.²⁰

Det betyder samlet set, at der fortsat ansættes flere mænd end kvinder – også når der er ansøgere af begge køn, men at kvalificerede kvindelige ansøgere har en smule højere succesrate end kvalificerede mandlige ansøgere. Det skal dog fortsat ses i sammenhæng med, at antallet af mandlige ansøgere også er langt højere end antallet af kvindelige ansøgere.

Se evt. flere oplysninger om rekruttering af forskere på de danske universiteter i den årlige analyse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet: Forskerrekruttering på universiteterne.²¹

²⁰ Forskerrekruttering på universiteterne 2016-2018, Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019

²¹ Den seneste version af analysenotatet hedder "Forskerrekruttering på universiteterne 2016-2018 og kan findes på hjemmesiden www.ufm.dk

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 afsnit sættes der fokus på mænd og kvinders hjemtag af ekstern forskningsfinansiering fra de tre forsknings- og innovationsfonde under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Det drejer sig om Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Frie Forskningsfond og Danmarks Innovationsfond.

7.1 Danmarks Grundforskningsfond

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

Fondens primære virkemiddel er støtte til oprettelsen af Centers of Excellence. Centrene skal være på højeste internationale niveau og kan modtage støtte fra fonden i op til ti år. Fonden arbejder herudover på forskellige måder med at styrke og internationalisere danske forskningsmiljøer. F.eks. tiltrækker fonden forskere i verdensklasse fra udlandet til de danske forskningsmiljøer ved for en 5-årig periode at bevilge Niels Bohr Professorater via Niels Bohr Programmet.²²

7.1.1 Igangværende bevillinger i Danmarks Grundforskningsfond i 2018

Danmarks Grundforskningsfond indkalder med to til tre års mellemrum ansøgninger om oprettelse af fx nye Centers of Excellence. Fonden afgiver derfor ikke nye bevillinger på årlig basis og har ikke i 2018 afgivet nye bevillinger til hverken Centers of Excellence eller Niels Bohr Professorater. I tabeller og figurer nedenfor tages derfor udgangspunkt i de til hver en tid igangværende bevillinger i stedet for nye bevillinger afgivet i de givne år.

Tabel 7.1 viser det udbetalte beløb i 2018 fra Danmarks Grundforskningsfond til igangværende bevillinger. Tabellen viser bl.a., at Danmarks Grundforskningsfond i 2018 udbetalte 98 mio. kr. i alt til de kvindelige hovedbevillingshavere svarende til 24 procent af de samlede udbetalte midler i 2018.

Tabel 7.1

Uddelinger i Danmarks Grundforskningsfond fordelt på programmer og køn, beløb i mio. kr. 2018

	Mænd mio. kr.	Kvinder mio. kr.	I alt mio. kr.	Andel kvinder
Centers of Excellence	271	83	354	23%
Niels Bohr Professorater	40	15	55	27%
I alt	311	98	409	24%

Anm.: Uddelinger til igangværende bevillinger

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019*

Tabel 7.2 viser antallet af igangværende bevillinger med henholdsvis mandlig og kvindelige hovedbevillingsindehavere i 2018 fordelt på Grundforskningsfondens programmer. Tabellen viser bl.a. at kvinder udgjorde 12 ud af samlet 53 hovedbevillingsindehavere i 2018 svarende til 23 procent.

²² Tal om forskning 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019

Tabel 7.2

Antal mandlige og kvindelige hovedbevillingsindehavere på igangværende bevillinger i Danmarks Grundforskningsfond fordelt på programmer, samt kvinders andel af de igangværende bevillinger, 2018, antal og procent

	Mænd	Kvinder	I alt	Andel kvinder
Centers of Excellence	31	10	41	24%
Niels Bohr Professorater	10	2	12	17%
I alt	41	12	53	23%

Anm.: Bemærk at tabellen afspejler antallet af igangværende bevillinger og ikke antallet af nye bevillinger, da Danmarks Grundforskningsfond ikke udbyder nye midler alle år.

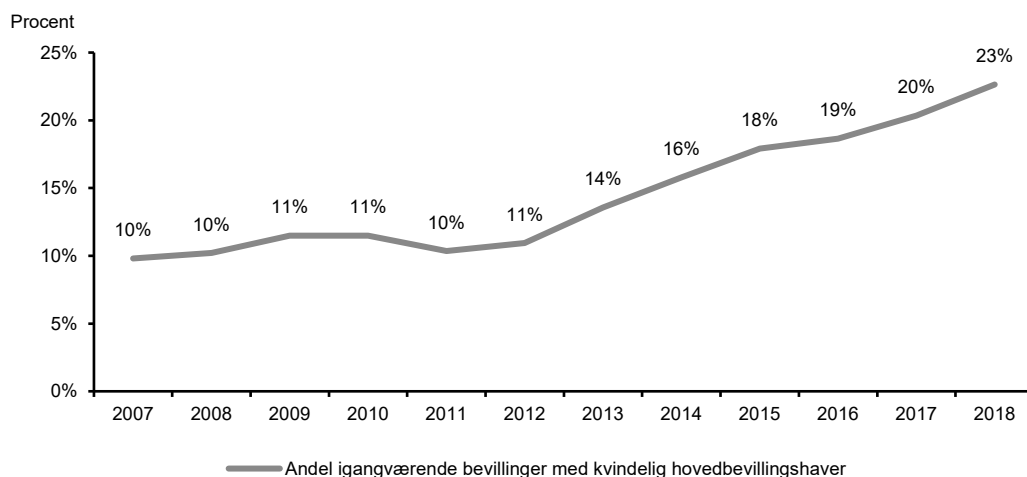
Kilde: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019*

7.1.2 Udviklingen i andelen af kvindelige bevillingshavere

Figur 7.1 viser udviklingen i andelen af kvindelige hovedbevillingsindehavere blandt Grundforskningsfondens igangværende bevillinger over en længere årrække. Figuren viser at andelen af kvindelige hovedbevillingsindehavere er mere end fordoblet i perioden 2007-2018 – fra 10 procent i 2007 til 23 procent i 2018.

Figur 7.1

Andel igangværende bevillinger (målt på antal) med kvindelig hovedbevillingshaver i de respektive år, Danmarks Grundforskningsfond, 2007-2018



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 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.*

7.1.3 Succesrater i Danmarks Grundforskningsfond

Ansøgningsrunderne i Danmarks Grundforskningsfond er tofaset – først indsendes interesselikendegivelser og heraf indbydes et mindre antal til at indsende egentlige ansøgninger. På den baggrund træffes endelig beslutning om bevillinger. Nedenstående udregninger af succesrater sker på baggrund af antallet af indsendte interesselikendegivelser i forhold til endelige tilsagn om bevillinger.

Tabel 7.3 viser antal interesselikendegivelser, ansøgninger, bevillinger og succesrater fordelt på mænd og kvinder for Danmarks Grundforskningsfonds ansøgningsrunder i perioden 2014-2018. I tabellen er angivet med farvekode om succesraten har været højere for mænd (blå) eller for kvinder (lilla).

Tabellen viser bl.a., at succesraten i alle ansøgningsrunder har været større for kvinder end for mænd. Det gælder særligt for ansøgningsrunderne i 2014 og i 2016.

Tablet 7.3

Antal interesselikendegivelser, ansøgninger og bevillinger, Danmarks Grundforskningsfond fordelt på programmer og køn, 2014-2018

Program og udbudsår	Interesselikendegivelser	Ansøgninger	Bevillinger	Succesrate
Center of Excellence 2014				
Mænd	149	22	8	5%
Kvinder	37	8	4	11%
I alt	186	30	12	6%
Niels Bohr Professorater 2016				
Mænd	35	11	5	14%
Kvinder	4	3	1	25%
I alt	39	14	6	15%
Center of Excellence 2017				
Mænd	125	17	7	6%
Kvinder	48	7	3	6%
I alt	173	24	10	6%

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. Beregningen af succesrater baseres på basis af antal interesselikendegivelser og endelige tilsagn.

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 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019*

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. Danmarks Frie Forskningsfond uddeler

primært midler til projekter baseret på forskernes egne initiativer og prioriterer alene ud fra forskningsfaglig kvalitet og originalitet. Fonden uddeler midler til forskningsaktiviteter inden for og på tværs af alle videnskabelige områder.

Danmarks Frie Forskningsfond består af fem faglige forskningsråd og en bestyrelse. De fem faglige forskningsråd behandler de indkomne ansøgninger og har også bevillingskompetencen.

Danmarks Frie Forskningsfond udbyder en række virkemidler - fra postdocstipendier over Sapere Aude-stipendier til yngre talentfulde forskningsledere og til forskningsprojekter baseret på originale forskningsidéer på tværs af karrieretrin. Endvidere udbyder fonden en række mindre virkemidler hovedsageligt inden for et enkelt fagligt forskningsråds område.²³

7.2.1 Bevillinger fra Danmarks Frie Forskningsfond i 2018

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) har årlige uddelinger af nye midler. Tabel 7.4 viser det bevilligede beløb fra DFF i 2018 samlet set og fordelt på enkelte faglige forskningsråd.

Tabel 7.4

Bevilget beløb i Danmarks Frie Forskningsfond, fordelt på faglige forskningsråd og udvalg samt køn, i mio. kr., 2018

	Mænd mio. kr.	Kvinder mio. kr.	I alt mio. kr.	Procentandel kvinder
DFF Kultur og Kommunikation	96	56	152	37%
DFF Natur og Univers	199	65	264	25%
DFF Samfund og Erhverv	79	38	117	32%
DFF Sundhed og Sygdom	166	79	245	32%
DFF Teknologi og Produktion	238	45	283	16%
DFF Det Tværrådslige Udvalg	14	1	15	9%
DFF Tematisk forskning	41	61	103	60%
DFF i alt	834	345	1.179	29%

Anm.: DFF | Tematisk Forskning dækker i 2018 emnerne Mennesker og Samfund (herunder Samfundsøkonomiske Effekter), Tidlig Indsats og Læring og Uddannelseskvalitet.

Kilde: Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019

Tabellen viser bl.a., at 29 procent af midlerne i 2018 blev bevilget til kvindelige ansøgere. Tabellen viser også at kvinders andel af bevillingerne er meget forskellige på tværs af de fem faglige forskningsråd. Det skal bemærkes at data vedr. "DFF - Det Tværrådslige

²³ Tal om forskning 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019

Udvalg” baserer sig på meget små tal og derfor skal procentvise forskelle i andele derfor tolkes med et vist forbehold.

Tabel 7.5 viser antallet af nye bevillinger fra DFF i 2018 samlet og fordelt på faglige forskningsråd. Tabellen viser bl.a. at kvinder modtog 30 procent af det samlede antal bevillinger i 2018. Tabellen viser dog også, at der er stor variation på tværs af de fem faglige forskningsråd.

Tabel 7.5

Antal bevillinger i Danmarks Frie Forskningsfond, fordelt på faglige forskningsråd og udvalg samt køn, 2018

	Mænd	Kvinder	I alt	Procentandel kvinder
DFF Kultur og Kommunikation	33	27	60	45%
DFF Natur og Univers	61	18	79	23%
DFF Samfund og Erhverv	35	16	51	31%
DFF Sundhed og Sygdom	81	40	121	33%
DFF Teknologi og Produktion	67	9	76	12%
DFF Det Tværrådslige Udvalg	4	1	5	20%
DFF Tematisk forskning	8	14	22	64%
DFF i alt	289	125	414	30%

Anm.: DFF | Tematisk Forskning dækker i 2018 emnerne Mennesker og Samfund (herunder Samfundsøkonomiske Effekter), Tidlig Indsats og Læring og Uddannelseskvalitet.

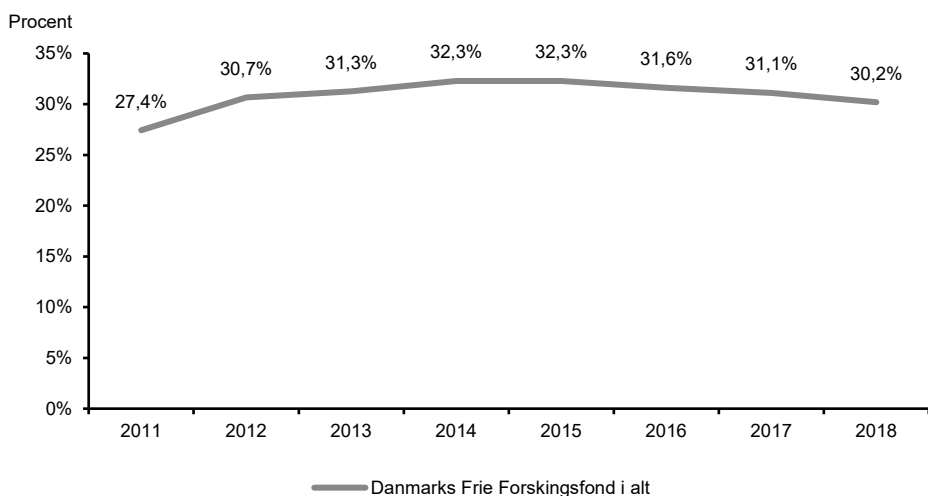
Kilde: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019*

7.2.2 Udviklingen i andelen af kvindelige bevillingsmodtagere

Figur 7.2 viser, hvor stor en andel af de nye bevillinger, der blev tildelt en kvindelige ansøger i perioden 2011-2018 for DFF samlet set. Figuren viser at andelen af kvindelige bevillingsmodtagere efter at have været stigende i en årrække har vist en faldende tendens siden 2015.

Figur 7.2

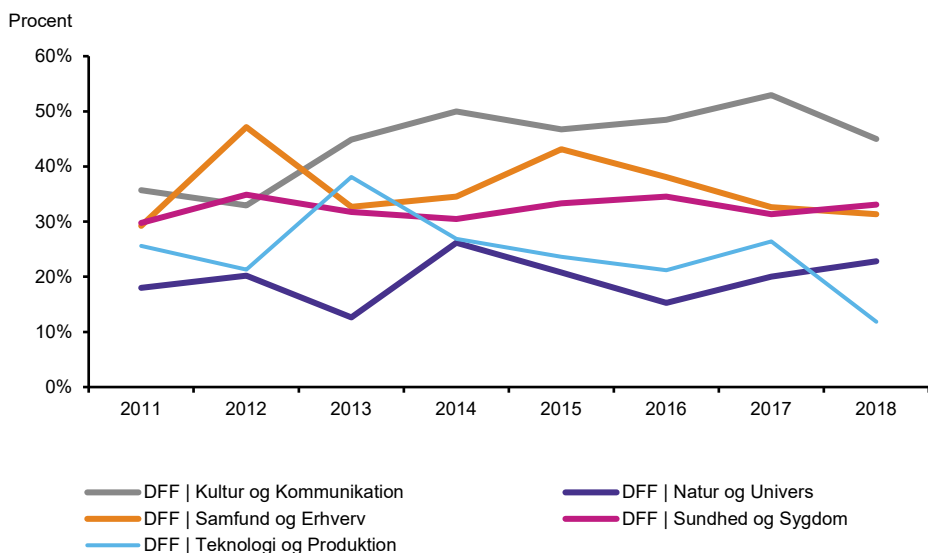
Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlet antal bevillingsmodtagere, Danmarks Frie Forskningsfond, 2011-2018, pct.



Kilde: Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovations-system, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.

Figur 7.3

Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlet antal bevillingsmodtagere, de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond, 2011-2018, pct.



Anm.: I figuren er kun medtaget de fem faglige forskningsråd, ikke det tværrådslige udvalg eller rådet for tematisk forskning – jf. tabel 9.5.

Kilde: Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovations-system, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.

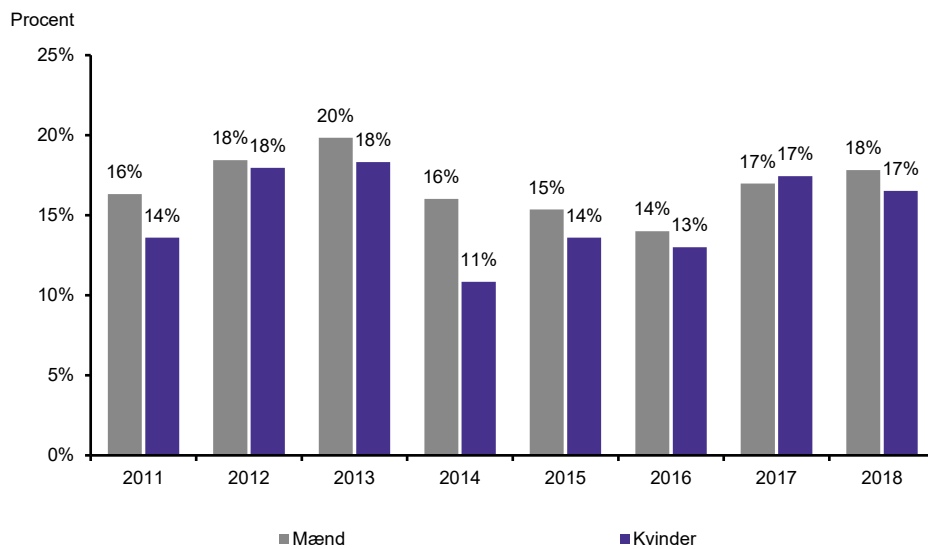
Figur 7.3 viser hvor stor en andel af de nye bevillingsmodtagere kvinder udgjorde inden for de enkelte faglige forskningsråd. Figuren viser, at andelen af kvindelige bevillingsmodtagere har været forholdsvis stabil inden for det enkelte faglige forskningsråd – omend med en række udsving gennem årene. Det er vanskeligt at identificere en egentlig udviklingstendens.

7.2.3 Succesrater i Danmarks Frie Forskningsfond

Figur 7.4 viser den gennemsnitlige succesrate for mandlige og kvindelige ansøgere til Danmarks Frie Forskningsfond samlet set i perioden 2011.-2018. Figuren viser, at succesraten for mandlige ansøgere har været højere end for kvindelige ansøgere i alle år på nær 2017. 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.

Figur 7.4

Gennemsnitlige succesrater (målt i forhold til antal ansøgninger) for mænd og kvinder, Danmarks Frie Forskningsfond samlet 2011.-2018, 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: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.*

Tabel 7.6 viser mænd og kvinders succesrater i perioden 2014-2018, når man nedbryder data på de enkelte faglige forskningsråd under fonden. I tabellen er angivet med farvekode om succesraten har været højest for mænd (blå) eller for kvinder (lilla).

Tabellen viser en klar tendens til at succesraten er højere for mænd end for kvinder med enkelte undtagelser i de viste år. Der er dog stor forskel de enkelte faglige råd imellem på hvor stor forskellen mellem mænd og kvinders succesrate er.

Inden for DFF | Kultur og Samfund har forskellen mellem mænd og kvinder kun været inden for ca. 1 procentpoints forskel i alle år undtagen i 2017, hvor succesraten for kvinder til gengæld var væsentlig større end for mænd.

Inden for DFF | Natur og Univers er man gået fra klart højere succesrater for mænd til 2 procentpoint højere succesrater for kvinder i 2018.

Inden for DFF | Samfund og Erhverv er billedet mere blandet. I 2015 var succesraten for kvinder ca. to procentpoint højere end for mænd og i 2016 var succesraten for mænd og kvinder næsten ens, men dog en smule højere for kvinder end for mænd. I de øvrige år har succesraten for mænd ligget et godt stykke over kvindernes – ca. 2-5 procentpoints forskel.

DFF | Sundhed og Sygdom har som det eneste råd en meget højere (min. 3 procentpoint) succesrater for mænd end kvinder i alle år.

DFF | Teknologi og Produktion har 2 procentpoint højere succesrater for mænd i 2014-2016, men 1 procentpoint højere for kvinder i 2017, mens der i 2018 var 7 procentpoint højere succesrater for mænd.

Tabel 7.6

Gennemsnitlige succesrater for mænd og kvinder, faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond 2014-2018, procent

	2014		2015		2016		2017		2018	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
DFF Kultur og Kommunikation	12%	13%	12%	13%	15%	16%	23%	15%	18%	19%
DFF Natur og Univers	11%	15%	11%	14%	6%	11%	11%	13%	16%	14%
DFF Samfund og Erhverv	9%	14%	13%	11%	13%	13%	21%	25%	24%	26%
DFF Sundhed og Sygdom	12%	24%	19%	23%	17%	20%	19%	22%	18%	22%
DFF Teknologi og Produktion	9%	11%	10%	12%	9%	11%	15%	14%	9%	16%
DFF Det Tværrådslige Udvalg	5%	0%	7%	8%	17%	0%	0%	20%	10%	25%
DFF Tematisk forskning									15%	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. K står for kvinder. M står for mænd.

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovations-system, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019 samt tidligere publikationer i samme serie.*

7.3 Danmarks Innovationsfond

Danmarks Innovationsfond er en uafhængig fond, 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.

Innovationsfonden har tre hovedindgange for deres virkemidler: Grand Solutions, InnoBooster, og Talentprogrammet, hvoraf Grand solutions er klart det største.²⁴

Der er imidlertid ikke kønsopdelte data for uddelinger under Grand Solutions og InnoBooster, fordi bevillingerne primært gives til virksomheder og offentlige-private partnerskaber med mange parter. I dette afsnit er derfor kun fokus på Innovationsfondens Talentprogram – og kun på de virkemidler under Innovationsfondens Talentprogram, hvor der er kønsopdelte data. Det drejer sig om ErhvervsPhD, ErhvervsPostdoc og Inno-founder, men ikke Landdistriktsvækstpilot.²⁵

I alt bevilgede Innovationsfonden i 2018 samlet 1,3 mia. kr. til i alt 795 nye projekter – heraf 177 mio. kr. til 238 nye bevillinger inden for talentprogrammet. Talentprogrammet udgør således 13 procent af Innovationsfondens bevilgede beløb og 30 procent af antallet af nye bevillinger.

7.3.1 Bevillinger fra Innovationsfondens Talentprogram i 2018

Tabel 7.7 viser det bevilligede beløb fra Danmarks Innovationsfonds Talentprogram i 2018 samlet set og fordelt på enkelte virkemidler (bortset fra Landdistriktspiloten, hvor der ikke er kønsopdelte data). Tabellen viser bl.a. at kvinder modtog 48 procent af de udelte midler til ErhvervsPostdoc, men kun 9 procent af bevillingerne til Inno-founder. Samlet gik 41 procent af de bevilgede midler til talentprogrammet i 2018 til kvinder.

Tabel 7.8 viser antallet af nye bevillinger fra Innovationsfondens Talentprogram i 2018 fordelt på mænd og kvinder samt andelen af kvinder blandt de nye bevillingsmodtagere. Tabellen viser bl.a. at kvinder modtog 36 procent af det samlede antal bevillinger under programmet i 2018.

²⁴ Tal om forskning 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovationssystem, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019

²⁵ Det skal bemærkes at data vedr. ErhvervsPhD dækker over både ErhvervsPhD i den private sektor og offentlig ErhvervsPhD. Det skal endvidere bemærkes at der for nogle bevillinger under ErhvervsPhD og ErhvervsPostdoc ikke har været kendskab til ansøgerens køn på ansøgnings- eller bevillingstidspunktet og at beregninger omkring fx kvinders andel af det samlede antal bevillinger baseres i disse tilfælde udelukkende på data vedr. de bevillinger, hvor kønnet på ansøgeren/bevillingsmodtageren er kendt.

Tabel 7.7

Innovationsfondens Talentprogram, bevilget beløb fordelt på virkemiddel og køn, mio. kr., 2018

	Mænd mio. kr.	Kvinder mio. kr.	I alt mio. kr.	Kvindes andel
ErhvervsPhD	69	50	119	42%
ErhvervsPostdoc	18	16	34	48%
Innofounder	8	1	9	9%
I alt	95	67	162	41%

Anm.: Talentprogrammet dækker over ErhvervsPhD, ErhvervsPostdoc, Innofounder og Landdistriktsvækstpilot. Der er ikke kønsopdelte data for Landdistriktsvækstpiloten, og den dækkes derfor ikke i tabellen. ErhvervsPhD dækker over både ErhvervsPhD i den private sektor og Offentlig ErhvervsPhD. Bevillinger for ErhvervsPhD og ErhvervsPostdoc, hvor der ikke er oplysninger om køn indgår ikke i tabellen og i tabellens beregninger.

Kilde: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovations-system, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019*

Tabel 7.8

Innovationsfondens Talentprogram, antal bevillinger fordelt på virkemiddel og køn, 2018

	Mænd	Kvinder	Antal i alt	Kvindes andel
ErhvervsPhD	63	47	110	43%
ErhvervsPostdoc	17	15	32	47%
Innofounder	39	4	43	9%
I alt	119	66	185	36%

Anm.: Talentprogrammet dækker over ErhvervsPhD, ErhvervsPostdoc, Innofounder og Landdistriktsvækstpilot. Der er ikke kønsopdelte data for Landdistriktsvækstpiloten, og den dækkes derfor ikke i tabellen. ErhvervsPhD dækker over både ErhvervsPhD i den private sektor og Offentlig ErhvervsPhD. Bevillinger for ErhvervsPhD og ErhvervsPostdoc, hvor der ikke er oplysninger om køn indgår ikke i tabellen og i tabellens beregninger.

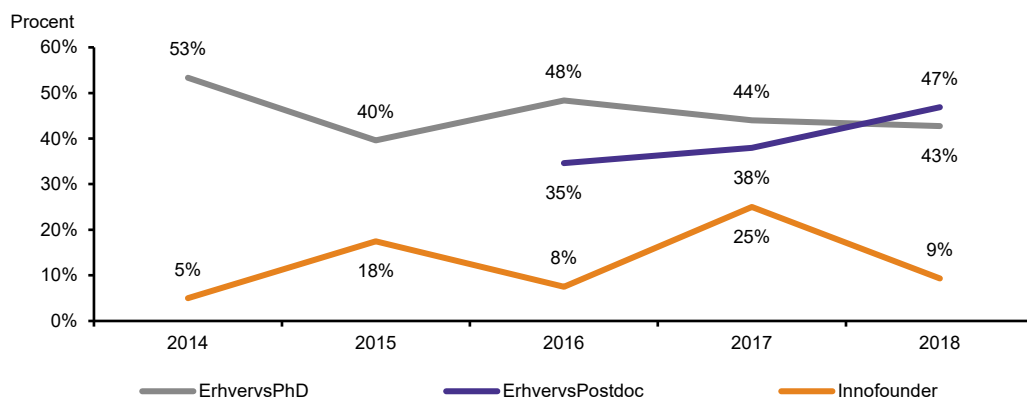
Kilde: *Tal om forskning og innovation 2018 – pengestrømme i Danmarks forsknings- og innovations-system, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019*

7.3.2 Udviklingen i andelen af kvindelige bevillingsmodtagere

Figur 7.5 viser andelen af kvindelige bevillingsmodtagere fordelt på virkemidler under Innovationsfondens Talentprogram i perioden 2014-2018. Figuren viser at andelen af kvinder bevillingsmodtagere har været faldende for ErhvervsPhD-programmet og stigende for ErhvervsPostdoc. Andelen af kvindelige bevillingsmodtager inden for Innofounderprogrammet svinger meget fra år til år, men er generelt lavt.

Figur 7.5

Andel kvindelige bevillingsmodtagere i pct. af samlet antal bevillinger fordelt på virkemidler under Innovationsfondens Talentprogram, 2014-2018 procent



Anm.: Talentprogrammet dækker over ErhvervsPhD, ErhvervsPostdoc, Innofounder og Landdistriktsvækstpilot. Der er ikke kønsopdelte data for Landdistriktsvækstpiloten, og den dækkes derfor ikke i figuren. Der var ikke kønsopdelte data for ErhvervsPostdoc før 2016.

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

7.3.3 Succesrater i Danmarks Innovationsfond

Tabel 7.9 viser den gennemsnitlige succesrate for henholdsvis mandlige og kvindelige ansøgere til virkemidlerne under innovationsfondens Talentprogram i perioden 2014-2018. I tabellen er angivet med farvekode om succesraten har været højest for mænd (blå) eller for kvinder (lilla).

Tabellen viser, at succesraten for mænd generelt er højere end for kvinder. Det gælder især under Innofounder-programmet, som dog er baseret på små tal.

Tabel 7.9

Gennemsnitlig succesrate Innovationsfondens Talentprogram 2014-2018 fordelt på køn, procent

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
ErhvervsPhD	67%	69%	60%	66%	56%	53%	44%	50%	45%	47%
ErhvervsPostdoc					60%	57%	35%	38%	50%	59%
Innofounder	1%	12%	4%	9%	2%	11%	10%	15%	6%	18%

Anm.: Talentprogrammet dækker over ErhvervsPhD, ErhvervsPostdoc, Innofounder og Landdistriktsvækstpilot. Der er ikke kønsopdelte data for Landdistriktsvækstpiloten, og den dækkes derfor ikke i tabellen. Succesraten for ErhvervsPostdoc er i 2016 målt ift. ansøgt beløb. Øvrige succesrater er beregnet med udgangspunkt i antal bevilgede projekter og antal ansøgninger.

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

8. Mænd og kvinder i forskningsledelse

Mænd og kvinders indflydelse på dansk forskning afgøres ikke kun af kønsfordelingen blandt forskerne. Det påvirkes i høj grad også gennem mænd og kvinders deltagelse blandt beslutningstagerne i dansk forskning. Det gælder både på universiteterne og i de offentlige forskningsfinansierende fonde.

Dette kapitel sætter derfor fokus på andelen af mænd og kvinder i universiteternes bestyrelser og i universiteternes øverste daglige ledelse.

Kapitlet sætter endvidere fokus på fordelingen af mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer af bestyrelserne for de tre offentlige forskningsfinansierende fonde – Danmarks Grundforskningsfond, Danmarks Innovationsfond samt Danmarks Frie Forskningsfond.

Endelig præsenterer kapitlet andelen af mænd og kvinder i de fem faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond samt i de faglige forskningsråds eksterne bedømmelsespaneler.

8.1 Universiteternes bestyrelser

Jf. universitetsloven ledes alle 8 universiteter af en bestyrelse. Bestyrelsen er øverste myndighed for universitetet og har ansvaret for den overordnede og strategiske ledelse.

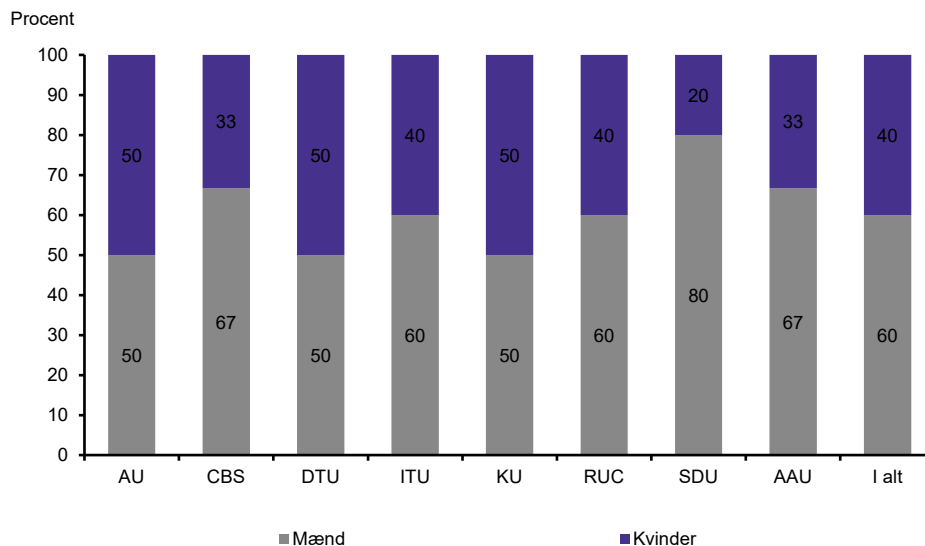
Bestyrelsen sammensættes af eksterne medlemmer og af medlemmer, der repræsenterer universitetets videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, det teknisk-administrative personale og de studerende. De eksterne medlemmer af bestyrelsen skal udgøre flertallet af medlemmerne.

De eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab, og de 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.²⁶

Universiteterne er som statsfinansierede selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning også omfattet af ligestillingslovgivningen. Heri står, at bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer i institutioner inden for den offentlige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. Ved ligelig sammensætning forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.²⁷

Figur 8.1

Mænd og kvinder i blandt eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser – på universiteterne enkeltvis, procent, primo 2020



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.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

²⁶ Se evt. mere i bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven).

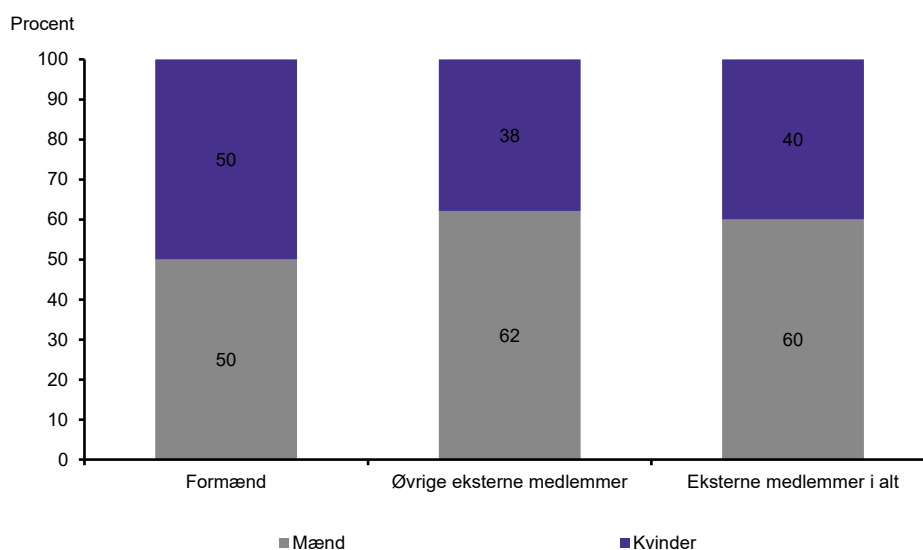
²⁷ Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder) samt bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

Figur 8.1 viser, at kvinder udgjorde 50 procent af de eksterne bestyrelsesmedlemmer i bestyrelserne for Aarhus Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, og Københavns Universitet og 40 procent i bestyrelserne ITU og Roskilde Universitet. Disse fem bestyrelser lever dermed op til anbefalingerne i ligestillingsloven. Det betyder dog samtidig, at bestyrelserne for Copenhagen Business School, Syddansk Universitet og Aalborg Universitet ikke lever op til ligestillingslovens anbefalinger. Samlet set udgør kvinder 40 procent af universiteternes eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Figur 8.2 viser, at halvdelen af universiteternes bestyrelser har en kvindelig formand mens andelen af kvinder blandt de øvrige eksterne medlemmer på tværs af universiteternes bestyrelser er 38 procent og dermed under anbefalingen om 40 procent.

Figur 8.2

Mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige eksterne medlemmer af universiteternes bestyrelser – universiteterne samlet, procent, primo 2020



Anm.: Der er kvindelig formand for bestyrelserne på AU, KU, ITU og AAU.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

8.2 Universiteternes øverste daglige ledelse

Universiteterne ledes af en øverste daglig ledelse. Sammensætningen af denne varierer meget universiteterne imellem. Det betyder også, at den daglige ledelse varierer meget i størrelsen de enkelte universiteter imellem – fra 3 medlemmer på IT-Universitetet til 9 medlemmer på Aalborg Universitet.

Den øverste daglige ledelse består på alle universiteterne som minimum af en rektor, en prorektor (bortset fra Copenhagen Business School) og en universitetsdirektør. Derudover har de fleste universiteter en række dekaner – enten for specifikke områder (typisk en dekan for forskning og en dekan for uddannelse) eller dekaner for faglige fakulteter. I de fleste tilfælde indgår disse også i universitetets daglige ledelse. Det gælder dog ikke

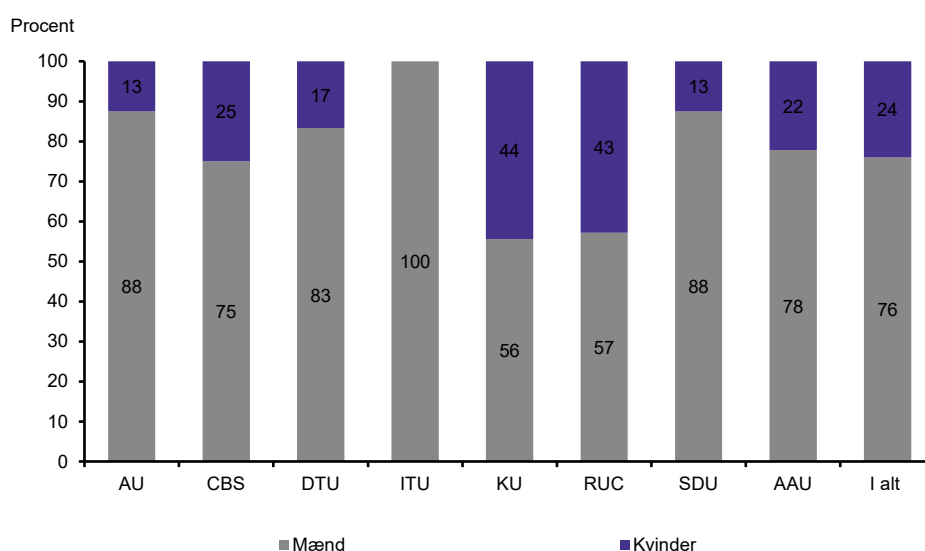
på Københavns Universitet. I figurerne nedenfor er disse dekaner dog talt med selvom de ikke indgår i Københavns Universitets samlede øverste daglige ledelse.

Derudover kan der indgå andre i stillingskategorier i den daglige ledelse. Det gælder på Aalborg Universitet og Danmarks Tekniske Universitet, hvor koncerndirektører for innovation og entreprenørskab og indgår i den daglige ledelse på Roskilde Universitet, hvor de fire institutledere indgår.

Figur 8.3 viser, at kun på Københavns Universitet og på Roskilde Universitet udgjorde kvinder primo 2020 mere end 40 procent af den øverste daglige ledelse²⁸. På alle øvrige universiteter udgjorde kvinder 25 procent eller mindre af den øverste daglige ledelse, og på ITU var der slet ingen kvinder i den øverste daglige ledelse. Samlet set var kvinders andel af universiteternes øverste ledelse 24 procent og andelen af kvinder i universiteternes øverste ledelse er således meget lavere end andelen af kvinder i universiteternes bestyrelser.

Figur 8.3

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse - universiteterne enkeltvis, procent, primo 2020



Anm.: Antallet af medlemmer af universiteternes daglige ledelse varierer fra 3 på ITU til 9 på AAU.

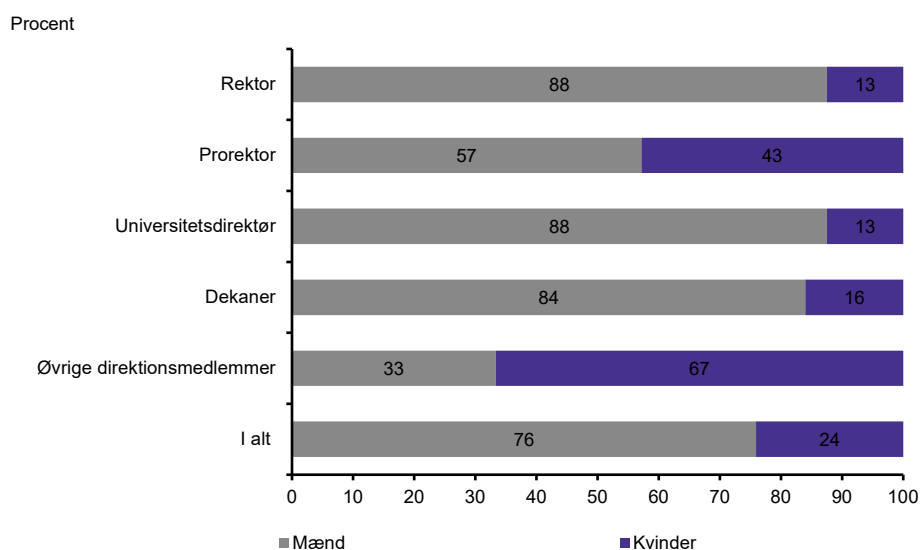
Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

Figur 8.4 viser, at fordelt på stillingskategorier er andelen af kvinder højest i stillingen som prorektor (3 ud af 7) og blandt øvrige direktionsmedlemmer hvor 4 ud af 6 medlemmer er kvinder. Kun et enkelt universitet (Roskilde Universitet) har kvindelige rektor og kun 4 ud af universiteternes i alt 25 dekaner (svarende til 16 procent) er kvinder.

²⁸ Tallene for Københavns Universitet er baseret på en beregning hvori de seks dekaner er medregnet selvom de ikke i organisationsdiagrammet indgår som en del af den samlede daglige ledelse. Det skyldes et ønske om at opgørelsen indeholder kønsfordelingen blandt alle dekaner på de danske universiteter uanset om de indgår i den daglige ledelse eller ej.

Figur 8.4

Mænd og kvinder i universiteternes øverste ledelse fordelt på stillingskategorier - universiteterne samlet, procent, primo 2020



Anm.: Øvrige direktionsmedlemmer er på DTU koncerndirektør for innovation og entreprenørskab, på AAU direktør for AAU-Innovation, og på RUC universitetets fire institutledere. I forhold til dekaner er de seks dekaner fra KU talt med selvom de ikke er en del af universitetets øverste daglige ledelse.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra universiteternes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

8.3 Bestyrelserne i de offentlige forsknings- og innovationsfonde

Under Uddannelses- og Forskningsministeriet er der i dag 3 offentlige forskningsfinansierende fonde: Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), Danmarks Grundforskningsfond samt Innovationsfonden. Bestyrelserne for de tre fonde udpeges af uddannelses- og forskningsministeren.

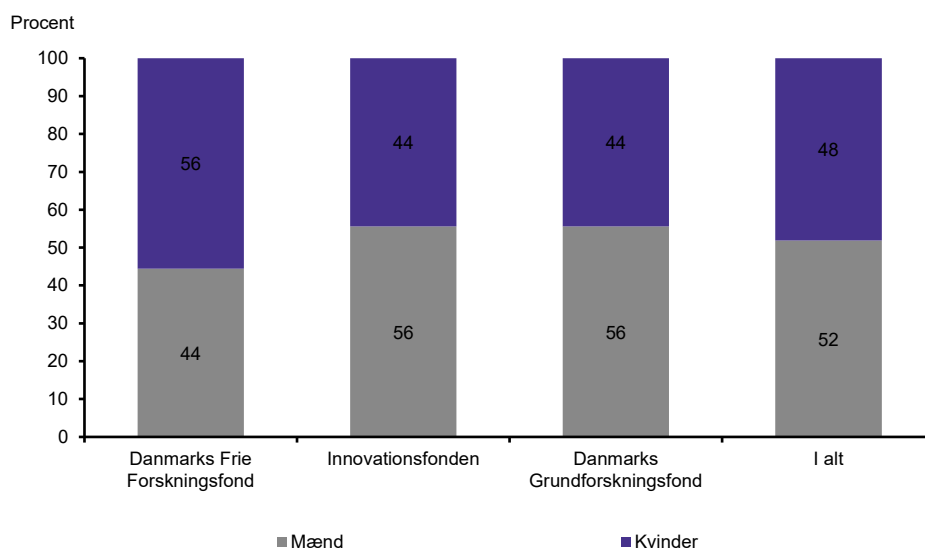
Ligestillingsloven angiver, at bestyrelserne i offentlige forsknings- og innovationsfonde bør have en ligelig fordeling af mænd og kvinder, og at der ved en ligelig fordeling forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 procent.

Det fremgår også af loven, at myndigheder og organisationer, der skal stille forslag om et medlem til de omfattede 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 udpegningsen finder sted. Evalueringspaneler, ekspertgrupper og underudvalg som de omfattede udvalg mv. selv nedsætter er ikke omfattet af ligestillingslovens regler.²⁹

²⁹ Ligestillingsloven (lov om ligestilling af mænd og kvinder) samt bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

Figur 8.5

Mænd og kvinder i bestyrelserne for de offentlige forsknings- og innovationsfonde enkeltvis, procent, primo 2020

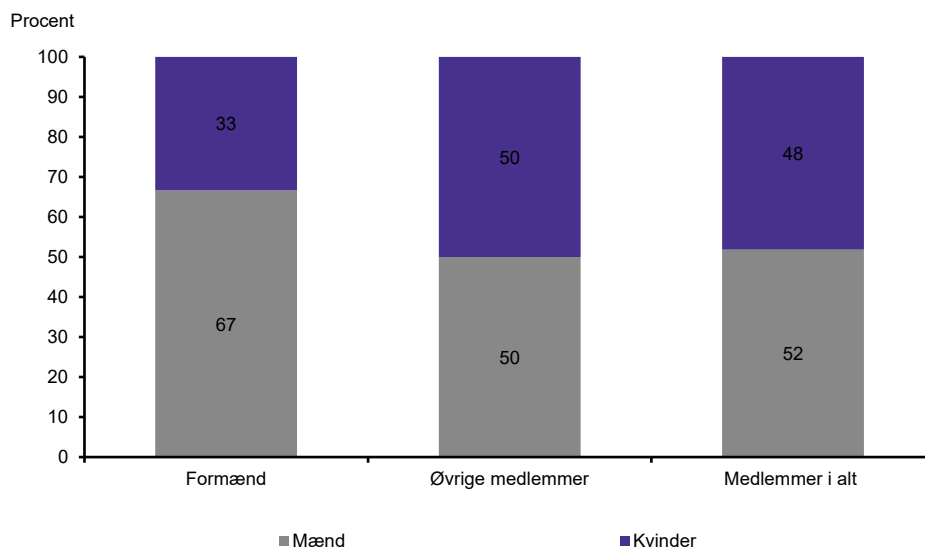


Anm.: Bestyrelserne for de tre fonde har 9 medlemmer hver dvs. samlet 27 medlemmer.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra fondenes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

Figur 8.6

Mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige medlemmer for de offentlige forsknings- og innovationsfonde samlet set, procent, primo 2020



Anm.: Der er tre bestyrelsesformænd hvoraf formanden for Danmarks Innovationsfond er en kvinde. Der er 24 øvrige bestyrelsesmedlemmer i alt.

Kilde: Oplysningerne er trukket fra fondenes individuelle hjemmesider pr. 31. januar 2020

Figur 8.5 viser at alle tre bestyrelser lever op til ligestillingslovens målsætning om at både mænd og kvinder mindst bør udgøre 40 procent. I Danmarks Frie Forskningsfond er der endog et flertal af kvindelige medlemmer (5 ud af 9).

Figur 8.6 viser andelen af mænd og kvinder blandt bestyrelsesformænd og øvrige eksterne medlemmer for de offentlige forsknings- og innovationsfonde samlet set. Figuren viser at i en enkelt fondsbestyrelse (Danmarks Innovationsfond) er formanden en kvinde. Blandt de øvrige bestyrelsesmedlemmer er der en ligelig kønsfordeling.

8.4 Faglige forskningsråd under DFF

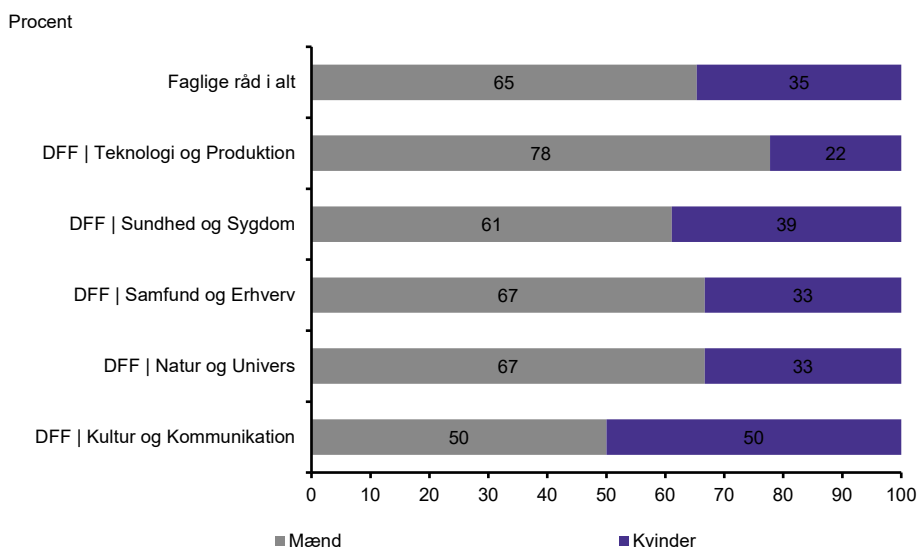
Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) består ud over bestyrelsen for fonden af 5 faglige forskningsråd. De fem faglige forskningsråd under DFF har hver især mellem 12-18 medlemmer og tilsammen i alt 75 medlemmer.

Medlemmerne af de faglige forskningsråd udpeges af DFF's bestyrelse og er dermed ikke omfattet af ligestillingsloven (jf. ovenfor) da det kræver, at medlemmerne udpeges af en minister.

Figur 8.7 viser andelen af mænd og kvinder i de 5 faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond. Samlet udgør kvinder 35 procent af de 75 medlemmer af de faglige forskningsråd og kun i et enkelt fagligt forskningsråd (Kultur og Kommunikation) udgør andelen af kvinder mere end 40 procent.

Figur 8.7

Mænd og kvinder i de 5 faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), procent, primo 2020



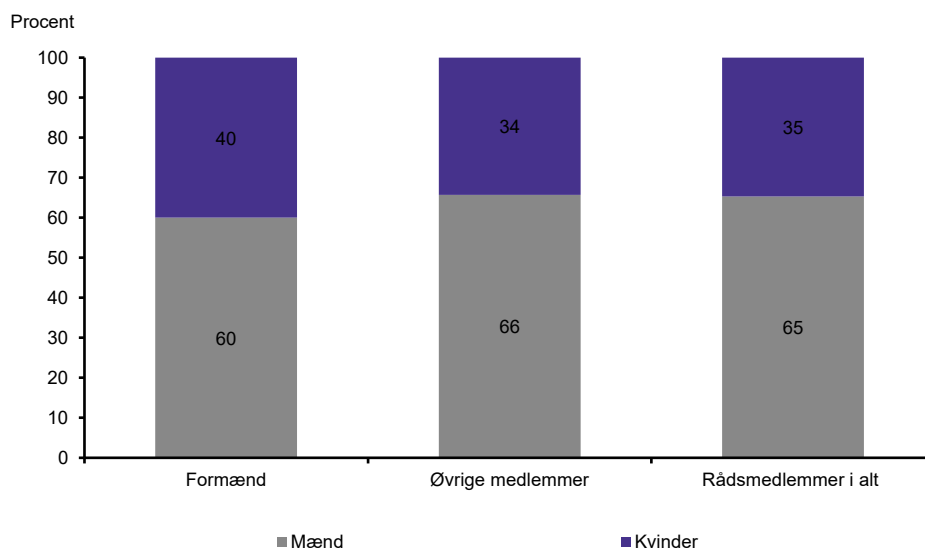
Anm.: De fem faglige forskningsråd under DFF har hver især mellem 12-18 medlemmer og tilsammen i alt 75 medlemmer

Kilde: Oplysningerne er trukket fra Danmarks Frie Forskningsfonds hjemmesider pr. 31. januar 2020

Figur 8.8 viser andelen af mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer i de 5 faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond. Figuren viser, at 2 af de faglige forskningsråd har kvindelig formand, og at andelen af kvinder blandt formændene samlet set er højere end andelen af kvinder blandt de samlede rådsmedlemmer.

Figur 8.8

Mænd og kvinder blandt formænd og øvrige medlemmer i de 5 faglige forskningsråd under Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), procent, primo 2020



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 hjemmesider pr. 31. januar 2020

8.5 Eksterne bedømmelsesudvalg under DFF

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

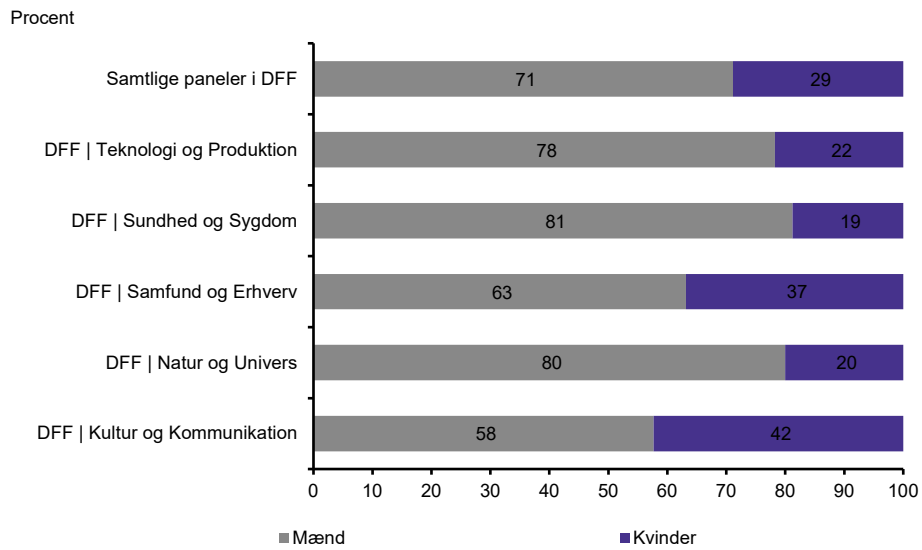
Ekstern bedømmelse af en ansøgning kan enten foregå ved, at ansøgningen sendes til bedømmelse i et internationalt sammensat bedømmerpanel eller i individuel ekstern bedømmelse (typisk ved individuel bedømmelse hos to uafhængige eksterne og internationale bedømmere). Typen af den eksterne bedømmelse (individuel eller panel) afhænger af virkemidlet.

Sammensætningen af bedømmelsespanelerne er ikke omfattet af ligestillingsloven jf. ovenfor.

Figur 8.9 viser andelen af mænd og kvinder i DFF's eksterne internationale bedømmelsespaneler. Andelen af kvindelige panelmedlemmer er 29 procent (30 ud af 104) set på tværs af de faglige forskningsråd, men der er store forskellene de enkelte råd imellem.

Figur 8.9

Mænd og kvinder i DFF's eksterne internationale bedømmelsespaneler, procent, 2018



Anm.: Kønnen er opgjort for alle nedsatte panelmedlemmer, men ikke for samtlige individuelle eksterne bedømmere. Samlet dækker tallene over 30 kvindelige panelmedlemmer og 74 mandelige medlemmer i 2018 svarende til 104 medlemmer i alt.

Kilde: Supplerende statistik fra DFF til "Tal om forskning 2018", Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019

Bilag 1 – Internationale data

Tabel 1

Andel kvindelige forskere på de højere læresteder fordelt på stillingsniveauer, Europa m.fl. 2016 eller senest tilgængelige år, procent

Land	Professor-niveau	Lektor-niveau	Adjunkt-niveau	Ph.d.-niveau	Andel kvinder i alt
EU-28	23,7	40,5	46,4	46,9	41,3
Belgien	18,3	30,4	37,5	48,5	41,2
Bulgarien	36,6	45,7	:	54,2	49,1
Tjekkiet	14,6	:	:	:	34,4
Danmark	20,7	33,2	42,9	53,1	44,5
Tyskland	19,4	25,6	44,1	43,2	39,0
Estland	24,3	:	:	:	47,8
Irland	20,6	34,2	48,9	:	44,5
Grækenland	21,6	32,5	37,2	45,7	35,1
Spanien	21,3	42,4	48,4	48,8	41,2
Frankrig	21,9	40,9	36,1	42,0	36,5
Kroatien	40,6	51,7	62,1	58,4	51,6
Italien	22,2	37,2	46,4	50,9	40,0
Cypern	13,0	31,6	39,7	47,0	37,6
Letland	41,4	53,3	58,6	:	55,8
Litauen	39,3	54,3	63,8	67,3	57,4
Luxembourg	17,7	34,2	31,6	41,8	36,6
Ungarn	20,1	32,8	44,5	42,2	39,4
Malta	40,0	43,7	50,0	30,4	41,1
Holland	18,7	28,2	40,8	46,2	40,6
Østrig	22,7	26,1	42,4	43,3	39,3
Polen	24,1	37,4	50,5	50,1	44,5
Portugal	26,3	40,8	47,8	52,5	48,8
Rumænien	54,3	59,0	54,5	53,2	54,6
Slovenien	28,9	35,3	48,9	48,2	40,7
Slovakiet	25,3	40,9	50,3	58,6	45,0
Finland	29,4	49,1	50,7	49,0	46,5
Sverige	25,4	45,8	45,7	49,7	44,8

Land	Professor-niveau	Lektor-niveau	Adjunkt-niveau	Ph.d.-niveau	Andel kvinder i alt
Storbritannien	26,4	45,7	51,3	59,4	43,1
Island	26,3	36,0	51,2	:	37,2
Norge	27,9	45,6	49,6	57,1	48,2
Schweiz	23,3	33,9	41,5	43,6	39,3
Tyrkiet	:	:	:	:	42,8
Bosnien-Hercegovina	45,1	40,4	47,3	54,4	47,1
Israel	14,3	32,5	52,7	50,7	41,2

Anm.: Tallene er fra senest tilgængelige år. Beregningen er baseret på data på antal personer.

Kilde: *She Figures 2018, EU-kommissionen 2019*

Tabel 2

Andel kvindelige forskere på *professorniveau* på de højere læresteder fordelt på videnskabelige hovedområder, Europa m.fl. 2016 eller senest tilgængelige år, procent

	Naturvidenskab	Teknisk videnskab	Sundhedsvidenskab	Jordbrug/veterinær	Samfundsvidenskab	Humaniora
EU-28	18,1	12,0	27,5	25,5	28,1	32,1
Belgien	17,0	11,7	19,4	18,2	20,1	21,1
Danmark	11,6	8,3	22,8	27,0	23,8	33,1
Tyskland	14,1	9,1	13,7	20,4	23,5	29,3
Grækenland	16,0	12,3	27,0	16,4	26,1	36,1
Spanien	21,1	12,2	23,8	15,9	22,0	28,9
Kroatien	43,3	21,7	47,0	44,7	47,8	44,7
Italien	22,7	12,1	14,6	17,5	25,7	36,5
Cypern	10,2	17,1	26.3 (5/19)	0 (0/1)	6,5	14.8 (4/27)
Litauen	12,1	14,8	41,8	-	49,2	59,1
Luxembourg	9,8	10.5 (2/19)	14.3 (1/7)	-	26,3	13.3 (2/15)
Malta	50 (1/2)	28.6 (2/7)	50 (2/4)	0 (0/1)	66.7 (4/6)	50 (1/2)
Holland	11,8	11,6	15,5	16,3	21,4	29,2
Østrig	12,8	9,6	21,0	20,4	26,6	36,0
Polen	18,5	10,3	32,5	30,6	27,5	28,6
Portugal	30,2	10,6	26,0	28,8	27,0	36,6
Slovenien	14,7	16,0	37,5	37,2	34,8	31,1
Slovakiet	17,9	14,9	26,3	15,1	33,8	27,0
Finland	13,7	10,5	33,5	37,5	37,0	43,8
Sverige	16,2	15,1	29,9	31,1	31,0	36,8
Storbritannien	15,6	11,8	32,8	26,7	31,8	32,5
Norge	16,6	11,7	40,1	27,9	31,3	32,7
Schweiz	13,7	13,5	20,7	28,7	30,1	36,7
Bosnien-Hercegovina	41,1	34,8	65,6	21.7 (5/23)	60,5	38,2
Israel	10,7	10,3	26,7	0 (0/24)	23,3	13,4

Anm.: Tallene er fra senest tilgængelige år. Beregningen er baseret på data på antal personer.
 Kilde: She Figures 2018, EU-kommissionen 2019

Bilag 2 – Nyansatte forskere

Tabel 1

Andel kvinder blandt nyansatte i perioden 2016–2018 fordelt på universiteter og stillingsniveau, procent

	Adjunktniveau	Lektorniveau	Professorniveau	i alt
CBS	45,37	45,95	36,36	43,15
DTU	28,36	26,17	16,87	26,90
ITU	23,91	40,74	25,00	29,63
KU	43,23	37,25	36,00	40,94
RUC	53,57	48,57	54,17	52,17
SDU	39,48	44,69	23,58	38,36
AAU	38,22	38,34	22,11	35,71
AU	38,75	41,10	31,96	38,32
I alt	38,35	38,33	30,39	37,20

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Tabel 2

Andel kvinder blandt nyansatte i perioden 2016–2018 fordelt på videnskabelige hovedområder og stillingsniveau, procent

	Adjunktniveau	Lektorniveau	Professorniveau	i alt
Humaniora	56,44	48,36	38,46	51,66
Samfundsvidenskab	47,74	49,53	33,89	45,18
Sundhedsvidenskab	54,96	48,50	35,71	49,27
Teknisk- og Naturvidenskab	28,87	25,09	21,13	27,42
I alt	38,35	38,33	30,39	37,20

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet