

# Sexisme og karriereforløb på danske universiteter

Hovedresultater



VIVÉ

# Hovedresultater

Arbejdsmiljøet på de danske universiteter indeholder med sin hierarkiske struktur, hyppige brug af korte ansættelseskontrakter, små arbejdsgrupper og meget kompetitive ansættelsesprocesser en potentiel grobund for sexistiske hændelser (*uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på køn, der nedværdiger individer på deres arbejdsplads* (Europa Kommissionen)).

Denne rapport bidrager med ny viden om ph.d.-studerendes sexismeoplevelser og fastholdelse i forskerkarrierer på danske universiteter. Dette gøres ved at belyse omfanget af sexistiske hændelser blandt ph.d.-studerende samt de studerendes refleksioner over disse hændelser. Dernæst undersøger rapporten, hvordan sexistiske hændelser kan påvirke fastholdelsen i forskerkarrierer på danske universiteter, og hvilken indvirkning disse hændelser har på de studerendes karriereovervejelser. Ny viden på dette område kan bidrage til at skabe et mere inkluderende og kønsbalanceret forskningsmiljø.

Projektet tager udgangspunkt i et analysedesign, der gør brug af flere metodiske tilgange, for at sikre, at problemstillingen belyses fra flere relevante vinkler (se datagrundlag i boksen sidst i afsnittet). I det følgende præsenteres rapportens hovedresultater.

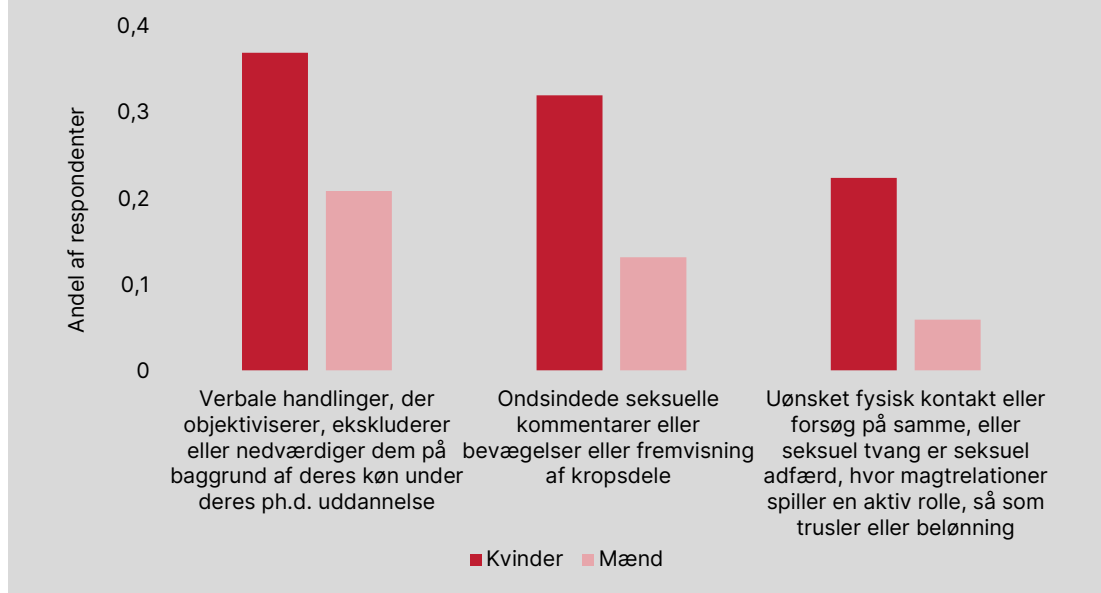
## **Oplevelser med sexistiske hændelser er udbredt blandt danske ph.d.-studerende**

Figur 1 viser omfanget af sexistiske hændelser fordelt på tre typer af oplevelser for mænd og kvinder. Inden for disse kategorier er der væsentlig variation i både type og frekvens af oplevelser. Af figuren fremgår det, at:

- 37 % af de kvindelige ph.d.-studerende har oplevet mindst en verbal handling, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse. Under denne kategori er "at nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehagelig" det mest udbredte. 34 % af kvinder har oplevet dette. Kategorien indeholder eksempelvis også tilfælde, hvor respondenterne har oplevet at blive nedgjort på grund af køn eller seksualitet.
- 32 % rapporterer at have oplevet mindst én ondsindet seksuel kommentar, bevægelser eller blottelser. Under denne kategori er "uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil" det mest udbredte. 22 % af kvinder har oplevet dette.
- 23 % har oplevet adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme eller seksuel tvang og anden seksuel adfærd, hvor

magtrelationer spiller en aktiv rolle, såsom trusler eller belønning. Under denne kategori er "uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx klap, kys eller omfavelse" det mest udbredte. 14 % af kvinder har oplevet dette. Kategorien indeholder dog også tilfælde af forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt.

**Figur 1. Andelen af respondenter, der har oplevet mindst en sexistisk hændelse i løbet af deres ph.d.-uddannelse fordelt på type af hændelse**



Anm: Resultater fra spørgeskema (21 items om sexistiske hændelser) sendt til alle, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018, og som kan kontaktes ved brug af cpr-oplysninger (15.040 personer). 5.587 personer besvarede spørgeskemaet (35 %). Der er ikke væsentlig selektion ind i besvarelser på tværs af en lang række observerbare karakteristika. Besvarelser på item-niveau fremgår af rapporten.

Kilde: VIVE.

Mænd rapporterer ligeledes at have oplevet sexistiske hændelser under deres ph.d.-uddannelse. Omfanget er dog væsentligt mindre end hos kvinder, jf. Figur 1.

Ikke alle ph.d.-studerende er lige udsatte for sexistiske hændelser. Unge, personer uden børn, biseksuelle og internationale studerende har eksempelvis en særlig høj sandsynlighed for at have oplevet sexistiske hændelser. I modsætning hertil lader det ikke til, at sundhedstilstand året før start på ph.d.-studie havde en væsentlig betydning for sandsynligheden for at opleve sexistiske hændelser.

Kvindelige ph.d.-studerende oplever, at arbejdspladserne er markant mindre støttende, når det kommer til forebyggelse og håndtering af sexistiske hændelser end mandlige ph.d.-studerende. De hyppigste oplevelser er, at arbejdspladsen 1) ikke tog ikke proaktive skridt for at forhindre uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn, og 2) gjorde det

svært at anmelde uønsket seksuel adfærd eller anden nedværdigende adfærd på baggrund af køn.

Sexistiske hændelser opleves oftest i en social og uformel kontekst, og handlingerne bliver oftest udført af en kollega med mere anciennitet, en leder eller en vejleder.

### **Arbejdspladser med lav andel kvindelige fastansatte har flere sexistiske hændelser**

Oplevelser med sexistiske hændelser finder sted i miljøer på tværs af fag og institutter, men der er bemærkelsesværdig variation i hyppigheden, bl.a. viser analyserne, at:

- Køns sammensætningen på arbejdspladsen (defineret ud fra det fysiske arbejdssted) lader til at have betydning for andelen, der oplever sexistiske hændelser. Fagmiljøer med en høj andel kvinder blandt de fastansatte forskere er karakteriseret ved et lavere niveau af sexistiske hændelser blandt kvindelige ph.d.-studerende og et højere niveau blandt mandlige ph.d.-studerende.
- Konkurrenceniveauet på arbejdspladsen lader til at være mindre afgørende. Resultaterne viser ingen indikation af en sammenhæng mellem konkurrenceniveauet på arbejdspladsen og niveauet af sexistiske hændelser.
- Analysen viser desuden, at arbejdspladser, der er karakteriseret ved et højt niveau af general uhøflig og upassende adfærd, også har en større andel, der har oplevelser med sexistiske hændelser.

### **Sexistiske hændelser har betydning for mental sundhed**

Ph.d.-studerende, der oplever sexistiske hændelser, har et højere forbrug af sundhedsydelser (bl.a. brug af psykofarmaka) og har et højere niveau af langtidssygemeldinger i slutningen af deres ph.d.-uddannelse.

### **Kvindelige ph.d.-studerende fastholdes i mindre grad på universiteterne**

Kvinder, der begyndte deres ph.d.-uddannelse i et fagmiljø med et relativt højt niveau af sexistiske hændelser, har en mindre sandsynlighed for at forblive i en forskerstilling på universiteterne efter afsluttet ph.d.-uddannelse end andre kvinder. Det samme gør sig ikke gældende for mænd.

Konkrete beregninger for kvindelige ph.d.-studerende det år, de modtager deres ph.d.-grad, indikerer, at en ændring i graden af sexistiske hændelser i fagmiljøet fra den højeste fjerdedel til den laveste fjerdedel i fordelingen på tværs

af fagmiljø vil medføre 6,5 procentpoint højere sandsynlighed for at forblive i et forskerjob på et universitet.

En anden måde at illustrere disse tal på er, at sandsynligheden for, at en kvindelig ph.d.-studerende forbliver i et forskerjob på et universitet det år, hvor hun modtager sin ph.d.-grad, er 14 procentpoint højere, hvis andelen, der har oplevet sexistiske hændelser i fagmiljøet, falder fra over 3 ud af 4 til under 1 ud af 4.

Resultatet for kvinder er drevet af fagmiljøer med et højt niveau af ondsindede seksuelle kommentarer, bevægelser eller blottelser. Denne sammenhæng observeres ikke i fagmiljøer præget af andre typer af sexistiske hændelser såsom et højt niveau af verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger kvinder på baggrund af deres køn.

### **De kvindelige ph.d.-studerende oplever fire hovedformer for sexismen**

- *Hverdagssexisme og subtil sexismen*, som kommer til udtryk i mønstre for kommunikation og interaktion, eksempelvis at mænd får mere taletid, og deres arbejde mødes med mere respekt og anerkendelse.
- *Velmenende sexismen*, hvor tilsyneladende gode intentioner om at skåne kvinder, fx af hensyn til deres omsorgsrolle som mor, betyder, at de går glip af krævende arbejdsopgaver, som kunne give dem mulighed for at demonstrere kompetencer og præstere godt.
- *Kønsbaseret forskelsbehandling*, fx at kvinder står for mere akademisk servicearbejde, eller at mandlige ansøgere bliver foretrukket, fordi man er bekymret for, at kvinder skal på barsel.
- *Fjendtlig sexismen og sexchikane*, der omfatter eksplicitte og grove hændelser af enten verbal eller kropslig karakter.

### **De kvindelige ph.d.-studerende håndterer sexismen med både offensive og resignerende strategier**

Kvinderne håndterer de forskellige former for sexismen med offensive strategier, hvor de aktivt protesterer og gør opmærksom på sexismen, samt resignerende strategier, hvor de trækker sig fra de sammenhænge, hvor de oplever sexismen. På det individuelle plan er begge strategier omkostningsfulde og kan reducere kvindernes chance for succesfuldt at fortsætte i en forskerkarriere. På kollegialt niveau oplever nogle af kvinderne opbakning til at sige fra over for sexismen, mens andre oplever mangel på samme. På institutionelt niveau er der et ledelsesmæssigt ansvar, men de få kvinder i undersøgelsen, der har erfaringer med grovere hændelser, har oplevet svigt i det system, som skal håndtere sexismen.

## **Støtte, opmuntring og sparring har betydning for de kvindelige ph.d.-studerendes fremtidsovervejelser**

Undersøgelsen finder fem faktorer, der af kvinderne beskrives som centrale i deres overvejelser om, hvorvidt de skal blive på universiteterne og forfølge en forskerkarriere eller hellere skal forlade akademien:

- Arbejdsmiljø
- Løn
- Ansættelsesforhold: prekære vs. faste stillinger
- Mobilitetskrav: krav om udlandsophold i forbindelse med postdocs
- Krav, prestige og frihed.

Støtte til at blive i form af opmuntring, kvalificeret sparring og tilbud om postdoc-stillinger er afgørende for de, der bliver. Blandt barrierer for at blive er manglende støtte og for nogle også mobilitetskravet, der ofte er knyttet til en postdoc-stilling. Endelig er der også stærke 'pull'-faktorer i kraft af, at nogle kvinder har mulighed for bedre løn, arbejdsvilkår og arbejdsmiljø uden for universiteterne.

### **Fakta om rapportens datagrundlag**

Et spørgeskema blev sendt online til alle, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018, og som kunne kontaktes ved brug af cpr-oplysninger (15.040 personer). 5.155 personer besvarede spørgeskemaet (34,5 %). Der er ikke væsentlig selektion ind i besvarelser på tværs af en lang række observerbare karakteristika (se Bilag 5). De kvantitative analyser er baseret på en sammenkobling af spørgeskemadata og registerdata.

De kvalitative analyser er baseret på en kombination af data indsamlet via fokusgrupper (af 2 timers varighed med 3-4 deltagere), dagbøger med refleksionsnotater, individuelle interviews og geninterviews gennemført 9-10 måneder efter første interview. VIVE rekrutterede 15 kvindelige ph.d.-studerende i sidste del af deres ph.d.-projekt til den kvalitative undersøgelse.

Sexisme og karriereforløb på danske universiteter

VIVE/2024

HR\_P-NR 302009