



25. FEBRUAR 2008.

SAGSNOTAT

Vedr.: Mangfoldighed på KU – Flere kvinder i forskning og ledelse

Sagsbehandler: Rektoratet

Indledning

På mødet den 25. september 2007 anmodede Bestyrelsen rektoratet om at udarbejde en handleplan med henblik på at øge antallet af kvindelige forskere på KU. Efter Bestyrelsens behandling af sagen vil planen blive indarbejdet i den strategiske handleplan, der fremlægges for Bestyrelsen i september 2008. Planen vil desuden indgå som et punkt i forbindelse med budget 09 (Bestyrelsens strategiske pulje).

Handlingsplanen har været genstand for diskussion i KU's Ledelsesteam over flere omgange. Den 22. februar 2008 var "Kvinder i forskning" temaet for et symposium for KU ansatte og studerende i Festsalen.

Generelt er rektoratet af den opfattelse, at mangfoldigheden på KU bør styrkes over en bred kam. Det gælder også inden for studenterområdet, hvor visse uddannelser er præget af en betydelig overvægt af enten mandlige eller kvindelige studerende.

Status på KU i kontekst

Størstedelen af universiteter i ind- og udland er præget af en skæv køns-sammensætning. Jo højere man begiver sig op ad forskerkarrierestigen, jo mere udpræget bliver skævheden (se boks 1).

Boks 1: Hvor bliver kvinderne af? Forklaringer på den skæve kønssammensætning¹.

- Kvinder er mere tilbageholdende med at søge
- Usikker karrierestruktur og/eller usikre fremtidsudsigter
- Arbejdsmiljøet på universiteter er ofte ikke-inkluderende, dvs. domineret af et køn
- Kvinder ønsker i højere grad arbejdsfællesskaber
- Stillinger slås ofte kun op vha snævre opslag
- Kvinder har et internationaliserings-efterslæb

I en tid, hvor kampen om forskningstalenterne skærpes af bl.a. internationaliseringen, er ambitionen om at tiltrække og fastholde flere kvindelige forskere blevet et centralt indsatsområde – for regeringer, universiteter og universitetsalliancer. F.eks. nedsatte den danske regering i 2005 en tænketank om temaet², medens Ivy-League universiteterne i USA i 2001 gik sammen om at sætte fokus på problemet.³

I 2006 besluttede IARU-rektorerne at ophøje emnet til ét af de fælles tværgående emner, hvor samarbejdsuniversiteterne skal forsøge at lære af hinanden ("best practice") og udvikle fælles nye tiltag. Projektet går under betegnelsen: "Understanding Women in Universities Around the Globe".

Udover nødvendigheden af at kunne trække på hele talentmassen er IARU-projektet præget af en fælles overbevisning om, at en øget mangfoldighed skaber et mere inkluderende og innovativt arbejdsmiljø. I en dansk kontekst underbygges dette bl.a. af en rapport fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen, der viser, at virksomheder med en kønsmæssig mangfoldig medarbejdersammensætning er dobbelt så innovative som andre virksomheder.⁴

¹ Se f.eks.: "Ph.d.uddannedes karrierevalg og -veje", Kamma Langberg, Svend Ladefoged, Ebbe Krogh Graversen, Dansk Center for Forskningsanalyse., 2007.

² Alle talenter i spil, Videnskabs- og Ligestillingsministeriet, 2005.

³ Ivy-rektorerne erklæring fra 2001: "Institutions of higher education have an obligation, both for themselves and for the nation, to fully develop and utilize all the creative talent available ... We recognize that barriers still exist for women faculty...

To analyze the salaries and proportion of other university resources provided to women faculty,

To work toward a faculty that reflects the diversity of the student body,

...

To recognize that this challenge will require significant review of, and potentially significant change in, the procedures within each university, and within the scientific and engineering establishment as a whole".

⁴ "Innovation og mangfoldighed", Rapport fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen, oktober 2007.

Endelig har universiteter, som samfundsbærende institutioner, en særlig forpligtelse til at afspejle kønssammensætningen i det omgivende samfund. F.eks. kan en skæv køns- (og for den sags skyld også alders) sammensætning få konsekvenser for, hvad der forskes i og ikke mindst for et fagområdes langsigtede rekrutteringsmuligheder blandt de studerende.

Analysen peger på, at danske universiteter (inkl. KU) langt fra udmærker sig ved at kunne tiltrække og fastholde kvindelige forskningstalenter. Trods den generelt høje procentsats af kvindelige studerende figurerer Danmark således i den dårligste tredjedel i EU's seneste opgørelser. Et lignende negativt billede tegner sig, når IARU anvendes som pejlemærke. Blandt IARU-universiteterne indtager KU med 29% kvinder i forskerstaben en midterplacering. Procentsatserne i IARU svinger mellem 5% og 45%.⁵

En oversigt over antallet af professorer og lektorer på KU (se tabel 1) understreger, at kønssammensætningen, trods Udviklingskontrakt og diverse aktiviteter på fakultetsplan, ikke er under forbedring. Samme billede genfindes på landsplan.

Tabel 1

Professorer, lektorer, adjunkter, post.doc - Kønsmæssig fordeling på hele KU 2005-2007

PROFESSORER

Talmæssig fordeling			Procentvis fordeling			
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	
2005	67	396	2005	14,5	85,5	%
2006	67	427	2006	13,6	86,4	%
2007	68	433	2007	13,6	86,4	%

Noter: Kliniske professorer medregnet. Gæsteprofessorer ikke medregnet.

LEKTORER

Talmæssig fordeling			Procentvis fordeling			
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	
2005	442	1065	2005	29,3	70,7	%
2006	443	1096	2006	28,8	71,2	%
2007	465	1100	2007	29,7	70,3	%

Noter: Kliniske lektorer medregnet. Eksterne lektorer ikke medregnet.

⁵ Yderpolerne udgøres af hhv. University of Tokyo med 5% og Yale University med 45% kvinder i forskerstaben.

ADJUNKTER

SIDE 4 AF 9

Talmæssig fordeling			Procentvis fordeling			
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	
2005	173	223	2005	43,7	56,3	%
2006	133	153	2006	46,5	53,5	%
2007	107	108	2007	49,8	50,2	%

Noter: Antallet af adjunkter er konstant dalende, da de i høj grad erstattes af post.doc.

POST.DOC.

Talmæssig fordeling			Procentvis fordeling			
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	
2005	77	97	2005	44,3	55,7	%
2006	139	189	2006	42,4	57,6	%
2007	186	231	2007	44,6	55,4	%

Noter: Antallet af post docs er stigende i perioden, da de erstatter ansættelse af adjunkter. Betragtes post doc og adjunkter under ét udgør kvinderne i årene 2005-2007 hhv. **44, 44** og **46** %.

I perioden 1. januar 2006 til 31. december 2007 var kun 14,9 % af de nyanstattede professorer kvinder (se tabel 2). De bagvedliggende tal viser, at det stort set kun er SUND, der har ansat kvindelige professorer inden for perioden.

Tabel 2

Nyanstattede professorer og lektorer på hele KU i perioden 2006 – 2007

Talmæssig fordeling			Procentvis fordeling			
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	
Professorer	20	114	Professorer	14,9	85,1	%
Lektorer	114	228	Lektorer	33,3	66,7	%

Tallene i tabellerne dækker naturligvis over en betydelig variation mellem fakulteter og ikke mindst institutter. Helt overordnet må den skæve sammensætning imidlertid betegnes som et generelt problem på KU, der vel at mærke ikke løser sig selv. Tværtimod, tyder foreløbige undersøgelser på, at andelen af kvindelige forskere i løbet af de næste år vil falde yderligere på grund af alderssammensætningen. Med andre ord: Blot for at holde status quo skal der ydes en ekstra indsats.

Erfaringer fra andre universiteter, erhvervsliv etc. viser, at problemet hverken kan løses ved et snuptag eller ét enkeltstående, ”trylleformulars-lignende” initiativ. Mærkbare resultater kræver derimod vilje til at iværksætte en langsigtet strategi – med mange forskellige indsatspunkter; lige fra

initiativer, der motiverer kvinder til at søge professorstillinger over en tids-svarende personale- og familiepolitik⁶ til en øget bevidsthed om, at universitetet i sine udadvendte aktiviteter (årsfest, æresdoktorer, forskningens døgn m.v.) fremstår som en arbejdsplads med rollemodeller for begge køn.

Mange af disse initiativer skal iværksættes på fakultets- og institutplan og vil kræve et langt sejt træk. For at fremskynde arbejdet med at øge antallet af kvindelige forskere har rektoratet imidlertid på baggrund af et idékatalog fra en nedsat ”Task force” (se boks 3) udarbejdet nedenstående ”trepunktsplan”, som skal supplere de lokale initiativer.

Boks 3: Task force om kvinder i forskning

Birgitte Nauntofte (formand), prodekan, professor, SUND; Anja Andersen, lektor, Niels Bohr Institut, NAT; Sven Frøkjær, dekan, professor, FARMA; Hanne Foss Hansen, professor, Institut for Statskundskab, SAMF; Bente Rosenbeck, lektor, Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab, HUM; Niels Wendelboe, vicedirektør for HR og Organisationsudvikling. Ingrid Skovsmose har været akademisk sekretær for Task forcen.

Task forcen blev nedsat af rektor i september 2007. Der er afholdt to møder, begge i oktober 2007, og task forcen har derefter fremlagt indstilling (rapport) om virkemidler til Ledelsesteamet. Task forcens medlemmer har gennem en årrække arbejdet med mangfoldighed, og i forskellige sammenhænge udarbejdet analyser og forslag til handlemuligheder for at ændre den skæve kønsmæssige fordeling af stillinger i universitetsverdenen. Task forcen bygger derfor videre på de erfaringer som medlemmerne har mht. barrierer etc.

Task forcen har arbejdet ud fra statistikker, der viser kønsfordelingen blandt studerende og ansatte forskere på KU, herunder adjunkter/post docs, lektorer og professorer.

Rapport fra Task force kan læses i sin helhed i bilag 1 (herefter TF)

Ud over idékataloget har rektoratet i sit arbejde trukket på virksomheders⁷ og andre universiteters erfaringer. En læresætning, der går igen er, at mangfoldighedsinitiativer ikke må fremstå som ”silo-agtige”, men skal knyttes til virksomhedens overordnede mål og principper.

Rektoratets udkast skal derfor ses i direkte forlængelse af Destination 2012’s målsætning om, at KU skal ”*udvikle sig til et internationalt højt estimeret universitet, blandt de absolut førende i Europa*”. Dette kræver, at

⁶ Mangfoldighed og ligestilling er netop blev valgt som ét af de personalepolitiske grundprincipper på KU. (se <http://personalepolitik.ku.dk/>).

⁷ F.eks. har emnet været genstand for debat i rektoratets Kompetencepanel; på baggrund af et oplæg af Henriette Fenger Ellekrog, TDC; nu SAS. Desuden deltog IBM’s adm. dir. Lars Mikkjelgaard på KU-symposiet den 22. februar 2008.

KU bliver langt bedre til (også) at sætte kvindelige forskningstalenter i spil – uden at give køb på de klassiske grundprincipper om fri konkurrence og forskningens kvalitet.

Omdrejningspunktet i trepunktspanen er således *ikke*, at kvinder skal favoriseres i selve ansøgningssituationen og tilbydes stillinger på bekostning af mere kvalificerede mænd. Omdrejningspunktet for indsatsen er derimod at øge antallet af kvalificerede kvindelige *ansøgere* mærkbart.

Eller for udtrykke det mere direkte: Trepunktspanen skal sikre, at de bedste – af begge køn - rent faktisk kommer frem til ”ansøgningsbordet”. Undersøgelser i Danmark viser nemlig, at en betydelig del af universiteternes stillinger tilfalder mænd - alene af den årsag at der overhovedet ikke har været kvindelige ansøgere. Kun ved hver 4. universitetsstilling er der både mandlige og kvindelige ansøgere i direkte konkurrence med hinanden.⁸ Da størstedelen af Europa har en væsentlig højere andel af kvinder i professorbestanden, er den underliggende tese derfor, at der findes mange kvalificerede kvinder i Danmark, der ikke har fået mulighed for at søge et professorat. Kort sagt: KU (og resten af Danmark) trækker ikke på hele talentmassen.

Det øgede antal kvindelige ansøgere skal tilvejebringes ved at

- a) *styrke* ledelsernes motivation til at identificere og udvikle kvindelige talenter,
- b) *forbedre* kvindernes internationaliseringsgrad og
- c) *øge* kvindernes motivation til at søge såvel forsker- som lederstillinger

Flere kvinder i forskning og ledelse på KU–Trepunktspan:

Trepunktspanprogram (2008-2013):

1. Økonomiske incitamenter til fakulteter/institutter

Tabeloversigterne viser, at KU (som andre universiteter) har en særlig udfordring med overgangsfrekvensen fra lektor til professor. Set i det lys foreslås det, at ambitionen om at øge antallet af kvindelige professorer er trepunktspanens første indsatsområde. Da trepunktspanen bør løbe i fem år, vil dette indsatsområde også kunne få positive konsekvenser på adjunkt- og lektorniveau. Fakulteter/institutter kan så at sige nå at køre kvinder i stilling til et professorat.

Frem for direkte at øremærke stillinger til kvinder vil KU belønne de fakulteter, der formår at identificere og ansætte kvalificerede kvinder i professorstillinger. Det foreslås, at belønningen gennemføres på to måder:

⁸ ”Alle talenter i spil”, Videnskab- og Ligestillingsministeriet, 2005 p. 9.

a) KU indfører et generelt **belønningsprincip**, hvor fakulteternes ansættelse af kvindelige professorer belønnes med ekstra professorstilling (M/K). Det ekstra professorat (til fakultetet), der betales af en central pulje i en periode på fem år, udløses det følgende år. Den konkrete model tager højde for fakulteternes forskellige størrelse (se boks 3; Bilag 1: Task Force, s. 9).

Boks 4: Belønningsprincippet i praksis

LIFE, NAT og SUND:

3-1 – tre kvindelige professorer belønnes med ét ekstra professorat

HUM og SAMF:

2-1 – to kvindelige professorer belønnes med ét ekstra professorat

TEO, JUR og FARMA:

1-1 – et kvindeligt professorat belønnes med ét ekstra professorat

b) KU opretter **en central bonuspulje**, hvor fakulteter, der øger *procenten* af nyansatte kvindelige professorer med 5 procentpoint i forhold til perioden 1. januar 2006- 31. december 2007, får en bonus. LIFE, SUND og NAT får hver 3 mio.kr.; HUM og SAMF hver to mio. kr. og TEO, JUR og FARMA hver 1 mio. kr. efter udgangen af 2009.

Såfremt et fakultet ønsker det, kan fakultetet få fremskyndet udbetalingen fra bonuspuljen, dog således at pengene skal betales tilbage, hvis der ikke ved udgangen af 2009 er sket den forventede stigning i ansættelsesratioen på 5 procentpoint.

2. Internationaliseringsstipendier

Det andet indsatspunkt retter sig mod yngre forskere (post-doc, adjunkter og lektorer med højst 3 års anciennitet) af det underrepræsenterede køn. I en forskningsverden, hvor internationaliseringen spiller en større og større rolle, vokser betydningen af, at flere kvindelige forskere tidligt i deres karriereforløb får opbygget et stærkt internationalt netværk. Derfor indstilles det, at der oprettes

16 internationaliseringsstipendier svarende til ca 12 mio kr årligt i en 5-årig periode. Tanken er, at et stipendium benyttes til 6-12 måneders udlandsophold (fuld løn og rejsetilskud). Fuld finansiering af 2-årigt post-doc forløb kan også accepteres. Stipendierne fordeles på fakulteterne inden for områder, hvor det underrepræsenterede køn udgør 40% eller derunder, så LIFE, NAT og SUND, hver kan uddele 3 stipendier, HUM og SAMF hver 2 stipendier, mens TEO, JUR og FARMA hver kan uddele 1 stipendium pr. år. (Bilag 1: TF side 10).

3. Talent- og lederudvikling

Det sidste indsatspunkt retter sig mod kvindernes egen motivation for at slå ind på en forskerkarriere (helt frem til professorniveau) - eller en karriere inden for universitetsledelse (institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v.). Sidstnævnte, dvs. en forbedret kønssammensætning på lederniveau vil f.eks. kunne øge antallet af rollemodeller, samt ikke mindst skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø, der appellerer til begge køn:

- a) Der oprettes *et tværgående mentorprogram* for kvindelige post doc/adjunkter (Bilag 1: TF side 10). Mentorprogrammet udvikles af HR & Organisation.
- b) KU afsætter en *central udviklingspulje* på 2 mio kr i 2009, som fakulteter/institutter kan søge efter konkret ansøgning til talentudvikling for det underrepræsenterede køn
- c) KU (med forankring i HR & Organisation) opretter *lederudviklingsprogrammer* for potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v. (Bilag 1: TF side 9&10).

Der vil desuden blive gennemført en analyse af behov for en KU-Barselsfond.

Opfølgning

HR & Organisation følger som en del af Bestyrelsens strategiske handleplan op på udviklingen inden for området, første gang i slutningen af 2009. Fakulteterne udarbejder handlingsplaner for den samlede indsats på området. I tillæg hertil vil HR & Organisation gennemføre møder med hvert fakultet med henblik på opfølgning på de initiativer, fakultetet har igangsat og drøftelse af, hvordan der sikres fremdrift på området, herunder evt. yderligere tiltag.

Tidsperspektiv – og eksekvering

Trepunktsplanen skal gennemføres over en 5-årig periode med start, når bestyrelsen har vedtaget handleplanen. Punkt 1 a og 1 b iværksættes straks, idet stillinger kan slås op f.eks. fra maj måned 2008, med sandsynlig budgetmæssig effekt med udgangen af 2008. Professorstillinger besat fra 1. januar 2008 tæller med ved vurdering af, om fakulteter har opfyldt deres mål i punkt 1a og 1b. Punkt 2 iværksættes fra 2009, idet der ikke er afsat midler i 2008. Punkt 3 iværksættes fra 2008. (I forbindelse med budgetrevision Q2 kan evt. tages stilling til, om der skal ske ændringer, således at det er muligt at ansætte flere professorer i 2008).

På baggrund af et statusnotat fra HR & Organisation drøfter KU's ledelsesteam sagen årligt inden for den 5 årige periode.

Efter 2 år evalueres effekten af initiativerne. Hvis der ikke kan konstateres tilfredsstillende udvikling, må bevillingsmodellen til fakulteterne tages op til revision.

Ud over disse aktiviteter vil KU fortsat deltage aktivt i IARU-samarbejds aktiviteter.

Dispensation fra Ligestillings/ligebehandlingsloven

KU skal søge om dispensation fra ligestillingsloven, bl.a. fordi trepunktsplanen løber over 5 år, og i øvrigt for de fleste initiativers vedkommende ikke er afprøvet på universiteter i Danmark.⁹

Det bør dog understreges, at planen er i tråd med det charter, som Ligestillingsministeriet har udarbejdet med 10 private og offentlige virksomheder; herunder SDU (se boks 5). Charteret offentliggøres ultimo marts.

Charterets udarbejdelse skal ses i lyset af, at Danmark befinder sig i en situation, hvor kvindeandelen blandt erhvervsledere, professorer etc. ikke har ændret sig mærkbart over de senere år. Dette har øget presset for at følge bl.a. det norske eksempel med kvoter. Charteret skal opfattes som en mellemvej: regeringen ønsker ikke at pålægge virksomheder kvoter; til gengæld vil den opfordre til, at virksomheder, universiteter sætter sig nogle egne, ambitiøse mål – på baggrund af en fælles ”værktøjskasse”. Når charteret er officielt vedtaget, vil KU blive opfordret til at skrive det under.

⁹ Ligesom KU har andre universiteter også på det seneste intensiveret arbejdet med mangfoldighed. Århus Universitet har f.eks. taget initiativ til, at stillinger slås bredere op, og at ansættelsesudvalg sammensættes af begge køn. Ålborg har nedfældet et mål for at øge kvindeandelen i Udviklingskontrakten. SDU har besluttet at øge andelen af kvinder ansat i lektor- og professorstillinger med 2% inden den 31.12.08.