

PIXIrapport

Sammendrag af rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU: Perspektiver, tilgange og tendenser"

Faber, Stine Thidemann; Gemzøe, Anna Stegger; Nielsen, Helene Pristed

Publication date:
2018

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Faber, S. T., Gemzøe, A. S., & Nielsen, H. P. (2018). PIXIrapport: Sammen drag af rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU: Perspektiver, tilgange og tendenser".

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

PIXI RAPPORT

Sammendrag af rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU: Perspektiver, tilgange og tendenser"



EDGE, Center for Ligestilling og Diversitet, AAU

Stine Thidemann Faber
Anna Stegger Gemzøe
Helene Pristed Nielsen

Forord

Denne pixirapport er et sammendrag af rapporten *Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU Perspektiver, tilgange og tendens* (i alt 111 sider), som i 2017 blev udarbejdet med henblik på at understøtte AAUs nyetablerede Udvalg for Ligestilling og Diversitet i dets arbejde med formuleringen af den kommende strategiske handleplan for ligestilling og diversitet, dækkende perioden 2018-2022.

Den fulde rapport kan fås ved at rette henvendelse til udvalget.

Introduktion

Igennem årene har Aalborg Universitet på forskellig vis haft fokus på køn og ligestilling. Trods handleplaner og tiltag på området har det imidlertid vist sig vanskeligt at skabe vedvarende forandringer i organisationen. I 2016 blev det derfor besluttet at sætte mere fokus på området og hæve ambitionerne ved at nedsætte et nyt *Udvalg for Ligestilling og Diversitet* (ULD) med reference direkte til Direktionen.

Af kommissoriet for det nye udvalg fremgår det, at udvalget har ansvaret for det strategiske og langsigtede arbejde med ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet. Det er endvidere præciseret, at det nye udvalg skal beskæftige sig med ligestilling og diversitet i bred forstand; med fokus på såvel køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans samt fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser.

Som optakt til udarbejdelsen af den kommende strategiske handleplan for ligestilling og diversitet igangsatte det nye udvalg et længerevarende strategifararbejde. I denne proces har fokus været på at facilitere vidensakkumulering og erfaringsudveksling bredt i organisationen:

- *via inddragelse af centrale kollegiale organer.* Dette er sket i form af besøgsrunder ved de fem akademiske råd på campus Aalborg samt inddragelse af campusrådene i hhv. København og Esbjerg.
- *via bred inddragelse af medarbejdere og ledelse.* Dette er sket dels via *en åben rundspørge* i organisationen med besvarelser fra 186 medarbejdere og ledere på tværs af organisationen (i alt 58 mænd og 128 kvinder); dels via afholdelse af fem *fokusgruppeinterviews* på tværs af medarbejdergrupper (omfattende i alt 41 medarbejdere); dels via et *informations- og diskussionsmøde* for alle institutledere.

Indeværende rapport fokuserer hovedsageligt på ligestilling og diversitet i forhold til AAUs VIP-medarbejdere, selvom der også trækkes på input fra de TAP-medarbejdere, som kom frem under ovenstående dataindsamlingsproces.

Baggrunden for strategiarbejdet

Til trods for at Danmark regnes for at være et land med en høj grad af ligestilling, er kønsbalancen på de danske universiteter meget skæv. Når man sammenligner danske opgørelser med EU's tal for køn og ligestilling i forskning (de såkaldte SHE-figures), springer det i øjnene, at Danmark placerer sig langt nede på listen, og også under en række af de lande vi ellers sammenligner os med. Den samlede andel af kvindelige forskere ansat på danske universiteter lød i den seneste opgørelse på kun 34,8 %, mens gennemsnittet for universiteterne fra vores nordiske nabolande lød på henholdsvis 36,2 % for Norge og 37,2 % for Sverige. De lande, der placerer sig øverst på listen er Letland og Litauen med en andel på henholdsvis 52,4 % og 52,8 % kvindelige forskere (SHE-figures 2015).

Selvom den skæve kønsfordeling på danske universiteter i nogen grad varierer mellem de våde og de tørre videnskaber (med færrest kvinder ansat indenfor førstnævnte), er der uanset område en generel tendens til kønsskævhed, især hvad angår de øvre karrieretrin. Den seneste opgørelse på området viser således, at kvinder i 2015 kun udgjorde 19,8 % af det totale antal professorer i Danmark. Samme skæve problematik er tydelig, når man kigger på ledelseslagene på tværs af de danske universiteter. Også her er andelen af kvinder uforholdsmæssigt lav (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2016)

De kønsskæve tal og den manglende progression på området som beskrives i de nationale opgørelser, afspejler sig også på lokalt niveau. Et hurtigt kig på kønsfordelingen på AAU i hhv. 2013 og 2017 viser, at der de seneste fem år kun er sket en lille stigning i antallet af kvindelige VIP-ansatte på AAU som helhed, fra 35,0 % i 2013 til 35,9 % i 2017. Også på AAU er de øvre stillingskategorier stadig domineret af mænd: I 2017 lød den samlede andel af kvinder ansat i ordinære professorater på AAU på kun 17,9 %, hvilket kun er en lille stigning i sammenligning med 2013, hvor andelen var på 16,1 %. Også hvad angår ledelseslaget på AAU, er kønsfordelingen uforholdsmæssigt skæv: I 2017 var 69,6 % af alle dekaner og institutledere mænd, og en lignende fordeling (66,7 % mænd) gjorde sig gældende blandt de administrative chefer (tal stammer fra *Qlickview*; for grafer og uddybning af tal se hovedrapporten).

"Rørledningen" lækker

Tidligere regnede man med, at kønsskævheden på de danske universiteter automatisk ville udligne sig over tid som et resultat af et øget optag af kvindelige studerende og ph.d.-studerende. Det er dog fra flere sider blevet påpeget, at en sådan udvikling er behæftet med usikkerhed, og at udviklingen uanset hvad går for langsomt (Ståhle 1993 og 2007, Borchorst et al. 2008, Nielsen 2014).

Selvom der i dag er næsten lige mange (nogen steder endda flere) kvindelige end mandlige ph.d.-studerende (i hvert fald indenfor de såkaldt tørre områder) er tendensen den samme: Andelen af kvindelige forskere falder, når man kigger på de øvre stillingskategorier (lektor og professorniveau) og på ledelseslaget (institutledere, dekaner, osv.). Det forhold at kvinder ansat i forskerstillinger gradvist forsvinder, især i overgangene fra midlertidig til fast ansættelse, omtales i forskningslitteraturen som "den lækende rørledning" (på engelsk: *the leaky pipeline*). Fra flere sider

er det blevet påpeget, at universiteternes "lækkende rørledninger" er et udtryk for talenttab og spildte faglige/menneskelige ressourcer, der ikke kommer organisationen til gode (Emerek og Larsen 2011, Goulden, Mason og Frasch 2011).

Der er behov for et øget fokus på organisationsudvikling

I arbejdet mod at sikre bedre kønsbalance på universiteterne har problemidentificeringen i de senere år ændret sig. Hvor kvinders manglende tilstedeværelse, især på de øvre karrieretrin på universiteterne, tidligere blev forklaret med individuelle fravalg og præferencer, er der således over årene kommet et større fokus på organisationsudvikling som det, der skal til for at ændre den skæve kønssammensætning i Akademia. I forskningslitteraturen omtales dette som en drejning fra "*fix the women*" (fokus på kvinderne; det individuelle niveau) til "*fix the organisations*" (fokus på strukturer og kulturer) (Schiebinger 2008, Ulvestad 2017, Burkinshaw og White 2017).

Forskning på området har dog konkluderet, at der på de danske universiteter i højere grad end man ser det i de øvrige nordiske lande, er en tendens til at holde fast i "*fix the women*"-paradigmet, eksempelvis ved at etablere mentorprogrammer el. lign. for kvindelige forskere, snarere end at fokusere på organisationens overordnede strukturer og kulturer.

En stor del af de øvrige universiteter i Danmark, og i vores nordiske/europæiske nabolande, arbejder mere proaktivt med ligestilling og diversitet, end vi har haft tradition for på AAU frem til nu (se hovedrapporten for eksempler på typer af indsatser).

Det nationale perspektiv: Politiske initiativer og forandringsincitamenter

Igennem årene har der fra politisk hold været lagt et pres på universiteterne for at adressere den manglende kønsbalance, og for at øge bevidstheden om både de strukturelle og de kulturelle barrierer, som kan indvirke på kønssammensætningen blandt de ansatte.

Igennem årene har man således lavet tilføjelser til lovgivningen, som har lagt yderligere pres på universiteterne. Med *ligestillingsloven* fra 2000 blev universiteterne lovgivningsmæssigt forpligtet til at arbejde med ligestilling og til at integrere kønsmainstreaming i alle kerneydelser og i al planlægning. Med en tilføjelse til loven i 2013 blev universiteterne desuden forpligtet til at udarbejde *ligestillingsredegørelser* hvert andet år, så det i højere grad blev muligt for regeringen at følge og monitorere udviklingen. Ligestillingsredegørelserne bruges bl.a. til at udarbejde et *ligestillingsbarometer* for henholdsvis staten, regioner og kommuner.

Med regeringens *Charter for flere kvinder i ledelse* har det siden 2012 været obligatorisk for universiteterne at arbejde med bl.a. strategier, måltal, personalepolitikker, ansættelse og rekruttering, headhunting samt karriereudvikling med henblik på at øge andelen af kvinder i ledelsesstillinger. Den fortsatte kønsskævhed i ledelseslagene på universiteterne indikerer imidlertid, at der bør arbejdes mere eksplicit med denne problematik.

Den seneste tænketank, *Taskforce for Flere Kvinder i Forskning*, pegede først og fremmest på vigtigheden af, at køn og ligestilling gøres til et fokusområde på ledelsesniveau på de enkelte universiteter. Der var samtidig fokus på universiteternes arbejde med rekruttering, ansættelse, karriereveje, talentpleje samt på arbejdskulturen på universiteterne (Taskforce for Flere Kvinder i Forskning 2015).

I de politiske tiltag, som har været bragt på banen igennem de seneste år, har fokus overvejende været på kønsligestilling. Hidtil har der kun i lille grad været fokus på diversitet, selvom det selvsagt gælder, at universiteterne ligesom alle andre arbejdspladser i landet, er omfattet af *diskriminationsloven*, der sigter mod at beskytte medarbejdere mod såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Seneste udvikling: Ligestilling og kønsbalance gøres til et særskilt satsningsområde i både den europæiske og den danske forskningspolitik

I 2015 præsenterede Den Europæiske Kommission den såkaldte ERA-plan, som indeholder en fælles europæisk køreplan for at fremme forskning og innovation. I planen præsenteres *ligestilling og integrering af kønsperspektiver i forskningen* som et selvstændigt satsningsområde.

Med henblik på at omsætte den europæiske køreplan har de enkelte medlemsstater efterfølgende produceret nationale køreplaner; således også Danmark, hvor Styrelsen for Forskning og Innovation præsenterede den danske køreplan i 2016. Også i den danske køreplan er *ligestilling og kønsbalance* nævnt som et særskilt satsningsområde. Heraf fremgår det, at de danske målsætninger frem mod 2020 er:

- At adressere den rekrutteringsmæssige skævhed i forskningssystemet. Mål: I 2020 bør der være en bedre udnyttelse af alle talenter uanset køn.
- At sikre at der kommer en ligelig kønsbalance i forskningsinstitutionernes bestyrelser og ledelser (som ligestillingsloven tilsiger).
- At sikre at kønsdimensionen i relevant omfang bliver integreret i forsknings- og innovationspolitikker, -programmer og -projekter (i overensstemmelse med den europæiske ERA-køreplan) (Styrelsen for Forskning og Innovation 2016).

I den danske køreplan er det ikke konkretiseret, hvordan Styrelsen vil sikre, at universiteterne lever op til de specificerede mål. Til sammenligning kan siges, at den norske ERA-køreplan præciserer, hvem der er ansvarlig for implementeringen af indsatser og aktiviteter samt opfølgningen herpå. Et af de konkrete tiltag, som nævnes, er, at der på den norske universiteter skal foregå en oplæring af både det administrative personale og blandt ledelse, forskere og bedømmere i arbejdet med køn og ligestilling.

Hverken den overordnede europæiske plan eller de nationale køreplaner i Danmark og Norge adresserer diversitet, hvilket også har været rejst som et kritikpunkt (Mesna 2017).

Kønsligestilling på universiteterne knyttes i stigende grad sammen med forskningsstøtte- og -bevillingssystemerne

Med realiseringen af den europæiske ERA-plan, og lanceringen af den tilhørende danske køreplan, er der i dag kommet et endnu større fokus på at sikre kønsligestilling på universiteterne. I en europæisk sammenhæng har kommissionen længe arbejdet for at påvirke de europæiske universiteters kønsbalance bl.a. ved at etablere en incitamentsstruktur via *forskningsstøtteprogrammet Horizon 2020*. I dette program afkræves det, at ansøgere skal redegøre for dels kønssammensætningen hos det samlede forsker-team dels for eventuelle kønsaspekter ved det formulerede forskningsprojekt.

For at komme kønsskævheden til livs har regeringerne i England, Irland og Australien introduceret det såkaldte *Athena Swan Charter*, hvor universiteterne kan opnå enten en bronze-, sølv- eller guldmedalje for deres arbejde med køn og ligestilling. I Irland har man taget denne tanke et stykke længere. Her er de tre største forskningsbevillingsagenturer (the Irish Research Council, Science Foundation Ireland og the Health Research Board) gået sammen om at opstille som kriterium, at de irske universiteter fra og med udgangen af 2019 skal have en *Athena SWAN ligestillingsakkreditering* for at overhovedet at kvalificere sig til at modtage forskningsbevillinger (Hindhaugh 2017).

Også i Danmark har der været diskussioner af køn og ligestilling i relation til forskningsbevillinger; primært i regi af *De Frie Forskningsråd*, der i nyere tid har haft fokus på kvindelige forskeres brug af rådets virkemidler samt barrierer for kvinders forskerkarrierer (Bloch og Henriksen 2013). I 2013 formulerede de frie forskningsråd en ligestillingspolitik, ligesom man begyndte at monitorere kønsfordelingen hos ansøgere og bevillingsmodtagere.

Kønsmainstreaming på universiteterne: Hvad vil det egentlig sige?

I Danmark tilsiger loven, at kønsmainstreaming skal integreres i al offentlig planlægning og forvaltning. *Mainstream* betyder direkte oversat "hovedstrøm". Når man arbejder ud fra et ønske om at sikre ligestilling og diversitet indikerer mainstreamingstankegangen, at ligestilling skal indgå som et naturligt element i universiteternes "hovedstrøm", frem for at leve sit eget separate liv på sidelinjen; som en "understrøm".

Ligestillings- og diversitetsindsatserne bør med andre ord forankres som en integreret del af universiteternes overordnede strategier, og ikke kun behandles i særskilte udvalg og særskilte handleplaner. At kønsmainstreamer handler konkret om at spørge ind til om virkningerne af eksempelvis en beslutning, et tiltag eller en procedure i en organisation kan få utilsigtede konsekvenser for det ene køn frem for det andet.

I en europæisk sammenhæng er *kønsmainstreaming* længe blevet fremhævet som et redskab, som universiteterne bør tage i brug (Hafner-Burton og Pollack 2002, Danowitz og Bendl 2010).

I Sverige har man netop taget denne tilgang til sig i et forsøg på at lægge yderligere pres på universiteterne og sikre en mere ligelig kønssammensætning på uddannelses- og forskningssiden. Den svenske regering har således pålagt de svenske universiteter, at de inden udgangen af 2019 skal have

integreret et *kønsmainstreamingsperspektiv*. Ministeriet forklarer baggrunden for kravet med, at de ønsker at bekæmpe tendensen til at ligestillingspørgsmål i det daglige arbejde og i universiteternes beslutningsprocesser bliver negligeret eller givet lavere prioritet sammenlignet med andre anliggender og aktiviteter (Utbildningsdepartementet 2017).

Let's Do Diversity: Nu er der endnu mere end før, der skal tages højde for!

I tråd med ovenstående betragtninger om *kønsmainstreaming* på universiteterne, er der indenfor forskningslitteraturen også et stigende fokus på *diversitetsmainstreaming* (Squires 2007). Her er ræsonnementet i store træk det samme; nemlig at nye beslutninger, tiltag og initiativer i organisationen til enhver tid bør vurderes ud fra en betragtning om, hvorvidt de er tilstrækkeligt inkluderende overfor forskellige typer af ansatte.

Af kommissoriet for AAUs nye Udvalg for Ligestilling og Diversitet fremgår det jf. tidligere, at udvalget skal beskæftige sig ikke kun med køn, men også med alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse, mv. Der er ingen tvivl om, at der ligger en væsentlig opgave i fremadrettet at arbejde ud fra en sådan flerdimensionel tilgang. Forskning peger på, at særligt universiteterne bliver udfordret, når indsatserne udvides til at omfatte mere end "blot" kønsligestilling, netop fordi der er tale om organisationer, der på mange måder ikke har været i stand til at fuldføre arbejdet med at sikre kønsligestilling (Andersen, Lilleaas og Ellingsen 2017).

I forskningslitteraturen er der ikke desto mindre blevet peget på, at universiteterne med fordel kan arbejde med diversitet og dermed styrke organisationernes evne til at inkludere mange forskellige typer af ansatte, samt opnå de fordele, der er ved en mangfoldigt sammensat arbejdsstyrke (Dedoussis 2007, WISELI 2010).

Flere forskere har imidlertid også understreget, at det ikke nødvendigvis er nemt, hverken i Akademia eller i andre organisationer, at arbejde med diversitet. Akkurat i forhold til arbejdet med handleplaner på området, er det eksempelvis blevet fremført, at man på trods af gode hensigter risikerer at skabe barrierer mellem ansatte, hvis man ikke er særligt opmærksom på handleplanernes sprogbrug. For at undgå dette er det vigtigt at tænke diversitetsindsatserne på universiteterne som en kollektiv indsats, der tilgodeser alle og ikke blot "de andre" (Iverson 2012).

AAU i tal: Forskelle fakulteterne imellem

I hovedrapporten præsenteres en analyse af en række kvantitative data. Analysen belyser bl.a. kønsfordelingen blandt VIP-ansatte, statsborgerskabsfordelingen blandt VIP-ansatte, sammensætningen af den øvre ledelse, osv. Analysen i hovedrapporten medtager en analyse af, hvordan fordelingen har forandret sig i et femårigt perspektiv. I denne pixirapport præsenteres imidlertid kun et øjebliksbillede, som viser de nyeste tal (*Qlikview*, tal fra august 2017). Nedenfor skal vi især fordybe os i det forhold, at der på AAU er store forskelle fakulteterne imellem (og på nogle

fakulteter også institutterne imellem). Netop dette er en vigtig pointe, idet det peger på, at der på AAU fremadrettet bør arbejdes med ligestilling og diversitet ud fra en mere differentieret tilgang, end det har været tilfældet i de tidligere handleplaner.

Når man kigger på **kønsfordelingen blandt forskere** på AAU ses det af den fakultetsspecifikke opgørelse i tabellen nedenfor, at der er ganske store variationer indenfor for de enkelte fagområder:

Tabel 1: Kvindeandelen på AAU; samlet såvel som fordelt på fakulteter og stillingskategorier

	Kvindeandel Samlet (%)	Kvindeandel Ph.D. (%) L: Lønnede Ø: Øvrige	Kvindeandel Adjunkt (%)	Kvindeandel Post Doc (%)	Kvindeandel Lektor (%)	Kvindeandel Professor mso (%)	Kvindeandel ordinært professor (%)	Kvindeandel Klinisk professor (%)
SAMF	48,7 %	61,5 % (L) 72,1 % (Ø)	58,0 %	52,2 %	37,3 %	23,1 %	21,4 %	
HUM	53,2 %	59,4 % (L) 59,0 % (Ø)	63,0 %	64,3 %	47,3 %	72,7 %	39,1 %	
SUND	43,8 %	50,8 % (L) 58,1 % (Ø)	44,0 %	66,7 %	40,0 %	0 %	10,7 %	16,2 %
ENG	21,6 %	21,4 % (L) 23,8 % (Ø)	30,5 %	15,9 %	17,9 %	13,6 %	5,8 %	
TECH	26,4 %	24,5 % (L) 21,9 % (Ø)	36,2 %	31,3 %	23,7 %	30,0 %	11,4 %	
AAU SAMLET	35,9 %	36,3 % (L) 42,6 % (Ø)	46,4 %	35,4 %	30,8 %	28,8 %	17,9 %	16,2 %

Af tabellen fremgår det, at de forskellige fakulteter synes at stå overfor følgende forskellige ligestillingsudfordringer. Dette handler bl.a. om, at kønsfordelingen på SAMF, HUM og SUND er kendetegnet af, at der er forholdsvis mange (enkelte steder: flere) kvinder end mænd i de nedre stillingskategorier (de tidsbegrænsede stillinger: ph.d., adjunkt og post doc), mens kønsfordelingen ændrer karakter med flere mænd end kvinder, når man kigger på de øvre stillingskategorier (fx de tidsubegrænsede stillinger: lektor og ordinær professor). Ulempen ved her i tabellen kun at vise øjebliksbilledet er, at man fristes til at konkludere, at den skæve kønsbalance så nok vil kunne udligne sig selv over tid, når nu forskerstaben på de tre fakulteter rummer så mange kvinder i de nedre stillingskategorier. Af de analyser som indgår af hovedrapporten, og hvor tidsperspektivet er medtaget, fremgår det imidlertid, at der kun er sket ganske små forandringer i kønssammensætningen på AAU fra 2012 og frem til i dag. Det understreger også den pointe, som stod tidligere; nemlig at udviklingen går for langsomt (s. 3) og at "rørlednings"-problematikken fortsat gør sig gældende (s. 4).

På de to øvrige fakulteter, ENG og TECH, er problematikken lidt anderledes. Som fakulteter ligner ENG og TECH hinanden på den måde, at begge fakulteter har en lav kvindeandel på ph.d.-niveau. Ud over at have fokus på medarbejderfastholdelse (ligesom resten af fakulteterne), er der ikke overraskende et behov for at tænke i rekruttering langt tidligere i "fødekæden" på ENG og TECH med henblik på at opnå en mere ligelig kønsfordeling på disse fakulteter. Af tabellen fremgår det også, at kønsskæven er særligt udtalt på professorniveau (for en mere dybdegående analyse henvises til hovedrapporten).

Ser man på diversitet på AAU mere bredt og inddrager statsborgerskab¹, danner der sig - jf. tabel 2 nedenfor - et billede af, at AAU især tiltrækker og ansætter medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab i de nederste stillingskategorier (ph.d.), hvor de, dog med variationer på tværs af fakulteterne, udgør en ganske stor del af AAUs samlede VIP-medarbejderstab. Dette gør sig især gældende på ENG og TECH.

Tabel 2: Statsborgerskabsfordelingen på AAU; samlet såvel som fordelt på fakulteter og stillingskategorier

	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab samlet (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab Ph.D. (%) L: Lønnede Ø: Øvrige	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab Adjunkt (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab Post Doc (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab Lektor (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab Professor mso (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab ordinært professorat (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab Klinisk professor (%)
SAMF	16,2 %	21,2 % (L) 30,2 % (Ø)	22,0 %	21,7 %	10,3 %	0 %	16,7 %	
HUM	20,3 %	21,9 % (L) 36,1 % (Ø)	14,8 %	35,7 %	14,4 %	18,2 %	32,6 %	
SUND	21,2 %	30,8 % (L) 17,1 % (Ø)	28,0 %	41,7 %	28,3 %	33,3 %	28,6 %	5,4 %
ENG	47,3 %	46,0 % (L) 70,6 % (Ø)	52,5 %	73,9 %	27,7 %	27,3 %	26,9 %	
TECH	41,9 %	55,3 % (L) 61,6 % (Ø)	36,2 %	62,5 %	28,4 %	20,0 %	18,2 %	
AAU SAMLET	32,3 %	40,1 % (L) 45,8 % (Ø)	31,5 %	56,7 %	22,0 %	18,6 %	24,5 %	5,4 %

Af tabellen fremgår også, at stillingskategorierne adjunkt og post doc tilsyneladende besættes meget forskelligt, hvor det på nogle fakulteter (ENG og TECH, og i nogen grad SUND og HUM) er mere udbredt at rekruttere internationalt, når det kommer til post doc stillinger fremfor til adjunktstillinger.

Som det fremgår af tabellen er SAMF det fakultet, der samlet set har færrest VIP-ansatte med udenlandsk statsborgerskab.

Som det ses af tabellen er der et relativt fravær af udenlandske statsborgere på lektor- og professorniveau på flere af fakulteterne. Dette kan naturligvis have mange årsager, herunder sammenhængen mellem nationalitet, alder og mobilitet.

Når man diskuterer ligestilling på universiteterne, tales der ofte ud fra et ønske om at ændre på den skæve kønsfordeling. Her er udgangspunktet at sikre en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i forskerstaben. I diskussionen om medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab antager problematikken imidlertid en anden karakter. Her knytter arbejdet med ligestilling og diversitet an til et ønske om at modvirke diskrimination, at se på eventuelle mønstre i hvilke stillinger der besættes af hvem, samt at forholde sig til fastholdelsesproblematikker og arbejdsvilkår for netop denne type af

¹ Statsborgerskab er ikke en dækkende betegnelse for etnisk tilhørsforhold, men ikke desto mindre de (mindst upræcise) data, som Qlikview stiller til rådighed.

medarbejdere, osv.; fremfor at arbejde hen i mod en antalsmæssig balance mellem medarbejdere med hhv. dansk og udenlandsk statsborgerskab. Det forhold, at der på nogle fakulteter (og institutter) i højere grad end på andre er tradition for at rekruttere og ansætte flere udenlandske medarbejdere understreger behovet for at målrette indsatserne i handleplanen på baggrund af de fakultetsspecifikke erfaringer og behov.

Hvad siger medarbejderne?

I det følgende opsummeres kort nogle af hovedpointerne fra medarbejderrundspørgen (i alt 186) og fokusgruppeinterviewene (i alt 41 medarbejdere) (for en mere dybdegående analyse henvises til hovedrapporten).

Rekruttering, ansættelse og karriereveje

Fra flere sider blev der fokusgruppeinterviewene peget på, at den skæve kønsbalance på universiteterne fordrer, at universiteterne skal blive kan blive bedre til at tiltrække, udvikle og fastholde såvel kvindelige forskere som forskere med udenlandsk statsborgerskab. Et væsentligt indsatsområde kan derfor være at se nærmere på processer og procedurer på AAU i relation til rekruttering, ansættelse og karriereveje.

I fokusgruppeinterviewene blev det påpeget, at man på universiteter hænger fast i en forældet forestilling om forskningen som "et kald", og at nogle forskertalenter (mænd såvel som kvinder) i dag risikerer at gå tabt, fordi de ikke finder arbejdsvilkårene på universitetet attraktive. I stedet prioriteres en stilling fx i det private, hvor lønnen er bedre og arbejdsvilkårene mere attraktive (ikke mindst fordi man her ikke i samme omfang fastholdes i midlertidige ansættelser over en længere årrække).

Det forhold at det kan være vanskeligt at indregne længerevarende barsels- og forældreorlov samt kombinere familieliv med en forskerkarriere (fx ved påbud om udlandsophold i de tidlige karriereår) kan få især kvindelige forskertalenter til at fravælge en forskerkarriere til fordel for en fast ansættelse med andre arbejdsvilkår uden for universitetet.

Flere af de interviewede peger på, at universitetet har for lidt tradition med regulært HR-arbejde, at man burde tænke mere i karriereplanlægning og have et større fokus på medarbejderfastholdelse.

Modvirk stereotyper og ubevidst bias

De relativt lukkede rekrutterings-, ansættelses- og forfremmelsesmekanismer, der eksisterer på universiteterne, gør det ekstra vigtigt at være opmærksom på, hvilke ubevidste idéer om fx køn, etnicitet, handicap mv., der spiller ind bag om ryggen på systemet.

I fokusgruppeinterviewene og i rundspørgen blev det påpeget, at kønsstereotyper og ubevidst bias, også i Akademia, kan være med til at påvirke måden hvorpå egne og andres kompetencer vurderes.

Forskningen på området bekræfter dette, og påpeger samtidig, at ubevidst bias især synes at ramme kvindelige forskere negativt, da alle, uanset køn, har en tendens til at vurdere mænds kompetencer som højere end identiske kompetencer hos kvinder. Det er vigtigt i organisationen at arbejde med de ubevidste antagelser og forudindtagelser; ellers risikerer man utilsigtet at diskriminere (fx på baggrund af idéer om, hvad mænd og kvinder kan, formår og vil).

Skab en attraktiv, fleksibel og inkluderende arbejdskultur

At have en forskerkarriere på universitetet indebærer at være i en præstationskrævende og konkurrencepræget arbejdskultur. I fokusgruppeinterviewene blev det påpeget, at vejen til en fastansættelse er lang, og kræver at forskerne er dedikerede og villige til at yde noget ekstra. Det blev samtidig påpeget, at arbejdsvilkårene kan skabe udfordringer og problematikker for særligt kvindelige forskere (f.eks. relateret til barsel og forældreorlov), for medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab, for medarbejdere med funktionsnedsættelser (fysiske såvel som psykiske), osv. I fokusgruppeinterviewene og i rundspørgen blev det således fremhævet, at AAU – i en bestræbelse på at ændre kønssammensætningen og øge diversiteten i forskerstaben – bør arbejde med kulturel inklusion og i det hele taget fokusere på at skabe en mere inkluderende arbejdskultur.

I rundspørgen og i fokusgruppeinterviewene blev der på forskellig vis sat fokus på omgangstonen og arbejdskulturen på AAU. Nogle af de interviewede kvinder beskrev mandekulturen og et sexistisk miljø indenfor nogle fagmiljøer som ubehagelig. Andre henviste til at udtalte sociale og kulturelle normer og regler skaber særlige arbejdsvilkår for eksempelvis udenlandske medarbejdere. Det blev samtidig påpeget, at man på AAU bør gøre mere for at imødekomme medarbejdere med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser.

Fra et ligestillings- og diversitetsperspektiv, er det selvsagt vigtigt at skabe en god omgangstone og en inkluderende arbejdskultur, så medarbejdere i alle fagmiljøer føler sig velkomne og værdsat. Dette er afgørende for at organisationen kan drage udbytte af de kompetencer og erfaringer, som forskellige typer af medarbejderne bidrager med.

Bedre muligheder for at forene en forskerkarriere med et familieliv

I medarbejderrundspørgen og i fokusgruppeinterviewene blev det på forskellig vis italesat, at en forskerkarriere kræver "noget særligt". Dette skyldes, at arbejdsmiljøet er konkurrencepræget; faste ansættelser opnås først sent i karrieren, arbejdsopgaverne kan føles ubegrænsede, og arbejdstiden ukontrollabel. Disse forhold kan være med til at forklare, at såvel kvindelige som mandlige forskere i fokusgruppeinterviewene og i rundspørgen tilkendegiver, at en karriere på universitetet kan være vanskelig at kombinere med et privatliv, hvor der også er tilstrækkeligt med tid til familien.

Især overgangen fra de tidsbegrænsede stillinger til de faste stillinger udgør kritiske faser i en forskerkarriere. Det er samtidig denne ansættelsesperiode, der ofte falder sammen med den livsfase, hvor de yngre forskere gerne vil etablere sig, stifte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Flere af de interviewede bemærker, at denne periode synes at ramme de yngre kvindelige forskere særligt hårdt, hvis de ønsker at stifte familie og derfor skal indregne længerevarende barsel og orlov i karriereforløbet.

Samtidigt er det vigtigt, at problemer med at balancere arbejds- og familieliv ikke reduceres til et "kvindeproblem". I fokusgruppeinterviewene og rundspørgen blev det fremhævet, at en del forskerfædre også gerne vil kunne holde (længere) barsels- eller forældreorlov, ligesom der uanset medarbejdernes køn kan være andre årsager til fald i produktivitet: stress, fysisk/psykisk sygdom, syge familiemedlemmer mv.

Hvad kan vi lære af de seneste ti års indsatser?

AAU fik sit første ligestillingsudvalg i 2007. Udvalget var dengang placeret som et underudvalg under Hovedsamarbejdsudvalget. Allerede dengang var der lagt op til at tænke ligestilling bredt, forstået på den måde, at der ikke kun var fokus på køn, men også på nationalitet, seksualitet, religion, politisk anskuelse mv. (Borchorst et al. 2008). I praksis havde de første udvalg dog primært fokus på kønsligestilling, hvilket også fremgår af de to strategiske handleplaner, som blev udarbejdet (første handleplan dækkede perioden 2009-2012; anden handleplan perioden 2012-2015).

Når man betragter ligestillingsarbejdet på AAU over tid, står det klart, at der igennem årene har været iværksat en række indsatser. De to tidligere handleplaner har i og for sig været ambitiøse, men alligevel er det et faktum, at der er sket meget lidt på området til trods for at organisationen i alle disse år har haft intentioner om det stik modsatte. Analysen af de sidste ti års indsatser afdækker følgende:

- **Det er vigtigt at sikre kontinuitet i indsatserne.** Det er kendetegnende for ligestillingsarbejdet på AAU frem til nu, at indsatsen igennem årene har båret præg af en manglende kontinuitet. Der er brug for et konstant og længerevarende sejt træk, snarere end rykvis ad hoc indsatser, hvis målet er at skabe permanente forandringer i organisationen.
- **Det er nødvendigt med en klar ledelsesopbakning.** Ledelsesopbakningen skal være tydelig, konsekvent og vedholdende i hele strategiperioden; handleplanen kan ikke stå alene.
- **Der skal være fokus på organisatorisk kapacitets- og kompetenceopbygning.** Hvis den nye handleplan skal have gennemslagskraft er det nødvendigt i højere grad end tidligere at "geare" organisationen til arbejdet, bl.a. ved at fokusere på vidensopbygning hos ledelsen i forhold til ligestillings- og diversitetsarbejdet samt oplæring af medarbejdere, der sidder i de administrative støttefunktioner, fx i HR og blandt TAP'erne på fakultets- og institutniveau.
- **Der er behov for at tilføre området ressourcer og for specialviden.** De administrative støttefunktioner og infrastrukturen på AAU har ikke tidligere haft ressourcer nok til at

understøtte ligestillings- og diversitetsarbejdet. Til sammenligning kan fx nævnes, at andre universiteter opruster på området. For nylig har CBS således ansat en *Equal Opportunities Officer*, ligesom SDU i 2017 etablerede et nyoprettet *Gender Equality Team* (GET-SDU), hvor flere specialkonsulenter sammen arbejder med kønsligestilling.

- **Kun via konkrete anvisninger og ansvarsfordelinger sikres det, at handleplanen omsættes i praksis.** Det er vigtigt, at den nye handleplan gøres forpligtigende, så aktører på alle niveauer (direktion, dekaner, institutledere, forskningslederne, osv.) er bekendte med hvordan de hver især forventes at bidrage til at imødekomme de formulerede mål og indsatser.
- **Det er vigtigt, at den nye handleplan synliggøres i organisationen, og at dette gøres løbende i hele strategiperioden.** Handleplanens ambitioner og tilhørende idéer og tiltag skal være tydelige, sammenhængende og synlige. Det skal kommunikeres klart, at handleplanen kommer *alle* i organisationen til gode (ikke kun kvinder, udlændinge, medarbejdere med funktionsnedsættelser, mv.).
- **Der bør fremadrettet arbejdes med ligestilling og diversitet i organisationen ud fra en mere differentieret tilgang, end det har været tilfældet i de tidligere handleplaner.** AAU er en organisation med stor variation mellem de forskellige fakulteter (og på tværs af institutter). Det er derfor vigtigt, at de strategiske indsatser i den kommende handleplan formuleres på baggrund af de konkrete udfordringer, som kan identificeres på de enkelte fakulteter/institutter/i de enkelte fagmiljøer.

Opsummering

På baggrund af hovedrapportens analyser kan det konstateres, at der er mange steder, hvor AAU kan formulere indsatsområder i den kommende strategiske handleplan. Noget, der især springer i øjnene, i analysen af *de kvantitative data* er de store forskelle, der på AAU eksisterer fakulteterne imellem (og på nogle fakulteter også institutterne imellem). For fremadrettet at sikre opmærksomhed, medansvar, delagtiggørelse og sætte handling bag ordene, kan det derfor være centralt, at der udvikles lokale handleplaner på fakultets- og/eller institutniveau. Dette er allerede gængs praksis på en række andre universiteter (eksempelvis har man på KU, SDU og CBS fakultetsspecifikke handleplaner, mens man på AU har handleplaner på institutniveau).

De kvalitative data som er indsamlet på tværs af diverse fora (AR-møder, rundspørge, fokusgruppeinterview, osv.) understreger, at der er en række udfordringer og tematikker, som kan/bør adresseres i den kommende strategiske handleplan. Disse er bl.a. relateret til rekruttering, ansættelse og karriereforløb, arbejdsvilkår og arbejdskultur, stereotyper og indirekte bias.) samt livsfaseproblematikker.

I hovedrapporten præsenteres en mere dybdegående analyse af både de kvantitative og kvalitative data, og på baggrund heraf fremsættes en række forslag til indsatsområder og anbefalinger i den kommende strategiperiode.

Litteratur

- Andersen, Linn; Lilleaas, Ulla-Britt & Ellingsen, Dag (2017). Hvordan endre en mannsbastion? Er kjønnslikestilling en bedre tilnærming enn mangfoldsperspektivet?. I *Tidsskrift for Kjønnforskning*, årgang 41, nummer 1, 2017, s. 55-72
- Bloch, Carter & Henriksen, Dorte (2013): *Køn og forskning i det frie forskningsråd*. Udarbejdet af Dansk center for Forskningsanalyse for Styrelsen for Forsknings og Innovation.
- Borchorst, Anette; Emerek, Ruth; Larsen, Britt Østergaard & Lützen, Dorte Cohr (2008). *Ligestilling – ad nye veje. Køn i forskningsstillinger på Aalborg Universitet*. Aalborg Universitet.
- Burkinshaw Paula & White, Kate (2017). Fixing the Women or Fixing Universities: Women in HE Leadership. In *Administrative sciences: Adm. Sci.* 7, 30
- Danowitz, Mary Ann & Bendl, Regine (2010): Gender Mainstreaming, Diversity Management and Inclusive Excellence: From Similarities and Differences to New Possibilities. In Riegraf, Birgit et al. (red.): *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dedoussis, Evangellos-Vagelis (2007). Issues of Diversity in Academia: Through the Eyes of 'Third-Country' Faculty, *Higher Education*, Vol. 54, No. 1, pp. 135-156
- Emerek, Ruth & Larsen, Britt Østergaard (2011). The First Steps into A 'Leaky Pipeline' – A Longitudinal Study of The Pipeline Within a Danish University. I *Brussels Economic Review – Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol. 54 (2/3), Summer – Autumn 2011.
- Goulden, Marc; Mason, Mary Ann & Frasch, Karie (2011). Keeping Women in the Science Pipeline. I *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 638, (November 2011), s. 141-162
- Hindhaugh, Laura (2017): *Are financial penalties the answer to addressing gender inequality in universities?*. Downloaded from <<https://www.linkedin.com/pulse/financial-penalties-answer-addressing-gender-laura-hindhaugh>> (20.09.17)
- Iverson, Susan V. (2012), Constructing Outsiders: The Discursive Framing of Access in University Diversity Policies, *The Review of Higher Education*, Vol. 35, No. 2, pp. 149-177
- Mesna, Marte (2017): Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning: "Setter likestilling på kartet" 24. januar 2017, (tilgået 15.09.2017): <<http://kifinfo.no/nb/2017/01/setter-likestilling-pa-kartet>>
- Nielsen, Mathias Wullum (2014). *New and persistent gender equality challenges in academia*, PhD dissertation. Aarhus: Forlaget Politica
- Schiebinger, Londa (2008). *Getting more women into Science and engineering*. Stanford: Stanford University Press

SHE-Figures (2015). Udarbejdet af EU-kommissionen:

<https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf>

Squires, Judith (2007). Diversity Mainstreaming: Moving Beyond Technocratic and Additive Approaches. I *Femina Politica*, vol. 1, 2007, s. 45-56. <http://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/viewFile/1731/1364>

Styrelsen for Forskning og Innovation (2016): "Dansk køreplan for det Europæiske forskningsrum (2016-2020)":<<https://ufm.dk/publikationer/2016/filer/dansk-koreplan-for-det-europaeiske-forskningsrum-docx.pdf>>

Ståhle, Bertil (1993). *Forskningspotential og forskerrekruttering på de højere uddannelsesinstitutioner i Danmark*. København: Forskningspolitisk Råd, Undervisningsministeriet

Ståhle, Bertil (2007). *Fornyelse i forskerstaben – forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2005*, UNI-C, Danmarks EDB-center for forskning og uddannelse.

Taskforce for Flere Kvinder i Forskning (2015). Uddannelses- og Forskningsministeriet:

Hovedrapport:<<https://ufm.dk/publikationer/2015/filer/kvinder-i-forskning-forside.jpg>>

Anbefalinger:<<http://ufm.dk/publikationer/2015/filer/anbefalinger-fra-taskforcen-for-flere-kvinder-i-forskning.pdf>> (hentet 8. maj 2017)

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2016). *Notat: Videnskabeligt personale på universiteterne*.

Ulvestad, Jorun (2017). Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia. I *Tidsskrift for Kjønnforskning*, årgang 41, nummer 1, 2017.

UN Women (2016): *HeForShe IMPACT 10x10x10 - University Parity Report*. Downloadet d. 20.09.17 fra: <<http://online.fliphtml5.com/zmam/fkdy/#p=1>>(20.09.17)

Utbildingsdepartementet (2017). *Gender equal higher education institutions*.

<<http://www.regeringen.se/49cad6/contentassets/da50b47a6d9e46259df321fb64e0d937/faktablad-gender-equal-higher-education-institutions.pdf>>

WISELI (2010). *Benefits and Challenges of Diversity in Academic Settings*, Women in Science & Engineering Leadership Institute, University of Wisconsin-Madison, USA, 2. udg.