



Det Europæiske Institut for Ligestilling
mellem Mænd og Kvinder

STRUKTURÆNDRINGER PÅ FORSKNINGSOMRÅDET



Denne publikation er udarbejdet inden for Det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE's) program for integrering af kønsaspektet. Den er tilgængelig online på EIGE's platform for integrering af kønsaspektet:

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder skabte onlineplatformen for integrering af kønsaspektet for at støtte EU's institutioner og organer i deres bestræbelser på at integrere kønsaspektet i deres arbejde. Platformen indeholder oplysninger om betydningen af kønsaspektet inden for en række forskellige politiske områder og tilbyder onlineværktøjer til integrering af kønsaspektet.

Platformen hjælper med at forbedre enkeltpersoners og institutioners kompetencer til at integrere kønsaspektet inden for de forskellige sektorområder og i de forskellige faser af udformningen af alle former for politikker/programmer/projekter. Når vi ved, hvordan vi skal udforme, planlægge, gennemføre, overvåge og evaluere politikker fra et kønsperspektiv, kan vi styrke EU's politikker og øge deres samfundsmæssige relevans og tilpasningsevne.

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) er et videncenter for ligestilling mellem mænd og kvinder under Den Europæiske Union. EIGE støtter de politiske beslutningstagere og alle relevante institutioner i deres bestræbelser på at øge EU-borgernes bevidsthed om ligestilling ved at sikre dem særlig ekspertise og sammenlignelige og pålidelige oplysninger om ligestilling i Europa.

European Institute for Gender Equality, EIGE

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITAUEN

Tlf.: +370 52157444

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe
med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union.**

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Yderligere oplysninger om EU fås på internet via Europaserveren (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2017

© Den Europæiske Union, 2017

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

Print ISBN 978-92-9493-697-4 doi:10.2839/339894 MH-04-17-156-DA-C

PDF ISBN 978-92-9493-693-6 doi:10.2839/949766 MH-04-17-156-DA-N

Printed in Belgium

TRYKT PÅ HVIDT PAPIR BLEGET UDEN BRUG AF FRIT KLOR (ECF)

Strukturændringer på forskningsområdet



Indholdsfortegnelse

1. Hvad er det?	4
2. Hvorfor er det nødvendigt?	4
Forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner som kønnede miljøer	4
Ubevidste eller implicite kønsskævheder	4
Videnskabens maskuline image	5
Kvinder i forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner: Der bliver flere og flere, men hvorfor går det så langsomt?	5
Kønsblindhed og kønsskævheder i forskningen	5
3. Ligestillingsplanen som et redskab til strukturelle ændringer	6
4. Hvem er involveret?	7
Instans til støtte for ligestillingsarbejdet	7
Den øverste ledelse	7
Ledere	7
Forsknings- og/eller undervisningspersonale	8
HR-afdelingen	8
Studerende	8



1. Hvad er det?

Institutionelle ændringer er en strategi, som har til formål at fjerne iboende hindringer for ligestilling mellem kønnene i selve forskningssystemet og ændre praksis i institutionerne. Institutionelle ændringer fokuserer på organisationen.

I det europæiske forskningsrum tilskyndes forskningsorganisationer og højere uddannelsesinstitutioner til at

gennemføre institutionelle ændringer i deres HR-ledelse, finansiering, beslutningstagning og forskningsprogrammer. De vigtigste formål med institutionelle ændringer er at øge repræsentationen og fastholdelsen af kvinder i alle stadier af deres forskningskarriere samt at fremme integrationen af kønsaspektet i forskning og innovation.

2. Hvorfor er det nødvendigt?

Både **kvinder og mænd arbejder i forskningsorganisationer og højere uddannelsesinstitutioner**, og de varetager forskellige roller, som f.eks. forskning, undervisning, ledelse af personale og strukturer eller gennemførelse af procedurer. Samtidig **arbejder forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner også for mennesker**. Højere uddannelsesinstitutioner bidrager til at uddanne mænd og kvinder til fremtidens arbejdsmarked, mens forskningsinstitutioner undersøger en række forskellige emner, der påvirker kvinders og mænds liv.

For at tage hånd om den strukturelle skabelse (eller reproduktion) af uligheder i forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner er det afgørende at identificere og tackle de mekanismer, der kræver ændring. Det vil ikke desto mindre være mindre effektivt at iværksætte isolerede tiltag end at sætte ind over for hele strukturen som helhed ved hjælp af vidtspændende og holistiske tilgange. Der er behov for institutionelle ændringer, fordi det ville være til gavn for organisationen som helhed samt for samfundet mere generelt. Der er adskillige mekanismer, der har tendens til at skabe eller reproducere uligheder i forskningsinstitutioner.

Forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner som kønnede miljøer

Der er i litteraturen og statistikken stærke beviser for, at forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner reproducerer sociale værdier, der fører til kønsskævheder/-diskrimination (som på mange andre samfundsområder). Kvinder og mænd har tendens til at fokusere på

bestemte videnskabelige områder (horisontal opdeling). Kvinder vil f.eks. i højere grad arbejde på områder som samfundsvidenskab og humaniora, mens mænd er mere tilbøjelige til at studere, undervise i og/eller forske inden for de tekniske eller teknologiske fag. De studerendes stereotype studievalg er derfor en reel bekymring. De højeste stillinger varetages oftest af mænd (vertikal opdeling). Endvidere synes man i forskningen og undervisningen ofte at ignorere det vigtige kønsaspekt i metoder, indhold og analyse. Resultatet er, at der er risiko for, at halvdelen af befolkningens synspunkter, erfaringer og behov bliver overset eller afvist. Dette fører igen til, at produkter, tjenesteydelser og politikker bliver mindre optimale, fordi de kun er rettet mod og tjener en del af samfundet.

Ubevidste eller implicite kønsskævheder

»Ubevidst bias handler om at drage konklusioner eller træffe beslutninger ud fra vores tidligere erfaringer, vores egne personlige dybtliggende tankemønstre, antagelser eller fortolkninger, hvor vi ikke er bevidste om, at vi gør det,« forklarer professor Uta Frith i et orienterende notat om ubevidst bias fra Royal Society (det videnskabelige akademi for Det Forenede Kongerige og Commonwealth). Ubevidst eller implicit bias er kritisk og problematisk, når det sker i forbindelse med vurdering og evaluering af mennesker (f.eks. ved rekruttering til stillinger og tildeling af stipendier og priser), fordi det gør det vanskeligt at foretage en objektiv og retfærdig bedømmelse. Som navnet antyder, kan folk have bias, som de ikke er bevidste om, men der findes teknikker til at skabe opmærksomhed på dem og ændre dem.

Videnskabens maskuline image

Vi lærer fra en helt tidlig alder at forbinde videnskab med mænd. Der er forsket meget i dette emne i de seneste årtier. Som det fremgår af en nylig undersøgelse af 66 lande i hele verden (Miller, Eagly og Linn, 2014), er der stærke forbindelser mellem repræsentationen af kvinder inden for forskning og de nationale kønsstereotyper, hvilket betyder, at mænd i højere grad forbindes med videnskab end kvinder. Dette gælder også for lande, hvor kvinder udgør omkring halvdelen af landets uddannede og ansatte forskere.

Kvinder i forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner: Der bliver flere og flere, men hvorfor går det så langsomt?

Ifølge Europa-Kommissionens seneste *She Figures*-håndbog var kun 33 % af de europæiske forskere kvinder i 2012. Dette tal har tendens til at være endnu lavere inden for de normalt mere mandsdominerede områder. *She Figures* har i årenes løb også vist, at kvinder historisk har været underrepræsenterede i ledelsen i de højere uddannelsesinstitutioner. Disse resultater er meget skuffende, idet procentdelen af kvindelige europæiske ph.d.-kandidater i 2012 udgjorde 47 %.

Det er ikke desto mindre værd at fremhæve de fremskridt, der også er gjort igennem de sidste ti år. Som angivet i *She Figures 2015* steg andelen af kvindelige ph.d.-kandidater fra 43 % i 2004 til 47 % i 2014. Andelen af kvinder øverst på den

akademiske karrierestige steg fra 18 % i 2007 til 21 % i 2013. Andelen af kvindelige ledere af højere uddannelsesinstitutioner steg fra 15,5 % i 2010 til 20 % i 2014.

På det seneste har man også kunnet se, at antallet af kvindelige forskere er steget mere end antallet af mænd. En tilsvarende tendens kan ses for antallet af kvindelige videnskabsfolk og ingeniører. Kvindelige videnskabsfolk er ved at indhente mændene, men det går stadig for langsomt. Andelen af kvinder på videnskabelige topposter er kun 20 %, hvilket er det samme som kvindelige ledere af universiteter.

Vi er på rette spor, men vi må ikke hvile på laurbærrene. Det er tid til at sætte fart i processen og endelig sikre, at kvinder får den videnskabelige karriere, som de fortjener.

Kønsblindhed og kønsskævheder i forskningen

Der er stadig **kønsblindhed** eller **kønsskævheder** i en stor del af forskningen. Det sker for eksempel, når forskningsresultater ekstrapoleres til befolkningen som helhed uden at tage højde for stikprøvens sammensætning. Inden for den medicinske forskning sker det for eksempel tit, at der kun bruges handyr til forsøg.

Køn er grundlæggende determinanter for organiseringen af liv og samfund. Derfor er det afgørende, at disse forskelle anerkendes og inddrages i arbejdet for at opnå større videnskabelig viden.

3. Ligestillingsplanen som et redskab til strukturelle ændringer

I forbindelse med forskningsinstitutioner og højere uddannelsesinstitutioner betragter Europa-Kommissionen en **ligestillingsplan** som en række tiltag, der har til formål:

1. at udføre konsekvensanalyser/revisioner af procedurer og praksis med henblik på at afdække kønsskævheder
2. at gennemføre innovative strategier, der retter op på eventuelle skævheder
3. at fastlægge mål og overvåge, hvilke fremskridt der gøres, på grundlag af indikatorer (1).

Omfanget af ligestillingsplanen kan variere meget afhængigt af forskningsinstitutionens type, den institutionelle kontekst, de pågældende fagområder eller den type kønsskævheder og -uligheder, der konstateres i diagnosen.

En ligestillingsplan kan opdeles i forskellige trin eller faser, som alle kræver specifikke tiltag:

1. **en analysefase**, hvor der indsamles kønsopdelte data, og procedurer, processer og praksis vurderes kritisk med henblik på at identificere kønsuligheder og kønsskævheder
2. **en planlægningsfase**, hvor formål fastlægges, mål opstilles, tiltag og foranstaltninger til at løse de identificerede problemer vedtages, ressourcer og ansvar fordeles, og tidsplanen fastlægges
3. **en gennemførelsesfase**, hvor aktiviteterne udføres, og der iværksættes en formidlingsindsats for gradvist at udvide netværket af interessenter

4. **en overvågningsfase**, hvor processen og fremskridtene regelmæssigt følges op og vurderes. Resultaterne af overvågningsindsatsen giver mulighed for at foretage justeringer og forbedringer, så de kan optimeres.

Tiltagene i de forskellige faser kan være mere eller mindre komplekse og udgør en strategisk ramme for arbejdet for at sikre ligestilling mellem kønnene. Initiativer som fastlæggelse af generelle ligestillingsmål udgør som sådan ikke en egentlig ligestillingsstrategi/-plan, da disse skal udmønte sig i konkrete skridt og foranstaltninger, der skal iværksættes. Af samme grund er en bredere strategi og/eller plan for mangfoldighed eller bekæmpelse af forskelsbehandling, som bl.a. kommer ind på køn, ikke automatisk det samme som at have en ligestillingsplan. Hvis en sådan strategi ikke er baseret på tilstrækkelige data om køn og kun i et begrænset antal foranstaltninger og indikatorer omtaler køn, er det usandsynligt, at den rent faktisk vil skabe ligestilling.

Der er også forskellige måder at tackle kønsskævheder og -uligheder på, ligesom den valgte fremgangsmåde og tilgængeligheden af intern eller ekstern ekspertise på området kan variere. På det seneste har der været tendens til i stigende grad at behandle kønsskævheder og -uligheder i forhold til deres rolle i relation til andre grunde til forskelsbehandling som handicap, alder, seksuel orientering, religion eller etnisk tilhørsforhold. Det kan skabe grobund for ændringer og inspirere til vidtfavnende foranstaltninger og strategier, hvis man også ser på andre uligheder i krydsfeltet med kønsaspektet. Det kræver dog flere analytiske ressourcer, flere data og en bredere ekspertise end at arbejde med kønsaspektet for sig selv.

(1) Kilde: Meddelelse fra Kommissionen om *Det europæiske forskningsrum: et styrket partnerskab om videnskabelig topkvalitet og vækst* (COM(2012) 392 final), <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-392-EN-F1-1.Pdf>

4. Hvem er involveret?

Principielt involveres alle interessenter i en forskningsinstitution eller højere uddannelsesinstitution i udarbejdelsen og gennemførelsen af en ligestillingsplan. Selv om deltagelsen kan være direkte eller mere indirekte afhængig af, hvem det drejer sig om, vil det skabe en følelse af samhørighed, som vil bidrage til at tackle problemer og modstand gennem hele processen på alle niveauer.

Selv om de europæiske universiteter og forskningsinstitutioner har forskellige organisationsstrukturer, skal de interessenter, der er angivet nedenfor, alle involveres i en ligestillingsplan. Deres ansvarsområder skal aftales gensidigt og gøres klar fra starten. Deres samarbejde er afgørende for en vellykket udarbejdelse og gennemførelse af ligestillingsplanen.

Instans til støtte for ligestillingsarbejdet

For det første skal ligestillingsplanen have et solidt fundament i form af en instans, der udelukkende har til formål at støtte den. Dette omfatter særlige organisatoriske instanser, der har til opgave at støtte de strukturelle ændringer for at sikre ligestilling gennem deres arbejde. Det kan være, at der allerede findes en sådan instans på forskningsinstitutionen eller den højere uddannelsesinstitution. Det kunne f.eks. være ligestillingskontorer/-enheder, ombudsmand eller ligestillingsnetværk. De er bedst egnede til at iværksætte, sikre gennemførelsen af og overvåge ligestillingsplanen. Hvis organisationen ikke har en sådan instans, kan dens oprettelse indgå som et af tiltagene i planen.

Disse instanser er mest effektive, når:

1. de består af mere end (hvad der svarer til) én person, som arbejder på fuld tid, og hvis opgave udelukkende består i at fremme ligestilling
2. de ikke arbejder isoleret og har et bredt netværk
3. de støttes offentligt af den øverste ledelse (f.eks. universitetets rektor eller dekan eller en direktør for et forskningscenter).

Hvilken rolle spiller denne instans i forbindelse med ligestillingsplanen?

1. Udarbejder, gennemfører, overvåger og evaluerer ligestillingsplanen.
2. Yder praktisk støtte og redskaber til de interessenter, der er involveret i gennemførelsen af ligestillingsplanen.

3. Samarbejder med og inddrager interessenter på alle niveauer for at sikre gennemførelsen af tiltagene i ligestillingsplanen.
4. Skaber opmærksomhed omkring fordelene ved ligestilling i forskningsinstitutioner.
5. Vurderer fremskridtene med at opnå ligestilling i organisationen.

Den øverste ledelse

Disse interessenter er ansvarlige for at lede organisationen. I højere uddannelsesinstitutioner kan det være en rektor, mens det i forskningsinstitutioner kan være en bestyrelsesformand eller direktør. De har beføjelse til at træffe beslutninger og er derfor meget vigtige allierede i udarbejdelsen og gennemførelsen af ligestillingsplanen.

Hvilken rolle spiller den øverste ledelse i forbindelse med ligestillingsplanen?

1. Støtter ligestillingsprincippet i/for organisationen offentligt.
2. Støtter ligestillingsplanen og den instans, der har ansvaret for at gennemføre den, offentligt. Se f.eks. videoen om HeForShe-arrangementet, der blev afholdt på Sciences Po (Paris) med indlæg fra direktøren og rektoren for Sciences Po, hvor de udtrykkeligt støttede ligestilling: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. Afsætter tilstrækkelige finansielle og menneskelige ressourcer til gennemførelse af ligestillingsplanen.
4. Godkender den dokumentation og de procedurer og aktiviteter, der skal støtte strukturelle ændringer for at fremme ligestilling mellem kønnene i organisationen.
5. Efterspørger regelmæssige opdateringer om gennemførelsen af planen og fremskridtene med hensyn til at opnå ligestilling.

Ledere

Disse interessenter varetager den daglige ledelse af organisationens afdelinger. I forskningsinstitutioner drejer det sig om fakultetsledelsen, institutledelsen eller direktører for serviceafdelinger. De kan have et tættere samarbejde med undervisnings- og/eller forskningspersonalet samt med de studerende (afhængigt af organisationen).



Hvilken rolle spiller ledere i forbindelse med ligestillingsplanen?

1. Støtter ligestillingsplanen offentligt.
2. Sikrer den praktiske gennemførelse af de foranstaltninger, procedurer og aktiviteter, som den øverste ledelse har iværksat, og som er angivet i ligestillingsplanen.
3. Støtter tiltagene til at sikre integrationen af kønsaspektet i forskningen og undervisningen.
4. Pålægger de relevante enheder at indberette oplysninger og data for at overvåge gennemførelsen af ligestillingsplanen og fremskridtene med hensyn til at opnå ligestilling.

Forsknings- og/eller undervisningspersonale

Personale med forsknings- og/eller undervisningsansvar kan spille en afgørende rolle med hensyn til at ændre den måde, der undervises i fagene, og forskningen udføres på. Integration af kønsaspektet i forsknings- og innovationsindhold og i undervisningen åbner for helt nye horisonter og skaber ny viden. Det kan have en positiv og stærk indvirkning på samfundet og på folks liv, hvis kønsaspektet inddrages i forskningen.

Hvilken rolle spiller forsknings- og/eller undervisningspersonalet i forbindelse med ligestillingsplanen?

1. Integrerer kønsaspektet i forskningsindholdet og undervisningen (se afsnittet om »integration af kønsaspektet i forsknings- og undervisningsindholdet«).
2. Deltager aktivt i de initiativer, der tilrettelægges inden for rammerne af ligestillingsplanen.
3. Ansporer til ændringer ved at drøfte status quo i organisationen og foreslå foranstaltninger til at fremme strukturelle ændringer.
4. Tilrettelægger aktiviteter, der fokuserer på at integrere kønsaspektet i forsknings- og innovationsindholdet, og/eller der bidrager til at fremme strukturelle ændringer til støtte for ligestilling i organisationen.

Universitetet i Santiago de Compostela har f.eks. indstiftet en pris til anerkendelse og synliggørelse af forskningsprojekter og undervisning, der i særlig høj grad har integreret kønsaspektet.

HR-afdelingen

Den afdeling, der har ansvar for at administrere organisationens menneskelige ressourcer, spiller en afgørende rolle i at fremme strukturelle ændringer, der styrker ligestillingen. Denne afdeling kan støtte objektive og retfærdige procedurer og foranstaltninger, der bidrager til at skabe en ligelig sammensætning af organisationens personale. Desuden kan den gennemføre foranstaltninger, der sikrer en lige karriereudvikling og balance mellem arbejds- og familieliv.

Hvilken rolle spiller HR-afdelingen i forbindelse med ligestillingsplanen?

1. Indsamler og rapporterer om kønsopdelte data om organisationens personale på et systematisk grundlag.
2. Opstiller kønsspecifikke indikatorer, der tager hensyn til kønsaspektet, for at overvåge fremskridtene med hensyn til at opnå ligestilling i organisationen.
3. Gennemgår og/eller opstiller ansættelses- og udvælgelsesforanstaltninger og -procedurer, der bidrager til en ligelig sammensætning af organisationens personale på alle niveauer.
4. Gennemgår og/eller opstiller foranstaltninger, der har til formål at sikre en bedre balance mellem arbejds- og familieliv samt arbejds- og omsorgsrollen.
5. Gennemgår og/eller opstiller en politik for bekæmpelse af chikane samt en klageprocedure.

Studerende

De højere uddannelsesinstitutioner har et stort ansvar for at vejlede deres studerende. Dette omfatter bl.a. at skabe opmærksomhed omkring kønsrelevante spørgsmål inden for alle fag og fagområder. De skal også opmuntres til at lære at integrere og anvende kønsaspektet i deres studier. De studerende bliver måske selv undervisere eller forskere. At øge de studerendes viden og opmærksomhed omkring ligestilling får dem også til at ændre holdninger og adfærd i andre aspekter af deres liv.

Hvilken rolle spiller studerende i forbindelse med ligestillingsplanen?

1. Deltager aktivt i de initiativer, der tilrettelægges inden for rammerne af ligestillingsplanen.
2. Integrerer kønsaspektet i forskningsindholdet.
3. Lærer at identificere kønsskævheder.



MH-04-17-156-DA-N

<http://eige.europa.eu>



Publikationskontoret

ISBN 978-92-9493-693-6