

Ministeren



Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

Uddannelses- og Forskningsudvalget  
Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K

11. marts 2015

Til udvalgets orientering fremsendes hermed mit talepapir fra det åbne samråd i Uddannelses- og Forskningsudvalget tirsdag den 10. marts 2015 vedr. kvinder i forskning – spørgsmål P-R.

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

Slotsholmsgade 10  
Post Postboks 2135  
1015 København K  
Tel. 3392 9700  
Fax 3332 3501  
Mail [ufm@ufm.dk](mailto:ufm@ufm.dk)  
Web [www.ufm.dk](http://www.ufm.dk)

Med venlig hilsen

CVR-nr. 1680 5408

Sofie Carsten Nielsen

Ref.-nr. 15/002998-04



## DET TALTE ORD GÆLDER

### **Samrådsspørgsmål P**

”Ministeren bedes i et åbent samråd gøre rede for, hvordan det kan være ”spild af talent,” at kvinder ikke i samme omfang som mænd bliver professorer m.v. i det danske uddannelses- og forskningssystem”.

### **Samrådsspørgsmål Q**

”Ministeren bedes i et åbent samråd gøre rede for, hvordan et tab af kvindeligt talent på universiteterne, som ministeren taler om, løses ved flere kvindelige professorer eller forskergruppeledere, for ifald kvindelige lektorer rykker op i en højere ansættelseskategori, men der ikke oprettes flere stillinger generelt set, så er det jo blot på bekostning af talentfulde mænd, og så må det vel betegnes som en plan til avancement, ikke til udvidelse af volumen?”

### **Samrådsspørgsmål R**

”Ministeren bedes i et åbent samråd gøre rede for, om regeringen vil øge bevillingerne til det danske uddannelses- og forskningssystem, når nu det ifølge ministeren er ”spild af talent”, at for få kvindelige forskere når til tops i den danske uddannelses- og forskningsverden?”

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

### **Svar:**

Tak for de tre spørgsmål om kvinder i det danske uddannelses- og forskningssystem. Der er tre spørgsmål, men jeg tænker at besvare dem samlet, så det ikke trækker unødigt ud.

Det er et emne - som spørgeren rigtigt gør opmærksom på - jeg er meget optaget af, og som jeg synes er vigtigt at adressere.

### **[Alle talenter skal i spil]**

Det gør jeg, fordi uddannelse, forskning og innovation er afgørende for, at vi har et velstående og velfungerende samfund i fremtiden.

Danmark har brug for, at vi får alle de talenter, vi overhovedet har, i spil, hvis vi skal skaffe den viden, der skal til for finde nye løsninger, for at sikre at vi forbliver konkurrencedygtige, for at skabe vækst og velstand og for at udvikle vores velfærd.

Derfor skal vi udnytte talentmassen optimalt – og det gælder også de kvindelige forskertalenter.

Det gør vi ikke i dag, hvor kvinderne kun udgør knap en tredjedel af den samlede forskerstab på universiteterne.

Og jeg synes, at det er et paradoks, idet der starter flere kvinder på en videregående uddannelse, og der starter lige mange mænd og kvinder på en ph.d.-uddannelse - men kun knap en femtedel af universiteternes professorer er kvinder.

Det placerer os væsentligt under EU-gennemsnittet og under vores nordiske naboer.

Og det, synes jeg ikke, er godt nok.



Danmark blev også for bare et par uger siden eksamineret – som det hedder – i FN-regi om ligestilling.

FN-komiteen konkluderede, at den manglende kønsbalance i toppen af dansk forskning er 'bekymrende'. Den anbefalede, at Danmark gør en aktiv indsats for at sikre flere kvinder i forskning.

Og jeg er helt enig.

En aktiv indsats handler om at ændre den skævhed, der er i dag.

Det handler slet ikke om, at der skal være præcis lige mange mandlige og kvindelige professorer.

Det handler bestemt heller ikke om at overbeskytte kvindelige forskere eller fremme kvinder, der ikke har de rette kvalifikationer.

Det handler om at bringe alle talenter i spil og fjerne de barrierer, der måtte stå i vejen for, at begge køn har reelt lige muligheder.

Jeg er opmærksom på, at antallet af kvinder i dansk forskning har været stigende i de senere år, og det er jo rigtigt godt.

Men desværre ikke nok.

Det gavner forskningen, når begge køn deltager og bidrager med kompetencer, kreativitet og erfaringer.

Det styrker forskningens kvalitet og relevans, hvis vi formår at opdyrke alle talenter, og det er uanset køn.

Jeg er også overbevist om – lige som erhvervslivet har været det i mange år – at øget diversitet bidrager til at skabe dynamik og fornyelse i forskningen.

Og der er endnu et aspekt ved mangfoldighed: Det styrker også forskningens troværdighed og legitimitet, hvis forskersamfundet i lidt højere grad afspejler befolkningen.

### **[Lige muligheder for kvinder og mænd]**

Men de fleste af os kan nok blive enige om, at både stillinger og midler selvfølgelig bør tilfalde de dygtigste forskere. Det er også sådan, vi har lagt det an i Danmark.

Spørgsmålet er bare, om det er den situation, der findes i dag?

Bringes alle de bedste kvindelige forskertalenter i spil?

Der er mit svar nej.

For selvom mænd og kvinder har akkurat lige stort potentiale til at blive fremragende forskere – det går jeg ud fra er udgangspunktet – er der færre dygtige kvinder, der når til tops.



Det tyder på, at det ikke altid er de dygtigste og mest kvalificerede, der får professorstillingerne.

Derfor er det vigtigt, at vi sætter fokus på, hvorfor der er denne forskel mellem kvinder og mænd i forhold til at få en forskerkarriere.

For det er jo ikke sådan, at der er en lov, der forhindrer kvinder i at komme til tops. Så var det let, så kunne vi bare fjerne den.

Der er et eller andet usynligt loft på universiteterne, som kvinderne støder i mod. Det skal vi undersøge nærmere.

Er det kulturen, der er noget galt med? Er der et oldboys netværk, der forhindrer kvinderne i at komme helt til tops – ikke nødvendigvis bevidst? Hvad er det for nogle barrierer, kvinder møder?

### **[Taskforce for flere kvinder i forskning]**

Det er baggrunden for, at jeg har nedsat en hurtigt-arbejdende taskforce.

Den skal komme med en række anbefalinger til initiativer, som umiddelbart kan sættes i værk for at fremme en mere ligelig balance mellem kønnene i dansk forskning.

Og den blev i øvrigt til på baggrund af det forskningsmøde, jeg holdt i november sidste år, hvor både universiteterne og private og offentlige forskningsfinansierende fonde deltog. Det var en idé, der opstod fra deltagerne på mødet.

Taskforcen skal hjælpe med at pege på, hvor der er behov for et bedre videngrundlag for at kunne sætte effektivt ind.

Forslagene til, hvor vi har behov for mere viden, kan indgå i den internationale analyse om køn og ligestilling i forskning, som jeg har bedt Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd om at gennemføre i 2015.

Taskforcen fremlægger sine anbefalinger i løbet af april.

### **[Bedre kønsbalance i stillingsbesættelser]**

For mig handler forskning om at fremme det ypperste.

Så det er kvalifikationer, der skal afgøre udfaldet.

Og jeg har en urokelig tro på, at kvinder er ligeså dygtige forskere som mænd.

Så når jeg taler om, at alle talenter skal i spil, så handler det ikke om flere stillinger.

Men det handler om, at ledige stillinger skal besættes med de dygtigste forskere, hvad enten der er tale om kvinder eller mænd.

Og ja, det kan godt betyde, at det får konsekvenser for nogle mandlige ansøgere, hvis konkurrencefeltet udvides.

Men det er jo det, vi sigter på hele tiden med excellent forskning.



Jeg tror kun, at vi vil få bedre forskere og bedre forskning, hvis mændene i højere grad bliver udfordret af kvinderne, hvis vi får mere konkurrence om den excellente forskning.

Det er grundlæggende sundt. Det tror jeg, vi er enige om. Og jeg mener ikke, at det kan være synd for de mandlige forskere, at de skal konkurrere med flere kvinder.

Jeg synes, at det – set i det lys - er tankevækkende, at en stor andel af forskerstillingerne kun har ansøgere af det ene køn, når der skal besættes ledige stillinger.

For ser man helt konkret på de stillinger, der blev besat ved opslag i perioden 2011-2013 – det er noget af det, kortlægningen indeholder – var det kun ved 43 pct. af stillingsbesættelserne, at der både var kvalificerede mandlige og kvindelige ansøgere.

Den logiske konsekvens af det er, at 57 pct. af samtlige stillinger blev fordelt helt uden konkurrence mellem kvalificerede mandlige og kvalificerede kvindelige ansøgere.

Og i størstedelen af tilfældene er der kun mandlige ansøgere til stillingerne. Ved hele 42 pct. af stillingsbesættelserne i 2011-2013 havde man ingen kvalificerede kvindelige ansøgere.

Samtidig ved vi, at succesraten blandt kvindelige ansøgere er højere end blandt mandlige ansøgere, når de søger en forskerstilling.

På professorniveau var succesraten blandt de kvindelige ansøgere 24 pct. og for de mandlige 17 pct.

Så en større andel af de kvalificerede kvindelige ansøgere får den stilling, de søger, sammenlignet med mændene.

Og det er kernen og derfor, jeg har nedsat tasken.

Det er for mig at se problematisk, at kvinderne afstår fra at søge stillinger, som de faktisk er kvalificerede til.

Jeg er derfor også rigtig glad for, at universiteterne - ligesom jeg – helt af sig selv er meget opmærksomme på denne udfordring.

Der er nogle barrierer, som vi må have nedbrudt.

Vi kender nogle af barriererne: Hvordan stillingsopslag formuleres, hvordan netværk dannes, arbejdsmiljø, kultur, mobilitet osv.

Og universiteterne har iværksat tiltag, som skal understøtte, at alle talenter bringes i spil ved stillingsbesættelserne.

F.eks. øget gennemsigtighed, bredere stillingsopslag, de fleste har konkrete handlingsplaner og arbejder med at få en bedre kønsbalance i bedømmelsesudvalg.

**[Regeringens investering i uddannelse og forskning]**



For så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt regeringen vil øge bevillingen til det danske uddannelses- og forskningssystem har jeg lyst til at starte med en stille undren.

For bedre udnyttelse af talentmassen handler ikke om hverken flere eller færre midler.

Det handler om – ja, det ligger næsten i ordene – at vi skal udnytte de givne ressourcer, menneskelige ressourcer, bedre.

Bevillingerne til uddannelse og forskning er ikke, og bør ikke være afhængige af, om universiteterne ansætter mandlige eller kvindelige forskere.

Når det er sagt, så er det da ikke nogen hemmelighed, at vi i denne regering har satset massivt på forskning og de videregående uddannelser i de sidste fire års finanslove:

På forskningsområdet har vi som regering holdt et meget højt bevillingsniveau.

Det offentlige forskningsbudget har alle årene ligget over målsætningen på 1 pct. af BNP.

I 2014 investerede vi cirka 21 mia. kr. i forskning og udvikling, altså omkring 1,1 procent af BNP.

Det er afgørende for regeringen, at Barcelona-målsætningen om at anvende 1 pct. af BNP til offentlig forskning ikke er et loft, men tværtimod et gulv.

Hertil kommer SU-bevillingerne, hvor budgettet for de videregående uddannelser er hævet med næsten 4 mia. kr. siden 2011, fordi vi har fået mange flere studerende.

### **[Afslutning]**

Lad mig blot runde svarene på de tre spørgsmål af med at understrege, at det er vigtigt for mig og for regeringen, at der gøres en aktiv indsats – at vi ikke lader stå til – for at rette op på kønsfordelingen for at kunne udnytte alle talenter i toppen af dansk forskning.

Og en kort kommentar om kvoter:

Jeg vil helst løse problemerne uden kvoter.

Jeg er bestemt tilhænger af lige muligheder for kvinder og mænd.

Men jeg tror ikke på, at vi har det i dag.

Og det er også derfor, jeg ser meget frem til, at den taskforce for flere kvinder i forskning, som jeg har nedsat, fremlægger sine anbefalinger i løbet af foråret.

Men det er jo nok der, uenigheden er: Tror vi på, at der findes lige muligheder og man må bare vente, eller gør vi ikke. Jeg og regeringen vil ikke bare vente.