



Ligestillingspolitik for Det Frie Forskningsråd

23. oktober 2013

Det Frie Forskningsråd har til opgave at sikre et højt internationalt niveau i dansk forskning gennem støtte til de bedste og mest originale forskere uanset køn inden for både etablerede og spirende fagområder. For at kunne håndhæve dette er det afgørende at have den fulde talentmasse som grundlag for forskerrekrutteringen.

Det Frie Forskningsråd

Bredgade 40
1260 København K
Telefon 3544 6200
Telefax 3544 6201
E-post fi@fi.dk
Netsted www.fivu.dk
CVR-nr. 1991 8440

Kønsbalancen i den danske forskningsverden er imidlertid skæv. Sammenlignet med andre EU-lande ligger Danmark under gennemsnittet, når man måler på væsentlige parametre som eksempelvis andel af kvindelige professorer, lektorer og institutledere samt kvinder med en ph.d.-uddannelse. Dette gælder også, når man sammenligner med de øvrige nordiske lande.

Det Frie Forskningsråd mener, at mænd og kvinder har lige stort potentiale til at blive dygtige forskere. Skønt ansøgere på papiret har lige muligheder, er rådet optaget af, at rådets procedurer og bevillingskriterier ikke har utilsigtede negative konsekvenser for hverken mænd eller kvinder. Rådet finder det derfor vigtigt, at eventuelle mindre synlige barrierer, som kan blokere for såvel kvindelige som mandlige forskeres muligheder for at bidrage til den videnskabelige proces, afdækkes og så vidt muligt elimineres.

I Det Frie Forskningsråd tegner kvinderne sig for ca. en tredjedel af både ansøgninger og bevillinger, og målt i forhold til antal ansøgninger har kvinder en succesrate svarende til mænds. Denne kønsbalance svarer til kønsbalancen generelt i de danske forskningsmiljøer. Imidlertid er der færre kvindelige forskere, jo højere op i stillingsstrukturen man kommer. Således er kun 16 procent af professorerne i Danmark kvinder. Det er en situation, som rådet ønsker at bidrage til at rette op på til gavn for mangfoldigheden af ideer og emner i dansk forskning.

For at undgå barrierer, strukturer og karriereveje, der utilsigtet favoriserer mandlige forskere, ønsker rådet at sætte fokus på, hvorledes begge køn ikke blot opnår lige muligheder, men også en mere lige repræsentation inden for forskningen på alle niveauer. Konkret vil rådet arbejde for følgende:

Gennemsigthed

Det Frie Forskningsråd vil løbende monitorere ansøgninger fra og bevillinger til hhv. kvinder og mænd, ligesom rådet vil se på forholdet mellem ansøgninger og mulige ansøgninger fra de to køn. Der skal årligt udarbejdes en særlig statistik, der følger op på følgende målsætninger:

- at kønssammensætningen blandt ansøgerne til Det Frie Forskningsråd nogenlunde svarer til kønssammensætningen i de faglige miljøer
- at mænd og kvinder i forhold til deres ansøgerandel skal opnå bevilling i nogenlunde lige høj grad på de forskellige typer af rådets virkemidler
- at mænd og kvinder i lige høj grad søger videre fra ét akademisk niveau til et andet og dermed på sigt sikrer en mere ligelig kønsfordeling på de øverste akademiske niveauer i Danmark

Sidstnævnte målsætning søges opnået ved målrettet karriereinformation til kvinder om deres ansøgningsmuligheder kombineret med en specifik opfordring til at søge om midler til at forsætte deres forskning på næste karriereniveau.

Rådssammensætning

Det Frie Forskningsråd stræber efter en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i rådet for at fremme diversiteten og dermed kvaliteten af det faglige niveau og den faglige dækning i dansk forskning. Målsætningen er:

Det Frie Forskningsråd

- at der i bestyrelsen, de faglige råd og underudvalg samt gruppen af eksterne bedømmere skal være mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn

Virkemidler og evaluering

Det Frie Forskningsråd vil tage en række konkrete initiativer, der skal øge opmærksomheden på og potentielt bidrage til at eliminere den skæve kønsfordeling i dansk forskning.

- I forbindelse med forberedelsen af nye initiativer så som etableringen af nye virkemidler, nye retningslinjer m.v. skal betydningen af initiativet for mænd og kvinders vilkår altid belyses forud for beslutningstagning
- I forbindelse med evalueringer af eksisterende initiativer skal betydningen af initiativet for kvinder og mænds vilkår altid inddrages og belyses
- Alle ansøgninger om bevilling til større forskningsprojekter skal redegøre for kønssammensætningen i den forskergruppe, der etableres. Kønssammensætningen indgår ikke som et vurderingskriterium, men redegørelsen skal skabe bevidsthed hos projektleder om kønsproblematikken og dermed en større eftertænkning i forhold til de positive effekter ved en mere bredt sammensat forskergruppe
- I forbindelse med ansøgninger til virkemidler med begrænsning i form af ph.d.-alder giver Det Frie Forskningsråd kompensation for barsel og familierelateret fravær med en faktor 2 i forhold til det faktiske fravær
- En monitoring af årsagerne til kvinders større frafald fra ét akademisk niveau til det næste i forhold til mændenes frafald forsøges gennemført. Dette vil kunne identificere mindre synlige barrierer, som dermed konkret kan imødegås

Særlige initiativer

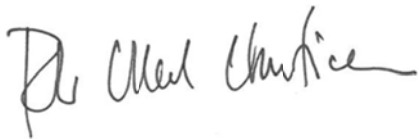
Det Frie Forskningsråd vil løbende igangsætte initiativer for at opnå den bedst mulige udnyttelse af talentmassen. Disse initiativer vil altid blive igangsat inden for rammerne af gældende lov om ligebehandling. Rådet arbejder aktuelt med muligheden for at udbyde et virkemiddel målrettet yngre kvindelige forskere, der ønsker at samle en forskergruppe og lede et forskningsprojekt.

Samarbejde med andre aktører

Det Frie Forskningsråd samarbejder med alle relevante aktører i den danske forskningsverden. Rådet vil således på møder og i forbindelse med øvrige fælles aktiviteter sikre, at vilkårene for henholdsvis kvinder og mænd drøftes løbende. Rådet mener, at der er behov for, at alle aktører bidrager til at udvikle en stærk kultur i den danske forskningsverden, hvor både mænd og kvinder får mulighed for at skabe en forskerkarriere på topniveau.

- Det Frie Forskningsråd opfordrer til, at der på alle relevante forskningsinstitutioner etableres mentorordninger for kvindelige forskere målrettet forskellige trin af karrieren. Mentorordningerne kunne indgå som et punkt i universiteternes udviklingskontrakt med Uddannelsesministeriet for at sikre, at der er fokus på disse punkter både på overordnet niveau og på institut- og forskergruppeniveau
- Det Frie Forskningsråd opfordrer ligeledes til, at man på alle relevante forskningsinstitutioner arbejder systematisk med at spotte kvindelige ansøgere, og at man særligt opfordrer kvindelige forskertalenter til at ansøge offentlige forskningsråd og fonde

Det Frie Forskningsråd



Peter Munk Christiansen
Bestyrelsesformand for Det Frie Forskningsråd