

Notat



Integration af kønsaspektet i forskningen

Nedenfor redegøres for integrationen af kønsaspektet i forskning samt forhold vedr. diversitet, herunder ift. køn, ifm. tildeling af forskningsmidler fra Danmarks Frie Forskningsfond, Danmarks Grundforskningsfond og Danmarks Innovationsfond.

Danmarks Frie Forskningsfond

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) oplyser, at fonden, jf. fondens ligestillingspolitik, er opmærksom på at belyse kønsrelaterede aspekters betydning og relevans i forbindelse med forberedelsen og beslutning af nye initiativer såsom etableringen af nye virkemidler, nye retningslinjer mv.¹

DFF stiller ikke eksplicitte krav til, at ansøgninger til fonden skal tage højde for køn og kønsforskelle i projekternes tilrettelæggelse, evaluering og implementering (forskningsdesign).

Vurderingen af et projekts videnskabelige kvaliteter er en konkret helhedsvurdering, som foretages af fondens faglige råd/udvalg, i nogle tilfælde suppleret af eksperterne bedømmelser ved internationale eksperter. Den faglige vurdering er baseret på DFF's vurderingskriterier, som er grupperet under overskrifterne videnskabelig kvalitet, ansøgers kvalifikationer og projektets gennemførlighed. Det er særligt vurderingskriterierne for videnskabelig kvalitet, der er relevante ift. vurdering af et projekts tilrettelæggelse, evaluering og implementering. Spørgsmål vedr. ansøgningernes forskningsdesign, og herunder også eventuelt integrering af kønsaspekter i f.eks. metode eller implementering, når det er relevant, er således en del af de faglige råds og udvalgs vurdering.²

Ved ansøgning til fonden om støtte til forskergrupper eller lignende samarbejdsprojekter skal ansøger redegøre for sine overvejelser om forskergruppens eller samarbejdets kønssammensætning. Det er et krav, at redegørelsen foreligger, men selve kønssammensætningen indgår ikke i vurderingen af ansøgningen. Kravet om en redegørelse er indført for at sikre ansøgers fokus på at bidrage til lige muligheder for mænd og kvinder inden for forskningen.³

DFF ønsker at understøtte en kønsmæssig balance ved danske forskningsinstitutioner og ser gerne, at dette hensyn indgår i ansøgninger til DFF. Derfor opfordrer fonden til, at ansøgninger så vidt muligt demonstrerer en tilgang til videnskabelig praksis, som kan skabe grobund for faglig mangfoldighed og lige muligheder for mandlige og kvindelige forskere.⁴

¹ DFF's [Ligestillingspolitik](#)

² DFF's [Opslag af Frie Forskningsmidler Efterår 2022 & Forår 2023](#), s. 19-20.

³ DFF's [Opslag af Frie Forskningsmidler Efterår 2022 & Forår 2023](#), s. 3.

⁴ DFF's [Opslag af Frie Forskningsmidler Efterår 2022 & Forår 2023](#), s. 3.

14. februar 2023

**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Børsgade 4
Postboks 2135
1015 København K
Tel. 3392 9700

www.ufm.dk

CVR-nr. 1680 5408

Ref.-nr.
375006

DFF udarbejder en årlig statistik, der følger op på følgende målsætninger: At køns sammensætningen blandt ansøgerne til DFF tilnærmelsesvis svarer til køns sammensætningen i de faglige miljøer, og at mænd og kvinder i forhold til deres ansøgerandel skal opnå bevilling i nogenlunde lige høj grad på de forskellige typer af fondens virkemidler.

DFF arbejder strategisk med diversitet, jf. fondens strategi 2021-2023⁵, og indgår desuden i diversitetsrelaterede netværk/arbejdsgrupper med internationale forskningsfinansieringsaktører, bl.a. gennem Science Europe og EU-projektet GENDERACTION+. DFF har desuden i 2022 underskrevet Agreement on Reforming Research Assessment.

I årene 2020-2022 har DFF ydermere som følge af aftale om forskningsreserven udmøntet midler inden for Forskertilentprogrammet Inge Lehmann, som skal "understøtte en mere ligelig kønsbalance i forskningsmiljøerne med fokus på de karrieretrin, hvor uligheden sætter ind".⁶

Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Danmarks Grundforskningsfond

Danmarks Grundforskningsfond oplyser, at det er en betingelse, at der i de indsendte ansøgninger indgår overvejelser om forskningsgruppens mangfoldighed, herunder køn, og hvordan diversitet implementeres i løbet af en bevillingsperiode. Kønsaspektet indgår dog ikke som et selvstændigt vurderingskriterie i udvælgelsen.

Som et led i den løbende opfølgning af Grundforskningsfondens bevillinger følges kønsbalancen, hvilket sikrer en løbende fokus på emnet. Fondens bevillingshavere skal på årsbasis specifikt redegøre for rekrutteringsstrategien, herunder overvejelser i relation til diversitet i bred forstand samt den kønsmæssige fordeling af medarbejdere. Kønsbalance blandt medarbejderne tages desuden op på de årlige møder med bevillingshaverne. Yderligere indsamles årligt statistik på fordeling af køn blandt gruppen af personer, der finansieres af bevillingerne.

Grundforskningsfondens bevillinger dækker alle forskningsområder og ideer. Forskere på tværs af alle forskningsområder kan således søge fondens bevillinger, og det er forskerne, som tilrettelægger forskningsprogrammerne i samarbejde med institutionerne.

Danmarks Innovationsfond

Danmarks Innovationsfond oplyser, at fonden siden 2017 har sat fokus på diversitet og særligt kønsbias inden for fondens virke. På baggrund af rapporter, studier og tilgængelig data har fonden de seneste fem år taget en række initiativer for at understøtte, at fondens virkemidler er tilgængelige for alle relevante talenter inden for forskning og innovation i Danmark. Fokus har været på at sikre lige adgang og en øget diversitet blandt ansøgere – blandt andet igennem fokus på diversitet og

⁵ DFF's [strategi 2021-2023, Grobund for Nybrud](#)

⁶ [Aftale om fordeling af forskningsreserven mv. i 2022](#), s. 9.

bias i fondens governance og organisering inkl. bestyrelse, ledelse og stab. Fonden har også udarbejdet en "Gender Equality Plan" efter EU-standarden for disse.

Når det gælder integration af kønsaspektet i de forskningsprojekter, som Innovationsfonden giver bevillinger til, har Innovationsfonden hidtil ikke haft en politik og stiller ikke konkrete krav til de enkelte forskningsprojekter. Der har dog i ansøgningsblanketter været spurgt til projekternes overvejelser om diversitet, og stillingtagen til kønsaspektet er aktuelt ved at blive indarbejdet mere konkret i fondens kommende blanketter for forsknings- og innovationsprojekter til ansøgningsåret 2023.

Når Innovationsfonden udvælger ansøgere til bevillinger inden for videnbaseret iværksætteri er der et særligt fokus på underrepræsenterede områder som f.eks. såkaldte "fem tech-virksomheder". Dette er områder, der kan være med til sikre mere teknologiudvikling og innovation på områder, der mest henvender sig til eller udspringer af udfordringer for kvinder. Dette fokus kommer blandt andet til udtryk ved, at kompetencer inden for disse felter sikres repræsenteret i udvælgelsesudvalget.

**Uddannelses- og
Forskningsministeriet**

Nedenfor ses en liste over Innovationsfondens generelle og konkrete initiativer for at fremme diversitet og kønsbalance inden for dansk forskning og innovation.

Innowomen	Koncept for at gøre rollemodeller synlige indenfor forskning, innovation og iværksætteri - med fokus på kvinder.
Diversity Commitment	Innovationsfonden er partner i projektet "Diversity Commitment" sammen med en række øvrige offentlige og private aktører. Projektet sætter mål for og måler årligt danske fondes uddelinger i forhold til diversitet med et stort fokus på den kønsmæssige balance. Projektet inkluderer 4 årlige kurser med "best practise" og træning i bias og diversitet.
Opdatering af retningslinjer: Værktøjet Develop Diverse	Relevante retningslinjer er filtreret gennem programmet Develop Diverse, der ser på bias i ordvalg samt foreslår nye mere inkluderende ord.
Unbiased decisionmaking - Kursus	Obligatorisk kursus til fondens medarbejdere, ledelse og bestyrelse om Unbiased Decisionmaking.
Vurderings- og paneludvalgsprincipper	Indeholder principper for, at fondens ekspertpaneler, der vurderer ansøgninger, er sammensat med fokus på diversitet f.eks. køn, faglighed og geografisk placering. Fonden har desuden igangsat dataindsamling på kønsbalancen for fondens paneler.
GEP - Version 1	Udarbejdet og indsendt en Gender Equality Plan, som stipuleret af EU for at kunne deltage i diverse EU-programmer og puljer.
Partnerskabsstrategi med fokus på, at få alle talenter i spil	Diversitet indgår som en parameter i fondens partnerskabsstrategi

Udvalgte programmer: Oplæsning af bias for paneler.

Orientering om og oplæsning af de fem mest klassiske bias for paneludvalg før hver pitch-runde. Baseret på studier af, hvordan dette hjælper på bevidstheden om bias.