

# **Kønsskævhed på Institut for Statskundskab – problemdiagnose og anbefalinger**

## **Afrapportering af kønsdiversitetsudvalgets arbejde**



# Indhold

Kønsdiversitetsudvalgets opgave, medlemmer og arbejde.....	3
Kønsskævhed på Institut for Statskundskab .....	4
Sammenhængen mellem kønspolitisk udgangspunkt og valg af policy-instrument.....	10
Interviewstudiets resultater .....	12
Rekrutteringsudfordringer:.....	12
Fastholdelsesudfordringer .....	14
Opsummering.....	19
Litteraturstudiets resultater.....	20
Anbefalinger .....	21
Litteraturliste .....	25
Bilag 1: De to delundersøgelers metode og datagrundlag .....	26
Delundersøgelse 1: interviewundersøgelse .....	26
Delundersøgelse 2: litteraturstudiet.....	29
Bilag 2: Notat om evidensbaserede tiltag til at forbedre kønsbalancen i academia.....	30
Litteratur .....	46
Appendiks.....	49

# Kønsskævhed på Institut for Statskundskab – problemdiagnose og anbefalinger

## Kønsdiversitetsudvalgets opgave, medlemmer og arbejde

I sensommeren 2021 nedsatte Institutleder Peter Munk Christiansen et lokalt kønsdiversitetsudvalg. Udvalgets medlemmer var følgende:

- Professor Jens Blom-Hansen
- Lektor Lise Degn
- Adjunkt Mathilde Cecchini
- Adjunkt Viki Lyngby Pedersen
- Professor Lasse Lindekilde
- Professor Vibeke Lehmann Nielsen (formand)

Alle ansatte ved Institut for Statskundskab. Dette notat, i kombination med powerpoint-oplægget ”Kønsskævhed på Institut for Statskundskab – oplæg til diskussion og ideudvikling”, sammenfatter udvalgets arbejde og anbefalinger.

Udvalgets opgave var med udgangspunkt i dokumenteret viden at diskutere og foreslå konkrete og realistiske måder, hvorpå Instituttet kan fremme sin kønsmæssige<sup>1</sup> diversitet.

Det blev tidligt i udvalgets arbejde besluttet, at den dokumenterede viden, som udvalgets diskussion og anbefalinger skulle stå på, måtte tilvejebringes gennem følgende to delundersøgelser (begge undersøgelser beskrives nærmere i bilag 1).

1. En interviewundersøgelse til analyse af, hvilke motiverende og demotiverende faktorer kvinder hhv. mænd ser i forhold til at indlede, fortsætte og fungere i en forsker- og underviserstilling på Institut for Statskundskab.
2. Et litteraturstudie med henblik på at give indblik i evidensen for ligestillingstiltag i universitetsverdenen.

Formålet med delundersøgelse 1 var at tilvejebringe en institutlokal problemdiagnose, der gav udvalget kvalificeret indsigt i, hvilke faktorer udvalgets anbefalinger bør rettes imod. Delundersøgelse 2 blev gennemført med det formål at få inspiration til virksomme initiativer.

---

<sup>1</sup> Udvalgets arbejde opererer ud fra en binær – genetisk – definition af køn, selvom udvalget anerkender, at ikke alle identificerer sig med en sådan definition. Endvidere er det værd at bemærke, at et kønsdiversitetsperspektiv ikke er det eneste relevante diversitetsperspektiv på Instituttet, men det er det perspektiv, som udvalget er blevet bedt om at anlægge.

Som det fremgår af ovenstående, efterspurgte udvalgets kommissorium ikke kun konkrete, men også *realistiske* anbefalinger. Det er udvalgets opfattelse, at realisme i ledelsesinitiativer bl.a. afhænger af, hvilken prioritet – og hermed engagement, tid og ressourcer – ledelsen tillægger problemstillingen og de enkelte initiativers realisering. Vi har derfor valgt at fortolke realisme bredt. Som følge heraf har udvalget helt bevidst ikke begrænset sine anbefalinger til initiativer, hvis effektivering ene og alene ligger på institutniveau. Vi anbefaler også initiativer, som kræver, at institutledelsen arbejder for ændringer i administrativ praksis og regler på fakultets-, universitets- og eventuelt nationalt niveau.

Denne beslutning begrundes med, at årsagerne til vertikal kønssegregering på arbejdsmarkedet – og dermed også på Institut for Statskundskab – er et komplekst samspil af faktorer på mange forskellige niveauer (samfund, fakultet, institut, sektion og individ), hvorfor det er meningsfyldt, at ledelsen ligeledes retter sine initiativer mod flere niveauer og ikke kun fokuserer på det, som er indenfor institutledelsens umiddelbare rækkevidde.

Endelig er det værd at pointere, at udvalgets arbejde ikke medfører en udtømmende liste over Instituttets udfordringer med at rekruttere og fastholde kvindelige videnskabelige ansatte, hvorfor der er udfordringer, som udvalget ikke kommer med anbefalinger til. Qua de valgte metoder er vi fx ikke i stand til nærmere at afdække den udfordring, som Instituttet jævnligt oplever, nemlig at det ofte er sværere at rekruttere yngre kvindelige forskere end yngre mandlige forskere, hvis det kræver flytning fra andet land eller bare fra anden landsdel.

## **Kønsskævhed på Institut for Statskundskab**

Som det fremgår af tabel 1, er der på Institut for Statskundskab en overvægt af mandlige ansatte på alle videnskabelige stillingskategorier. Desuden ses det, at fænomenet *leaking pipeline*, dvs. at jo højere man kommer op i stillingskategorierne, desto større bliver kønsskævheden, også findes på Institut for Statskundskab.

**Tabel 1. Kønsfordelingen på Institut for Statskundskab, 2011-2022, fordelt på videnskabelige stillingskategorier\*, \*\***

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	
Ph.d.	Antal	13	17	16	15	16	16	19	20	17	26	17	26	22	29	16	28	20	34	20	34	20	33
	%	43%	57%	52%	48%	50%	50%	49%	51%	40%	60%	40%	60%	43%	57%	36%	64%	37%	63%	37%	63%	37%	62%
Postdoc	Antal	0	1	3	3	1	2	3	5	4	6	6	7	6	5	1	7	3	12	5	15	4	27
	%	0%	100%	0%	100%	33%	67%	38%	63%	40%	60%	46%	54%	55%	45%	13%	88%	20%	80%	25%	75%	13%	87%
Adjunkt	Antal	4	10	4	7	4	8	4	14	9	14	8	14	6	15	5	18	6	15	8	13	9	9
	%	29%	71%	36%	64%	33%	67%	22%	78%	39%	61%	36%	64%	29%	71%	22%	78%	29%	71%	38%	62%	50%	50%
Lektor	Antal	9	28	6	31	6	29	8	26	9	31	10	26	12	30	12	29	12	28	12	33	12	30
	%	24%	76%	16%	84%	17%	83%	24%	76%	23%	78%	28%	72%	29%	71%	29%	71%	30%	70%	27%	73%	29%	71%
Prof. MSO	Antal	0	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	22	5	26	6	26	6	26
	%	0%	100%	60%	40%	60%	40%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	12%	88%	12%	88%	16%	84%	19%	81%	19%	81%
Prof.	Antal	0	14	0	13	0	11	1	16	1	17	3	22	3	23	3	22	5	26	6	26	6	26
	%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	6%	94%	6%	94%	12%	88%	12%	88%	12%	88%	16%	84%	19%	81%	19%	81%
I alt	Antal	26	73	29	71	30	68	37	83	42	96	44	95	49	102	37	104	46	115	51	121	51	125
	%	26%	74%	29%	71%	31%	69%	31%	69%	30%	70%	32%	68%	32%	68%	26%	74%	29%	71%	30%	70%	29%	71%

\* Data er baseret på antal hoveder og ikke årsværk. Bestandsdata stammer fra AUHRA, bortset fra ph.d.-data, der stammer fra Research planner og dermed tæller alle indskrevne ph.d.-studerende (dvs. alle ansatte og ikke-ansatte (4+4 del a, samt ansatte andetsteds end AU)).

\*\* Lektor dækker over både lektor og seniorforsker.

Endvidere er det værd at bemærke følgende:

1. at skævheden ikke er et nyt fænomen
2. at overrepræsentationen af mænd ved indgangen til vip-stillingerne – nemlig på ph.d.-niveau – er øget fra 2014 til 2022
3. at overrepræsentationen af mænd rykker sig markant fra ph.d.-niveau til postdoc-niveau, hvor rekrutteringen er mere uformel, og hvor forskningsprojektejere har stor indflydelse på den endelige beslutning om ansættelse
4. udvalget bemærker, at der er ligelig fordeling af adjunkter i 2021
5. at skævheden i kønsfordelingen er fortsat i en periode med kraftig forøgelse af den samlede vip-bestand.

Endvidere er kønsskævheden på Institut for Statskundskab større end på institutter på BSS, som vi normalt sammenligner os med. Kønsskævheden skal endvidere ses i relation til, at Instituttet i en lang årrække (mere end 20 år) har haft en relativ ligelig kønsfordeling blandt de studerende.

Intet tyder således på, at Institutkets kønsskævhed ændres af sig selv indenfor en overskuelig tidshorisont.

Der er variation mellem Institutkets afdelinger, mht. hvor udtalt kønsskævheden er, men selv på afdelingsniveau er det generelle billede, at kvinderne er – og i en lang årrække har været – i undertal, særligt i de faste stillinger.

Ifølge den eksisterende litteratur på området forårsages kønsskævhed i academia generelt af et samspil af følgende tre faktorer:

1. Relativt færre kvinder end mænd ansøger om de forskellige stillinger (rekrutteringsudfordringer)
2. Relativt flere kvinder frasorteres i ansættelsesrunder (ubevidst selektionsbias samt implicit bias i vilkår for kvalificering)
3. Relativt flere kvindelige ansatte forlader aktivt academia (fastholdelsesudfordringer).

Som det fremgår af tabel 2, er der til alle vip-stillinger væsentlig færre kvindelige end mandlige ansøgere. Endvidere ses det af tabel 3, at der ikke i selve bedømmelsesarbejdet er selektionsbias baseret på køn. Faktisk er der en svag overvægt af de kvindelige ansøgere, som erklæres kvalificeret, sammenlignet med de mandlige. Intet tyder altså på, at kvindelige ansøgere systematisk frasorteres i bedømmelsen af deres kvalifikationer. Hvad de tilgængelige tal dog ikke siger noget om, er eventuelle biases i de sidste to led frem til en ansættelse, nemlig 1) hvem der blandt kvalificerede får tilbudt stillingen, og 2) hvem der blandt de tilbudte takker ja til stillingen.

Hertil skal det tilføjes, at det at aktivt forlade akademia (punkt 3 ovenfor) også rummer situationer, hvor potentielle ansøgere inderst inde gerne ville være blevet i akademia, men dropper det, fordi de vurderer, at chancerne for at få stillingen er minimal.

**Tabel 2: Antal ansøgere til videnskabelige stillinger\* på Institut for Statskundskab, sum af 2019\*\*-2022\*\*\*. Fordelt på køn**

Ansøgere 2019-2022	I procent				
	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd
<b>Lektor</b>	53	188	241	22	78
<b>Adjunkt</b>	165	389	554	30	70
<b>Postdoc</b>	171	323	494	35	65
<b>PHD****</b>	239	437	676	35	65

\*Professorstillinger er udeladt, da der i perioden kun har været ét særopslag (professor i sundhedsledelse).

\*\* Data for 2019 er usikre, idet HR skiftede rekrutteringsdatasystem i 2019, og allerede opslåede stillinger blev færdiggjort i det gamle system.

\*\*\* Indtil 19. august 2022.

\*\*\*\* Data for ph.d. indeholder kun ansøgere, der har søgt på opslag. Hvis der er fuld ekstern finansiering, kan man søge uden opslag, det drejer sig dog om få personer pr år.

**Tabel 3: Antal ansøgere vurderet kvalificeret til videnskabelige stillinger\* på Institut for Statskundskab, sum af 2019\*\*-2022\*\*\*. Fordelt på køn.**

Kval. ansøgere 2019-2022	I procent				
	Kvinder	Mænd	I alt	Kvinder	Mænd
<b>Lektor</b>	15	43	58	26	74
<b>Adjunkt</b>	155	357	512	30	70
<b>Postdoc</b>	146	260	406	36	64
<b>PHD****</b>	204	362	566	36	64

\*Professorstillinger er udeladt, da der i perioden kun har været ét særopslag (professor i sundhedsledelse).

\*\* Data for 2019 er usikre idet HR skiftede rekrutteringsdatasystem i 2019 og allerede opslåede stillinger blev færdiggjort i det gamle system.

\*\*\* Indtil 19. august 2022

\*\*\*\* Data for ph.d. indeholder kun ansøgere, der har søgt på opslag. Hvis der er fuld ekstern finansiering, kan man søge uden opslag. Det drejer sig dog om få personer pr år.

Ser vi på spørgsmålet om trivsel i jobbet som forsker og underviser ved Instituttet, så viser tabel 4 og 5 (fra APV'en 2021), at kvinderne næsten på alle parametre afrapporterer en lidt dårligere trivsel end de mandlige ansatte. Forskellene er således små, men systematiske. Særligt er det værd at bemærke, at kvinderne i mindre grad end mændene oplever, at der i deres arbejdsenhed – uanset køn – er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling m.m. Det skal dog nævnes, at trivslen overordnet set er god hos både mænd og kvinder.

**Tabel 4 og 5: Uddrag fra Institutets Arbejdspladsvurdering 2021**

KØN	Mand	Kvinde	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,3	4,3	4,3
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,4	4,3	4,3
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,4	4,3	4,4
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,4	4,2	4,3
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,4	4,3	4,3
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,4	3,4	3,4
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,5	4,3	4,4
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,2	4,0	4,1
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,8	3,6	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,4	4,3	4,4
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,8	3,6	3,7
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,0	3,8	3,9
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,8	3,6	3,8
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,4	3,2	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	4,1	3,8	4,0
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,6	3,5	3,6

<3,0  
  <3,5  
  <4,0  
  <4,5  
  ≥4,5

KØN	Mand	Kvinde	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,5	3,6	3,5
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	3,8	3,8	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,4	4,2	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,2	4,3	4,2
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,1	3,9	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,2	4,1	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,7	3,6	3,7
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,2	4,3	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, fremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,0	3,5	3,8
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,6	3,4	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,5	4,5	4,5
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,3	4,4	4,3
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,1	3,9	4,0
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,3	4,0	4,2
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,2	4,2	4,2
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,5	4,4	4,5

<3,0  
  <3,5  
  <4,0  
  <4,5  
  ≥4,5

Det kan således konstateres, at kønsskævhed i de videnskabelige ansattes sammensætning og trivsel er problematisk ud fra fem argumenter:

1. Optimering af ressourcepool. Som institut har man interesse i at få adgang til så stor en andel af den kvalificerede ressourcepool som muligt. Dette sker ikke, hvis den kvindelige andel i højere grad end mændene selekteres hhv. selvselekteres fra.
2. Diversitetseffekter. Et institut har interesse i at opnå disse effekter, der opstår, dels ved at forskellige kompetencer og interesser er repræsenteret i organisationen, dels ved at diversiteten i sig selv sikrer dynamik og forandring.
3. Repræsentativitet som norm. Det betragtes som en værdi, at et universitetsinstitut afspejler kønsfordelingen i det omgivende samfund.



4. Rettighedsargument. Mænd og kvinder har lige ret til – og skal dermed have lige muligheder for – en akademisk karriere, og det har et offentligt universitetsinstitut et moralsk og politisk ansvar for at sikre.
5. Instituttets ry og rygte. Da omverdenen og de øvrige af universitetets ledelseslag jævnlige har fokus på institutteres kønsbalance, vil det være skadeligt for instituttets ry og rygte ikke at engagere sig i problemstillingen.

Argument 3 og 4 er af normativ karakter, mens de øvrige tre er strategisk rationelle. Argumenterne er ikke gensidigt udelukkende.

Interviewene gennemført i forbindelse med delundersøgelse 1 viser, at stort set alle mandlige og kvindelige såvel nuværende som tidligere ansatte ved instituttet finder den skæve kønsbalance på instituttet problematisk. Skævheden opfattes problematisk i forhold til generel ligestilling mellem kønnene, organisationskulturen, samfundets udnyttelse af talent og bredden i forskning. Der synes således blandt de interviewede at være et mandat til, at Instituttet prioriterer problemstillingen og dens løsning.

Der ses imidlertid samtidig i interviewmaterialet en kønsforskel mht., hvordan kønsskævheden og problematikker knyttet hertil opleves. For mændene er det erkendt, men abstrakt, mens mange af kvinderne oplever det som en reel del af deres arbejdsliv, ved kaffemaskinen og frokostbordet, i undervisningen, rundt om mødeborde, i vejledningssituationer, ved bedømmelsesarbejde, under konferencer, ved projektfrelæggelser og ved afdelingsmøder. Nærmest konstant er kvindelige vipper underrepræsenteret – og kvinderne er bevidste herom.

Endvidere ses det i datamaterialet, at i overvejelserne om kønsskævhed og kønsproblematikker på Instituttet inddrager de interviewede – særligt unge – kvinder oftere end mændene andre kvindelige ansattes konkrete oplevelser. For kvinderne bliver kvindelige kollegaers individuelle dårlige oplevelser og eventuelle uretfærdigheder til udtryk for generelle kønsrelaterede problemstillinger. Ofte går fortællingerne på de samme hændelser, men hændelserne får så meget liv, fordi de – når de opstår – rammer en form for ”akkumuleret frustration” hos de kvindelige medarbejdere.

Samtidig føler flere kvinder ikke, at den manglende kønsdiversitet og kønsdiskrimination i academia tages alvorligt af Instituttets ledelse og nogle af dem, som de oplever som toneangivne på Instituttet. Oplevelsen er dels, at ledelsen m.m. siger, de går op i det og tager problemstillingen alvorligt, men alligevel ikke gør noget ved det i praksis. Dels opleves det, at problemstillingens mere strukturelle karakter negligeres. Fra nogle – særligt mandlige medarbejdere der samtidig opfattes som toneangivne – opleves således en opfattelse, der grundlæggende siger, ”jeg (vi toneangivende vipper) er ikke kønsbiased, ergo har vi ikke (længere) noget problem”.

Som vi vender tilbage til nedenfor, repræsenterer en sådan opfattelse en individorienteret tilgang til problematikken omkring kønsskævhed i academia, som tilsiger, at vi blot skal fikse såvel mænd som kvinders præferencer og tankemønstre for at løse kønsskævheden. En tilgang, som – jf. næste afsnit – ikke kan stå alene. Endvidere opleves det, at denne opfattelse ofte kombineres med ”og i øvrigt er forskning i verdensklasse Institutets primære opgave”. Hermed oplever flere kvinder en påstand om, at de tiltag, som Institutet kan rette mod mere strukturelle årsager til kønsskævheden, vil skabe dårligere forskning.

Udvalget opfatter blandingen af ”akkumuleret frustration” og oplevelsen af manglende oprigtigt engagement i problemstillingen som en problematisk cocktail. Det er derfor udvalgets håb, at dets arbejde og de deraf affødte anbefalinger kan bidrage til iværksættelsen af en række initiativer.

## Sammenhængen mellem kønspolitisk udgangspunkt og valg af policy-instrument

Som det fremgår af delundersøgelse 2 (bilag 2), tyder studier på, at der er en sammenhæng mellem organisatoriske beslutningstageres forståelse af kønsulighed, og hvilke indsatser de iværksætter for at skabe større kønsbalance i organisationen. Sammenhængen er som vist i figur 1.

**Figur 1. Sammenhæng mellem kønspolitisk udgangspunkt og valg af policy instrumenttype (fra Wynn 2020)**

	Individualistic	Societal	Organizational (org)
Sources of inequality	Individual men and/or women	The broader society	Org processes
Gender differences	Men and women are fundamentally different (internalized)	Boys and girls are socialized differently by the larger society (cultural)	Men and women are treated differently by the organization (structural)
Target of change	Individuals should try not to be biased	The broader culture must be changed	The org is responsible for mitigating bias
Change efforts	Mentorship, development, & training programs	Outreach beyond the company	Changing hiring / promotion procedures
Ownership of change	Change agents	None	Organization

Hvis organisationens beslutningstagere har den forståelse, at mænd og kvinder er grundlæggende forskellige, anvendes ofte forandringsinitiativer, der fokuserer på individuel udvikling. Dermed kan valget af tiltag falde på mentorprogrammer, mangfoldighedstræning eller andet,

der skal styrke den individuelle forskers karriere og/eller hæmme individers ubevidste bias. Enten skal individet (oftest kvinderne) fikses til at passe til forskerverden og dens krav, og/eller alle medlemmer af organisationen skal trænes til at have positivt blik for hinandens forskelle. Hvis der derimod blandt organisationens beslutningstagere hersker en forståelse af, at årsagen til ulighed stammer fra de strukturelle forhold i organisationen, placeres ansvaret for at afhjælpe denne ulighed hos organisationen selv, og relevante tiltag kunne derfor omhandle rekruttering/ansættelsesforhold (som fx mindst en kvinde i ansættelseskomité, ”stop-the-clock-politik, positiv særbehandling) Endelig vil en forståelse, der fokuserer på kønsulighed som et resultat af dybt forankrede kønsnormer i samfundet placere ansvaret for forandringer udenfor organisationen.

Som nævnt i bilag 2, har danske universiteter en tradition for at adressere ligestillingsproblematikken på individniveau. Men samtidig er der ikke meget, der tyder på, at disse tiltag – i sig selv – har stor effekt på kønsskævheden. Særligt ikke de tiltag, hvor det handler om at fikse kvinderne til at passe til forskerverdenen. Hvilket måske ikke kan undre, når man har in mente, at der på vejen hen til en forsker- og underviserkarriere – dvs. til et ph.d.-stipendium – altid vil være foregået en selvselektions- og selektionsproces, hvorfor der på rigtig mange faglige og personlige parametre allerede ved indgangen til en forskerkarriere er tale om en relativ homogen gruppe. Det argument støttes af, at vi i det indsamlede interviewmateriale ikke ser nævneværdige kønsforskelle med hensyn til, hvorvidt man føler, man har de kompetencer og personlighedstræk, der skal til for at være i et forsker- og underviserjob.

Om Instituttet så via dets organisationskultur og italesættelse udadtil bidrager til kønsbiased selvselektions-/selektionsproces blandt særligt potentielle kvindelige videnskabeligt ansatte, vender vi tilbage til.

Det er imidlertid værd at bemærke, at den store mængde af analyser og studier af årsagerne til det vertikalt og horisontalt kønsopdelte arbejdsmarked tilsammen danner et både/og- snarere end et enten/eller-billede ift., hvorvidt årsagerne til kønsbias skal findes på individ-, organisations- eller samfundsniveau (Borchorst, 1984; Preston, 1999). Som følge heraf synes det mest optimalt at betragte det kønsopdelte arbejdsmarked – og herunder altså også den vertikale kønsskævhed på Instituttet – som et komplekst samspil mellem faktorer på alle tre niveauer.

Samtidig finder udvalget det vigtigt at påpege, at forskning og undervisning på et institut som Statskundskab kræver diversitet i viden, forskningsinteresser og kompetencer på organisationsniveau og specialiseret ditto på individniveau. Forskningen og undervisningen vil stivne og blive meget snæver, hvis alle interesserer sig for det samme og studerer det på samme måde. En stærk forskningsorganisation må derfor kunne tiltrække, anerkende og fastholde en diver-

sitet af kompetente specialiserede individer. Idealet er med andre ord en **diversitetsaner- kendende og -fremmende organisation, som bygger på inkluderende professionelle fællesskaber.**

## **Interviewstudiets resultater**

I det følgende afrapporteres interviewstudiets hovedresultater i form af en lokalforankret problemdiagnose i forhold til at kunne rekruttere og fastholde kvindelige videnskabelige ansatte. Eftersom der ikke er interviewet potentielle – eksterne – ansøgere til stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau, belyses spørgsmålet om problemer i forhold til rekruttering med data fra instruktorerne, og i mindre grad med data fra tidligere/nuværende ansatte. Konsekvensen er, at det primært er rekrutteringsudfordringer knyttet til indgangen til en akademisk karriere, nemlig ph.d.-niveauet, der belyses. Velvidende, at Institutet også har udfordringer med at tiltrække udefrakommende kvindelige ansøgere til de øvrige niveauer.

Som nævnt i bilag 1, bruges der af hensyn til anonymitet ikke citater men parafrasering af udtalelser fra interviewene.

## **Rekrutteringsudfordringer**

### **Spændende, men krævende job ... men goderne forsvinder gennem karrieretrinnene og i forbindelse med familieliv**

På tværs af køn har instruktorerne et billede af Institutet som en god arbejdsplads, hvor man har det godt og hyggeligt med sine kollegaer, og hvor man er god til at give hinanden konstruktiv feedback.

Selve jobbet som universitetsforsker og -underviser rummer i deres øjne mange attraktive elementer som fleksibilitet i hverdagen, faglig frihed og fordybelse, mulighed for udlandsophold, konferencedeltagelse, mulighed for spændende feltarbejde etc.

Men det opfattes også som et krævende arbejde og en krævende arbejdsplads. Det handler hele tiden om, hvor dygtig du er. Der er hård konkurrence om stillingerne, og dermed er ens fremtid usikker. Arbejdsbyrden opfattes som massiv, stressniveauet ses som højt, og man skal kunne undervise i meget forskelligt.

Særligt er instruktorerne opfattelse, at når man kommer på den anden side af ph.d.en, har man ikke længere tid til at sidde og hygge sig med sin forskning. Endvidere opfattes de umiddelbare goder i form af udlandsophold, konferencedeltagelse, feltarbejde, og det ”at være i et fagligt fordybet arbejdsflow” som svært at forene med familieliv. Mange af de gode muligheder i jobbet går tabt, hvis man gerne vil have børn. Det sidste er en bekymring, som især de kvindelige instruktorer udtrykker.

## **Man skal helst prikkes**

Der er på tværs af køn en udbredt opfattelse blandt instruktorerne om, at man helst skal prikkes til at søge en ph.d. Man kan ikke bare søge. Som minimum skal der være en ansat, som har læst og kommenteret på ens ansøgning. Men det bedste er, hvis en ansat har taget en under sine vinger, og hvis ikke direkte har bragt en ind i et større forskningsprojekt så i hvert fald har givet betydelig sparring i alle ansøgningsskrivningens faser.

## **Ph.d.-stipendium låser ens karrierespor**

På tværs af køn havde instruktorerne en tydelig opfattelse af – og bekymring over – at et ph.d.-stipendium ikke bidrager positivt til en karriere udenfor academia. Hvis ikke man ønsker at fortsætte eller ikke får mulighed for at fortsætte universitetsforskerkarrieren efter ph.d.en, er det spildte år.

## **En universitetsforskerkarriere er mere et ongoing selvudviklingsprojekt end et bidrag til samfundet**

Blandt instruktorerne – og gennem vippers genfortælling af samtaler med dygtige især kvindelige studerende – spores en tendens til, at en universitetsforskerkarriere dels ses som et job afkoblet ”virkeligheden”, dels som et individuelt projekt med fokus på, hvad ”jeg” kan præstere, og hvordan ”jeg” kan udvikle faglige og personlige kompetencer, i stedet for hvordan gruppers projekter eller Instituttet som helhed kan forbedres og lykkes. Forhold som betragtes afskrækkende.

Fortællingen om universitetsforskerkarrieren er ifølge de studerende, at en sådan karriere er en unik mulighed for at udvikle sig og lave lige den forskning, som man vil. Fokus er på, at *du* kan blive til noget særligt, og ikke på, at du via en universitetsforskerkarriere – og i samarbejde med andre – kan være med til at levere noget særligt til samfundet i form af såvel forskningsresultater som uddannelse af fremtidens arbejdskraft.

## **Institut for Statskundskab i Aarhus har ry for et eksplicit videnshierarki**

Både instruktorer og eksternt rekrutterede ansatte giver i interview udtryk for, at Instituttet har ry for, at der hersker et eksplicit videnshierarki, især metodemæssigt. Interessant viden bygger på kausal inferens ud fra kvantitative data. Alt andet er måske tankevækkende og spændende, men ikke rigtig viden.

Det er et ry, som virker afskrækkende på potentielle ansøgere. At dette har en større afskrækkende effekt på kvindelige potentielle ansøgere end på mandlige er en ofte fremført påstand. En påstand, som vi ikke kan konkludere på ud fra vores datamateriale.

## Fastholdelsesudfordringer

Kønsskævhed i academia – og på Institutet – forårsages imidlertid ikke kun af rekrutteringsudfordringer, men også af fastholdelsesudfordringer. Som nævnt, så handler fastholdelsesudfordringer generelt om, at relativt flere kvinder frasorteres i selve ansættelsesrunderne, og at relativt flere kvindelige ansatte mere eller mindre frivilligt – men aktivt – forlader academia. Som sagt er der ikke meget, der tyder på, at kvinder frasorteres i selve bedømmelsesarbejdet på Statskundskab, men samtidig ser vi markant færre kvindelige ansættelser, især i postdocstillinger.

Der kan være to årsager til fastholdelsesudfordringerne, nemlig at kvinderne i lavere grad har lyst til at fortsætte en akademisk karriere på Institutet, og/eller at de i højere grad afholder sig fra at søge, fordi de foruddiskonterer, at de alligevel ikke vil få stillingen. Den første årsag handler om glæden ved arbejdet og Institut for Statskundskab som arbejdsplads, den anden om lige vilkår for at kvalificere sig. Som det vil fremgå nedenfor, er der imidlertid en sammenhæng mellem de to faktorer.

Ser vi på glæden ved arbejdet, så vidner vores interview om mange positive forhold ved universitetsforskerjobbet og Institutet, som i det store hele er fælles på tværs af køn. Grundlæggende synes såvel mænd som kvinder, tidligere som nuværende ansatte, at instituttet er en dejlig arbejdsplads socialt og kollegialt. Man oplever søde, sjove, interessante og omsorgsfulde kollegaer, som mange betegner som ”venner”. I forhold til det faglige aspekt af organisationen, opfattes Institutet – igen på tværs af køn – som havende en faglig høj standard og fagligt dedikerede medarbejdere, som er meget villige til at give feedback på papers, idéer og ansøgninger.

Selve arbejdsopgaverne (forskning og undervisning) opfattes som meningsfulde, og de er sammen med muligheden for at udvikle kompetencer og opnå viden, gode kollegaer og jobbet timelige såvel som indholdsmæssige fleksibilitet, helt centrale motivatorer for både mandlige og kvindelige videnskabelige ansatte.

Endvidere opleves den administrative support (især den lokale) som professionel og på et højt niveau. Endelig er der en gennemgående tilfredshed med ledelsen.

Men interviewene peger også på flere bekymringspunkter i forhold til gælden ved arbejdet. Vores fokus er på demotiverende forhold, hvor der er en kønsforskel, idet disse forventes at belyse Institutets udfordringer med at fastholde kvinder. Dog medtager vi også ét bekymringspunkt, hvor vi ikke ser en kønsforskel (men derimod en forskel mellem hvorvidt man som medarbejder har små børn eller ej), nemlig oplevelsen af et massivt arbejdspress. Bekymringspunktet medtages, dels fordi det fremstår meget tydeligt i interviewmaterialet, dels fordi der i

datamaterialet skimtes en tendens til, at de mandlige og kvindelige medarbejdere drager forskellige konsekvenser af det store arbejdspress.

### **Bekymringspunkt 1: kvinders oplevelse af marginalisering**

Der er hos de interviewede kvinder – på tværs af nuværende/tidligere ansatte samt stillingskategorier – en grundlæggende oplevelse af faglig marginalisering og for nogle også social marginalisering.

Næsten alle interviewede kvinder, men stort set ingen af mændene, beretter om en grundlæggende oplevelse af at være ”i udkanten” af instituttets faglige fællesskaber, samtidig med at instituttet opleves som værende præget af meget stærke forskningsfællesskaber. Kvinderne oplever, at de i højere grad anerkendes som personer end for deres faglighed. Datamaterialet vidner om, at det har følgende konsekvenser:

1. Kvinderne oplever, at de også – og i højere grad end mændene – skal præstere på andre arenaer end den rent faglige for at opnå anerkendelse og inklusion, fx undervisning, administration/ledelse og for organisationens sociale sammenhængskraft.
2. Kvinderne oplever at blive inviteret ind i færre faglige samarbejder (samforfatterskaber, projektansøgninger etc.), og hvis de bliver inviteret ind, er det i højere grad med andre kvinder end med mænd.
3. Kvinderne oplever en større faglig ensomhed end mændene.
4. Det er en væsentlig medvirkende faktor for kvindernes beslutning om at forlade Institutet.

I tillæg til den faglige marginalisering føler en del kvinder også social marginalisering. Kvinderne fortæller om lukkede sociale mandemiljøer (fodbold, fredagsøl, middage, fejring og lign.) i sektioner, afdelinger og forskningsgrupper, hvor kvinderne ikke inviteres med, på trods af at de tilhører den pågældende sektion/afdeling/forskningsgruppe. Den sociale marginalisering opleves særlig problematisk, fordi det samtidig opleves, at fagligt samarbejde fødes i og bæres af uformelle relationer.

### **Bekymringspunkt 2: udtalt videnshierarki og snæver opfattelse af ”en god forsker”**

Mange af de interviewede – herunder især nuværende og tidligere kvindelige, men også nogle af de tidligere mandlige – medarbejdere fortæller om oplevelsen af et snævert, udtalt videnshierarki på Institutet. Emnemæssigt og især metodemæssigt er noget helt klart bedre og ”mere rigtig forskning” end andet. Nogle har decideret fået at vide, at det, de arbejder med, ikke er politologi. ”Mainstream politologi” er således et hyppigt nævnt begreb på Institutet, og det betragtes som en kvalitet at arbejde mainstream. Andre oplever manglende anerkendelse af, at samfundsrelevant viden og indsigt kan opnås på andre måder end gennem kausal inferens

baseret på kvantitative data. Det er i øvrigt påfaldende, at der samtidig i datamaterialet findes mandlige ansatte, som stiller sig uvidende og uforstående overfor fænomenet videnshierarki.

Endvidere fortælles der i datamaterialet – igen hovedsageligt af kvinder – om det demotive-  
rende i, at Institutet er præget af en snæver opfattelse af, hvad en god universitetsforsker er. Publiceringer i toptidsskrifter og hjemtagelse af – store – bevillinger fejres, belønnes og aner-  
kendes uforholdsvis meget på Institutet sammenlignet med fx det at være en god underviser, en veldt vejleder, være i dialog med praksis og/eller bidrage til opmærksomhed på eller løs-  
ning af samfundsproblemer – eller bare det at være en super kollega, der endnu en gang ”tager  
en for holdet”.

Herved opleves det, at flere væsentlige elementer i det at være en – også for Institutet – god  
universitetsforsker reelt nedprioriteres.

### **Bekymringspunkt 3: ubehagelig feedback-kultur på afdelingsmøder**

Selvom stort set alle de interviewede positivt påpegede, at Institutets medarbejdere er meget  
villige til at give feedback på papers, idéer og ansøgninger, så er der også en del – særligt kvin-  
der – som finder tonen i feedback på afdelings-/sektionsmøder hård, ubehagelig og demotive-  
rende, samt at feedback ikke gives med blik for det forskningsspørgsmål eller den type viden,  
som paperet/projektet søger at bibringe.

Dels opleves det, som om feedbacken mere handler om at vise, hvor klog man, end om at bi-  
drage til at gøre kollegaers arbejde bedre. Dels opleves det, at feedback bruges til bevidst eller  
ubevidst at cementere det omtalte videnshierarki (både metode- og emnemæssigt) i stedet for  
at kommentere ud fra paperets/projektets forskningsambition og -præmis.

Oveni dette oplever flere – særligt yngre kvindelige – interviewede, at der på Institutet er en  
udbredt norm om, at man skal kunne tage kritik på en bestemt måde, ellers kan man ikke være  
her. Den ubehagelige tone i kritik er med andre ord noget, som de må lære at leve med, hvis de  
vil et forskerjob på Institutet.

### **Bekymringspunkt 4: de uformelle procedurer omkring ansættelse i eksternt finansierede stillinger og etablering af forskningssamarbejder**

Der er gennem de senere år kommet mange, inklusive nogle meget store, eksternt finansierede  
forskningsprojekter, som muliggør midlertidige stillinger af kortere og længere perioder, her-  
under stillinger, der er samfinansieret med Institutet, mod at de pågældende varetager en af-  
talt mængde undervisning.

Procedurerne omkring besættelse af disse stillinger – særligt dem af kort varighed (fx 6 mdr.)  
– opleves som meget uformelle og uigennemsigtige. Særligt de kvindelige interviewede ople-



vede det demotiverende, at stillingerne bliver besat ud fra eksisterende sociale og faglige relationer snarere end ud fra en bredere screening af mulige kandidater i organisationen. Endvidere synes det helt uigennemskueligt, hvad der afgør, hvor meget samfinansiering Instituttet tilbyder, og dermed hvor lange ansættelserne bliver.

Samme frustration ses blandt de kvindelige interviewede i forhold til, hvordan teams omkring forskningsansøgninger/forskningsprojekter etableres. Også her er udgangspunktet uformelle relationer i stedet for et fagligt overblik over relevante ressourcer og kompetencer i organisationen.

De kvindelige medarbejdere oplever denne ”uformelhed i etableringen af professionelle samarbejder” som særlig problematisk, fordi de pga. den før omtalte oplevelse af faglig marginalisering oplever, at de bliver yderligere ekskluderet, når procedurerne er så uformelle og relationsbårne.

Udvalget ser endvidere en fare for, at det pga. de såkaldte Rip, Rap og Rup-/Kylle, Pylle og Rylle-effekter, *kan* bidrage yderligere til Instituttets kønsskævhed, eftersom Instituttet har flere mandlige ansatte og dermed også potentielt flere mandlige ansatte med eksterne bevillinger, hvortil de pga. uformelle sociale relationer i højere grad rekrutterer mænd end kvinder, hvilket forskellen i kønsskævhed blandt adjunkter og postdocs indikerer.

### **Bekymringspunkt 5: samfundsnytten af vores arbejde er utydelig**

De kvindelige interviewede udtaler i højere grad end mændene, at det ofte opleves, som om deres forskerarbejde ikke ”betyder noget for nogen”. De motiveres ikke i samme grad som mændene af at bidrage til en abstrakt forskningsdagsorden. Det demotiverende aspekt heri blive endnu større, når nogle – særligt yngre – kvinder samtidig oplever, at undervisningsdelen af arbejdet ikke anerkendes og belønnes i samme grad som forskningen, samt at metodemæssigt stærke, men relativt virkelighedsfjerne/snævre publikationer og interesser belønnes.

### **Bekymringspunkt 6: manglende tydelighed om, hvad ledelsen faktisk gør i relation til kønsdiskrimination og kønsskævheden**

Der er i interviewmaterialet, særligt fra de yngre kvindelige medarbejders side, en gennemgående oplevelse af, at ledelsen ikke prioriterer og forholder sig seriøst til hverken enkeltsager om kønsdiskrimination eller Instituttets kønsskævhed specifikt.

Enkeltsager er forbundet med regler om tavshedspligt, hvorfor det kan være vanskeligt for ledelsen at kommunikere handling på disse sager bredere ud i organisationen, men udvalget ser, at der er et behov for en form for kommunikation i disse tilfælde. Ligeledes ser udvalget et behov for at være mere eksplicit om de initiativer, som ledelsen rent faktisk uformelt allerede

benytter sig af, fx søgekomitéer med særligt henblik på kvinder i forbindelse med stillingsopslag, kvindelig repræsentation i bedømmelses- og ansættelsesudvalg etc.

### **Bekymringspunkt 7: arbejdspress i kombination med mange forventninger**

Det syvende og sidste bekymringspunkt, det massive arbejdspress, er et punkt, hvor der som nævnt ikke er en kønsforskel i, hvorvidt det opleves, men mere i, hvilke konsekvenser der drages af det. Til gengæld er der i datamaterialet forskel på, hvor stort arbejdspresset føles, alt efter om man har små børn eller ej.

Interviewene vidner om, at hovedsageligt ansatte med små børn føler et stort og hårdt arbejdspress, som ikke bliver mindre af, at det oftest er medarbejdere i midlertidige stillinger, der samtidig har små børn. Pga. konkurrencepresset og karrierestrukturen i academia kan man ikke sætte sin karriere på vågeblus, mens man har små børn, hvilket flere interviewede bemærker er muligt i andre karrierestillinger, fx specialkonsulent og kontorchef.

Arbejdspresset opleves stort, fordi der skal præsteres godt på rigtig mange forskningsparametre, samtidig med at undervisningsforpligtelsen er betydelig, herunder at opsparet K og frikøb sjældent kan realiseres i takt med forskeropgaverne.

Vi er et meget ambitiøst institut, både på forsknings- og undervisningsdelen. Det er prisværdigt, men de stigende ambitioner er væltet over på de individuelle medarbejdere og har ikke skabt forandringer i fx K-normen. Undervisningsnormen er i lyset af ambitionerne for undervisningen så høj, at det for mange medarbejdere er et skrækscenario at "ryge i O i K-banken".

Der opleves på Instituttet en kultur, hvor forståelsen er, at man arbejder meget, og man skal arbejde meget for at være her – uanset øvrig livssituation.

Det store arbejdspress ses også ved, at mange oplever en forventning fra undervisningssystemet og nogle gange et direkte pres fra især vejledere og projektejere om at arbejde under barsel, fx at revise og resubmitte artikler, respondere på udkast til projektfælles surveys og interviewguides, rette eksamensopgaver, planlægge undervisning etc. Forventningen er, at man bare lige gør det eller udnytter mulighederne for fleksibel barsel. Muligheden for fleksibel barsel værdsættes af både de kvindelige og mandlige videnskabelige ansatte, men især mange kvinder opfatter den måde, det bliver kommunikeret på, som et hårdt forventningspres og en utidig indblanding i en beslutning, som hører privatlivet til.

Dog er der som nævnt ikke grundlæggende forskelle i, hvor hårdt og stort kvindelige hhv. mandlige medarbejdere med små børn føler arbejdspresset og forventningerne.

Vi ser imidlertid i datamaterialet en tendens til kønsforskel mht., dels hvordan man tænker om arbejdspresset, dels i praksis søger at kombinere det med livet med små børn. De interviewede

kvinder reflekterer og bekymrer sig således i højere grad end mændene over, at mange arbejdstimer og stort mentalt fokus på arbejde kan vise sig af være en "fejlinvestering" og medføre store livsrisici i form af skilsmisse, barnløshed, eventuelle børns psykosociale trivsel, egen sundhed og evt. tab af andre identiteter end "forskeren". Sådanne refleksioner gør tanker om et alternativ til en universitetsforskerkarriere mere præsentable og mindre afskrækkende for kvinderne end for mændene.

Endvidere vidner datamaterialet om en tendens til, at mænd og kvinder med små børn håndterer arbejdspresset forskelligt. Kvinderne synes i højere grad eksplicit at prioritere børnene højere end arbejdet. Mændene forsøger i højere grad at få arbejdet lidt, mens de er hjemme hos syge børn, er på barsel og har hentet i daginstitution, mens kvinderne ofte først sætter sig til at arbejde igen, når børnene sover, hvilket mændene også gør.

Det store arbejdspress, særligt når det kombineres med små børn, opleves endvidere at underminere nogle af glæderne ved arbejdet, særligt "muligheden for at gå i fagligt fordybet arbejdsflow med sin forskning" og "adgangen til søde, sjove og spændende kollegaer" bliver udsat. Dels fordi et stort antal arbejdsopgaver skubber tiden til forskning ud, og når de opgaver så er overstået, er der ikke meget tid tilbage, før børn skal hentes. Dels fordi man simpelthen ikke længere har tid til at være social i arbejdstiden,

I parentes skal det endvidere nævnes, at flere af de interviewede oplever, at ledelsen udsender blandede signaler om work-life balance. Man siger, at man går op i det, men samtidig forventer ledelsen, at man præsterer på alle parametre og er fleksibel, når Instituttets fagudbud skal planlægges. Man oplever, at MUS har fokus på, hvad man som medarbejder leverer/bør levere af artikler, ansøgninger, studenterevalueringer etc. i stedet for medarbejderens trivsel og udvikling.

## **Opsummering**

Samlet set tegner det indsamlede datamateriale en institutlokal problemdiagnose, hvor udvalget i forhold til udfordringen med at rekruttere og fastholde kvindelige videnskabelige ansatte lægger særlig vægt på følgende: Det store arbejds-/forventningspress kombineret med kvindemarginaliserende mekanismer i organisationskulturen, der først og fremmest skyldes den uformelle etablering af forskningssamarbejder.

Når kvinderne oplever at stå ude på sidelinien af de faglige forskningsfællesskaber, og se deres mandlige kollegaer blive inviteret med i samforfatterskaber, datafællesskaber, udvikle gode idéer sammen, blive bragt ind i ansøgninger og tilbudt stillingsforlængelser på diverse projektmidler, OG kvinderne med små børn samtidig oplever at have færre arbejdstimer til rådighed end de mænd, som de skal konkurrere med stillingerne om, KOMBINERET med at de bekymrer sig om livsrisici ved at bruge mange timer og meget mentalt energi på arbejde, SÅ bliver

det snublende nært, dels at foruddiskontere at man sandsynligvis ikke ”står distancen og får jobbet”, dels at tænke ”at det heller ikke er det værd”.

Endvidere er det værd at bemærke, at det store arbejdspress og dets forventede uforenelighed med familieliv også er en faktor, som afholder særligt kvindelige dygtige studerende fra at vælge en universitetsforskerkarriere.

Endelig skal det ikke glemmes, at Instituttet også synes at have en udfordring med, at kvinderne i højere grad frasorteres i selve ansættelsesbeslutningen, især til postdoc-stillingerne, hvor opslagene er snævrere og projektejerens indflydelse større. Det er udvalgets opfattelse, at bekymringspunkterne vedr. uformelle procedurer omkring ansættelse i eksternt finansierende stillinger (bekymringspunkt 4), udtalt videnshierarki og snæver opfattelse af ”en god forsker” (bekymringspunkt 2) samt kvindernes oplevelse af marginalisering (bekymringspunkt 1) relaterer sig hertil. Når uformelle sociale relationer spiller en rolle, OG kvinderne sjældnere er inviteret ind i de relationer, så giver det kønsbias. Den kønsbias kan forstærkes, hvis man i selve ansættelsesvalget i sidste ende mener, at den bedste af de kvalificerede forsker er den med de fleste publikationer, helst i særlige mainstreamtidsskrifter, OG kvinderne sjældnere er inkluderet i mainstream.

Hvilke anbefalinger problemdiagnosen fører til, vender vi tilbage til efter opsummering af delundersøgelse 2 – litteraturstudiet.

## **Litteraturstudiets resultater**

Det samlede resultatet af litteraturstudiet ses i bilag 2.

En væsentlig overordnet konklusion af litteraturstudiet er, at der mangler solide effektstudier af initiativer rettet mod såvel det strukturelle som det individuelle niveau. Endvidere giver studierne os mere viden om, hvad der ikke virker på kønsbalancen, end viden om, hvad der virker.

Studiet konkluderer dog, at den største effekt findes i initiativer, der iværksætter forandring på det strukturelle frem for på det individuelle niveau.

Der mangler således solid dokumentation for, at tiltag på det individuelle niveau rent faktisk øger antallet af kvindelige ansatte. ”Awareness-raising”-tiltag (undervisning og diskussion) er generelt effektive til at hæmme de individuelle medarbejderes implicite bias om kvinder, men der mangler robust kvantitativ evidens for, at det har en direkte effekt på kønsbalancen.

Tilsvarende bliver de individfokuserede mentorordninger positivt modtaget af medarbejderne og styrker individuelle faktorer som kompetencebevidsthed, produktivitet, netværk etc. (Kalpazidou Schmidt & Faber 2016; Beech et al 2013; Ehrich et al. 2004). Det kan derfor være et virksomt redskab, hvis målet er at styrke trivsel og individuel karriereudvikling for kvindelige

forskere, men der mangler dokumentation for, at den positive påvirkning på disse faktorer bidrager direkte til ligestillingen på det strukturelle niveau. Der mangler altså kvantitative langtidstudier, der kan måle de langsigtede resultater af mentortiltag.

Endvidere viser studiet, at tiltag, der søger at skabe strukturel forandring (dvs. positiv særbehandling, ansættelse/rekruttering og WLB/familievenlige tiltag), viser blandede resultater ift. deres effektivitet. Studier af WLB/familievenlige tiltag såsom ”stop the clock”-indsatser finder begrænset evidens for de positive effekter og enkelte negative effekter i forhold til kønsbalancen.

Anderledes ser det dog ud med initiativer knyttet til ansættelses-/rekrutteringsprocessen (fx eksplicit tilskyndelse til både mænd og kvinder om at søge opslåede stillinger, søgekomitéer, brug af equity advisors til at monitorere og påvirke processen) samt positiv særbehandling, der må anses for at være de mest evidensbaserede tiltag iflg. de identificerede artikler. Studierne, der fokuserer på at skabe bedre muligheder for kvinder i rekrutterings-/ansættelsesprocessen, konkluderer alle, at der kan være positive effekter forbundet med disse (dog er der brug for et større datagrundlag for at kunne drage bredere konklusioner). Sluttelig er positiv særbehandling den gruppe af tiltag, som har den mest veldokumenterede effekt. Alle studierne finder, at økonomiske incitamenter eller kvoter har direkte effekt på kønsbalancen.

Yderligere viser litteraturen, at et stærkt ledelsesmæssigt engagement er medvirkende til en succesfuld implementering (jf. Pitts 2007; Timmers et al. 2010; Kellough & Naff 2004), og det bør derfor overvejes, hvordan fx ledelsens commitment bedst synliggøres over for de ansatte.

Som nævnt af Nielsen (2016) har danske universiteter en tradition for at adressere ligestillingsproblematikken på individniveau, hvilket afspejler en individualistisk forståelse af kønsforskelle (jf. Wynn 2020). Dog antyder nærværende litteraturstudie, at man bør foretage en retningsændring væk fra den individualistiske ideologi (jf. Wynn 2020) eller ”fixing-the-women”-tilgangen (jf. Nielsen 2016) hen imod en organisatorisk ideologi, der placerer ansvaret og drivkraften til forandring hos organisationen selv.

## **Anbefalinger**

På basis af ovenstående problemdiagnose, de identificerede bekymringspunkter samt resultatet af litteraturstudiet anbefaler udvalget, at Instituttets ledelse tager nedenstående initiativer. Vi har søgt at markere, hvorvidt anbefalingerne er rettet mod organisationens individer, dvs. mod den måde vi som individer i organisationen tænker og handler på, eller mod de strukturelle forhold i organisationen, dvs. mod de arbejdsvilkår, procedurer og regler, som sætter rammerne for vores individuelle tankemønstre og handlinger. Endvidere er anbefalingerne inddelt i følgende kategorier: Ledelsens commitment og tydelighed (tabel 6), ændring af kultur og normer på instituttet (tabel 7), arbejdsvilkår (tabel 8), positiv særbehandling (tabel 9).

Udover anbefalingerne til konkrete initiativer har udvalget følgende anbefalinger:

1. Institutledelsen reagerer på vores rapport/anbefalinger og prioriterer anbefalingerne.
2. Udvalgets analyse og anbefalinger bliver genstand for diskussion og videre ideudvikling blandt medarbejderne.

Vores anbefalinger fokuserer på nye initiativer. Det er dog udvalgets klare anbefaling, at Institutet samtidig fastholder de eksisterende tiltag såsom søgekomité med fokus på kvinder og kvindelig repræsentation i bedømmelses- og ansættelsesudvalg.

**Tabel 6: Udvalgets anbefalinger vedr. ledelsens commitment og tydelighed**

Anbefaling	Forståelse af årsag til udfordring	Bekymringspunkter (begrundelse)
Ledelsen udarbejder årligt en kønsdiversitetsrapport med henblik på at af-rapportere på selvdefinerede mål og fastsætte nye mål	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 6: Manglende tydelighed om, hvad ledelsen faktisk gør i relation til kønsdiskrimination og køns-skævheden.
Kønsfordelingen blandt ansøgere, antal kvalificerede og dem som ansættes offentliggøres i forbindelse med ansøgninger	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 4: De uformelle procedurer omkring ansættelse i eksternt finansierede stillinger og i forhold til etablering af forskningssamarbejder
Ledelsen er mere transparent om proceduren og kriterierne for ansættelse, samt om hvem der inddrages i ansættelsesudvalg	Strukturelle forhold på instituttet	
Ledelsen laver en årlig opgørelse over midlertidige korte ansættelser med angivelse af køn.	Strukturelle forhold på instituttet	
Formel udpegning af en equity advisor jf. s. 8 i bilag 2	Strukturelle forhold på instituttet	
Ledelsen og seniorer bliver mere opmærksomme på at opfordre kvinder til at søge opslåede stillinger på alle niveauer	Organisationens individer	Instruktorenes: Man skal helst prikkes.  Delvist: Kvindernes forudskønning af ringe chancer som følge af bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering samt bekymringspunkt 7: Arbejdspres i kombination med mange forventninger
Større gennemskuelse og tydelighed om principperne for tildeling af kontorer	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering

**Tabel 7: Udvalgets anbefalinger med henblik på ændring af kultur og normer på instituttet**

<b>Anbefaling</b>	<b>Forståelse af årsag til udfordring</b>	<b>Bekymringspunkter (begrundelse)</b>
Igangsætte en proces med henblik på at udvikle et fælles kodeks for anerkende og konstruktiv feedback	Organisationens individer	Bekymringspunkt 2: Udtalt videnshierarki og snæver opfattelse af "en god forsker"
Igangsætte en proces i afdelinger og på Instituttet som helhed om videnshierarki samt behovet for diversitet i forskningsemner og -metoder.	Organisationens individer	Bekymringspunkt 3: Ubehagelig feedback-kultur på afdelingsmøder Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering
Omdøb betegnelsen "almen statskundskab"	Organisationens individer	Instruktører og eksterne: Institut for statskundskab i Aarhus har ry for et eksplicit videnshierarki
Skab tydelighed om, at man kan være en god universitetsforsker, også for Instituttet, på mange måder.	Organisationens individer	
Gør forskerlederkursus obligatorisk for alle fastansatte og sørg for, at det har særligt fokus på, hvordan venskaber/sociale relationer og professionelt ansvar håndteres.	Organisationens individer	Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering
Etablering af formel idéoplægsforum i relation til forskningsansøgninger med repræsentation af seniorer på tværs af afdelinger og køn.	Organisationens individer	Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering Delvist: Bekymringspunkt 4: De uformelle procedurer omkring ansættelse i eksternt finansierede stillinger og i forhold til etablering af forskningssamarbejder
Seniorer skal aktivt inddrage juniorer i projektansøgningsarbejdet (side-mandsoplæring)	Organisationens individer	
Fokuser på at skabe en fortælling om en forskerkarrieres bidrag til samfundet og dermed nedtone fortællingen om en forskerkarriere som et selvrealiseringsprojekt fx ved kritisk at vurdere, hvad Instituttet skriver på hjemmesiden, og hvad der siges til ph.d.-infomøder.	Organisationens individer	Bekymringspunkt 5: Samfundsnyttens af vores arbejde er utydelig Instruktørernes: En forskerkarriere er mere et ongoing selvudviklingsprojekt end et bidrag til samfundet Instruktørernes: Ph.d.-stipendium låser ens karrierespor.

**Tabel 8: Udvalgets anbefalinger vedr. arbejdsvilkår**

<b>Anbefaling</b>	<b>Forståelse af årsag til udfordring</b>	<b>Bekymringspunkter (begrundelse)</b>
Mulighed for deltidsansættelse i vipstillinger	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 7: Arbejdspres i kombination med mange forventninger
Nedsat K til småbørnsforældre	Strukturelle forhold på instituttet	Instruktorenes: Spændende, men krævende job ... Men goderne forsvinder gennem karrieretrinene og i forbindelse med familieliv.
Tildeling af catch-up tid efter barsel (procentvis i forhold til mængden af afholdt barsel)	Strukturelle forhold på instituttet	

**Tabel 9: Udvalgets anbefalinger vedr. positiv særbehandling af kvindelige videnskabelige medarbejdere.**

<b>Anbefaling</b>	<b>Forståelse af årsag til udfordring</b>	<b>Bekymringspunkter (begrundelse)</b>
Øge instituttets aktivitet omkring Inge Lehmann-programmet, fx ved at afholde info- og idéworkshop for de kvindelige vipper	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering
Øremærk dele af small grants til projekter, som inddrager kvindelige forskere	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering
Ledelsen arbejder for forskningspuljer på universitets- og nationalt niveau, som er øremærket kvindelige forskere.	Strukturelle forhold på instituttet	Bekymringspunkt 1: Kvinders oplevelse af marginalisering

Det er udvalgets klare vurdering, at ovenstående anbefalinger vil etablere instituttet som en diversitetsanerkende og -fremmende organisation, der er i stand til at skabe stærke professionelle inkluderende fællesskaber og dermed styrke dets evne til at rekruttere og fastholde kvindelige videnskabelige ansatte.



## Litteraturliste

Preston, Jo Anne (1999). Occupational gender segregation: Trends and explanations. *The Quarterly Review of Economics and Finance* 39 (5): 611-624.

Borchorst, Anette (1984). *Arbejdsmarkedets kønsopdeling – patriarkalsk dominans eller kvinders valg?* Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Wynn, A. T. (2020). Pathways toward change: ideologies and gender equality in a Silicon Valley technology company. *Gender & Society* 34 (1): 106-130.

# **Bilag 1: De to delundersøgelers metode og datagrundlag**

## **Delundersøgelse 1: interviewundersøgelse**

Som nævnt har udvalget gennemført en interviewundersøgelse til analyse af, hvilke motive-rende og demotiverende faktorer kvinder hhv. mænd ser i forhold til at indlede, fortsætte og fungere i en forskerstilling på Institut for Statskundskab. Formålet med undersøgelsen var at få lokalt forankret information om, hvordan kommende, nuværende og tidligere ansatte vurderer jobbet som forsker og underviser ved Institut for Statskundskab, herunder arbejdsmiljø og kønsdiversitet.

Interviewene blev gennemført blandt følgende tre grupper:

1. Mandlige og kvindelige instruktorer i forskellige fag ved Instituttet. Interviewet blev gennemført som et fokusgruppeinterview. Samtlige instruktorer blev inviteret. 2 mænd og 2 kvinder deltog. Interviewet blev gennemført af Mathilde Cecchini og Lasse Lindekilde.
2. Tidligere videnskabeligt ansatte ved Institut for Statskundskab. 5 mænd og 7 kvinder. Interviewpersonerne skulle selv aktivt have forladt Instituttet inden for de sidste 10 år, dvs. at de ikke var blevet sorteret fra i en ansættelsesrunde. De interviewede forlod instituttet fra såvel midlertidige som faste stillinger. Interviewene blev hovedsagelig gennemført som individuelle fysiske interviews, men få interview foregik online.
3. Nuværende mandlige og kvindelige ansatte ved Institut for Statskundskab. 6 mænd og 6 kvinder. For begge køn er alle stillingskategorier repræsenteret. Interviewene blev gennemført som individuelle fysiske interviews.

Udvælgelsen af såvel tidligere som nuværende videnskabeligt ansatte blev foretaget på basis af opgørelser fra HR. For grupperne af tidligere og nuværende ansatte er interviewpersoner af både dansk og ikkedansk baggrund inkluderet, hvorfor der blev udarbejdet både en dansk og en engelsk interviewguide.

For at sikre anonymitet og fortrolighed i de individuelle interviews, og hermed datavaliditeten, blev interviewene gennemført af en erfaren ekstern interviewer (mandlig forskningsassistent fra VIVE med stor erfaring i kvalitative interviews). Endvidere blev følgende procedure fastsat:

- Kun to i udvalget udarbejdede listen af mulige interviewpersoner og ville dermed vide, hvilke medarbejdere der som udgangspunkt blev udtrukket til interview.
- Hvis en respondent ikke ønskede at deltage i et interview, blev der fundet en erstatning. De to udvalgsmedlemmer fik ikke information om, hvem der takker ja hhv. nej til at deltage; kun køn og stillingskategori, så passende erstatning kunne findes.

- Studentermedhjælpere fra CFA transskriberede interviewene. Disse fik indskærpet deres pligt til fortrolighed.
- Inden lydfiler blev afleveret til studentermedhjælperne, havde interviewer fra VIVE redigeret lydfilernes begyndelse, således at eventuel information om navn og stilling blev klippet ud. Dette blev gjort for at minimere chancen for, at studentermedhjælperne kunne identificere den interviewede, og at udvalgsmedlemmerne genkendte folk i det enkelte interview.
- Engelsksprogede interviews blev efter transskribering oversat til dansk (af en af instituttets sprogmedarbejdere). Herved blev udvalgets muligheder for identifikation minimeret.
- Når diversitetsudvalgets medlemmer fik de transskriberede interviews til gennemlæsning, var de deres fortrolighed bevidst.

Endelig lovede vi interviewpersonerne, at der *ikke* ville blive udarbejdet en rapport, hvor det indsamlede interviewmateriale blev analyseret og formidlet via fx displays og citater.

De nævnte procedurer sikrer selvfølgelig ikke 100 pct. anonymitet overfor udvalgets medlemmer, og dermed sikrer de ikke en fuldstændig fri interviewsituation (hvis en sådan findes). Der er derfor stadig risiko for, at oplevelser og opfattelser ikke videreformidles uden et vist filter. Det er dog både interviewer og udvalgets opfattelse, at stort set samtlige interviewpersoner har deltaget med umiddelbar åbenhed.

En grundlæggende metodeudfordring i studier af kønsforskelle, som bygger på selvrapporteret data, er, at normer og interesser kan fungere som filtre hhv. katalysatorer for, hvad interviewpersonen beretter om. Konkret i dette studie er det en overvejelse værd, om mændene pga. maskulinitetsnormer underrapporterer om frustrationer, mens kvinderne omvendt har set interviewet som en anledning til at "komme af med det hele". Anledningen for interviewet, nemlig kønsskævheden på Institut for Statskundskab, var på forhånd kendt af de interviewede. Vi har ingen mulighed for at teste, om en sådan bias er til stede i data, men det er en udfordring, vi er nødt til at have in mente, når data analyseres, og eventuelle kønsforskelle identificeres og diskuteres.

Samlet set består datamaterialet af godt 600 siders transskriberede interviews. Udvalgets analyse af datamaterialet foregik således: Først gennemlæste hvert udvalgsmedlemmer ét individuelt interview samt fokusgruppeinterviewet med instruktorer. Interviewene blev fordelt således, at den første gennemlæsning samlet dækkede interviews med mandlige hhv. kvindelige samt tidligere hhv. nuværende medarbejdere. Formålet med første gennemlæsning var at identificere interessante temaer, som udvalget efterfølgende læste det samlede materiale igennem i forhold til. Den første gennemlæsning førte til nogen, men ikke væsentlige ændringer i listen af analysetemaer, som allerede defineret i interviewguiden.

Temaerne i de forskellige interviewguides var følgende:

<b>Instruktører</b>	<b>Tidligere ansatte</b>	<b>Nuværende ansatte</b>
<p>Forestillinger om livet som ph.d.-studerende</p> <p>Forestillinger om arbejdsmiljø/ kollegialt sammenhold ved IFSK</p> <p>Opfattelsen af konkurrencen blandt ansatte på IFSK</p> <p>Opfattelsen af frihed, fleksibilitet og autonomi blandt ph.d.-studerende</p> <p>Faktorer for/imod at søge ph.d. ved institut for Statskundskab</p>	<p>Vejen ind i academia/Institut for Statskundskab</p> <p>Oplevelsen af at arbejde på IFSK</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mest motiverende/ demotiverende</li> <li>• Faglig integration/eksklusion</li> <li>• Social integration/eksklusion</li> <li>• Anerkendelse</li> <li>• Hierarkier</li> <li>• Work-life balance</li> <li>• Opfattelse af ledelsen</li> </ul> <p>Vejen væk fra Institut for Statskundskab</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvad lå til grund for den beslutning?</li> <li>• Hvad talte for at stoppe/søge væk?</li> <li>• Hvad talte imod at stoppe/søge væk?</li> <li>• Var det en svær beslutning? Hvorfor/hvorfor ikke?</li> <li>• Kunne der have været noget som kunne have fået dig til at blive?</li> </ul> <p>Nuværende arbejdssituation på Institut for Statskundskab</p> <p>Interviewpersonens holdning/oplevelse af diversitet/kønsligestilling på IFSK</p>	<p>Vejen ind i academia/Institut for Statskundskab</p> <p>Oplevelsen af at arbejde på IFSK</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mest motiverende/demotiverende</li> <li>• Faglig integration/eksklusion</li> <li>• Social integration/eksklusion</li> <li>• Anerkendelse</li> <li>• Hierarkier</li> <li>• Work-life balance</li> <li>• Opfattelse af ledelsen</li> </ul> <p>Oplevelse af processen omkring at søge stillingsavancement på Statskundskab.</p> <p>Interviewpersonens holdning/oplevelse af diversitet/kønsligestilling på IFSK</p>

Gennemlæsningen af det samlede interviewmateriale blev af ressourcehensyn fordelt således, at hvert interview blev læst af to af udvalgets medlemmer, og et analyseskema baseret på de ovenfor identificerede temaer blev udfyldt. Fokusgruppeinterviewet af instruktørerne blev læst af alle udvalgets medlemmer. Da analyseskemaer for alle interviews var udfyldt, mødtes udvalget til diskussion af fund i og fortolkning af materialet.

Konsekvensen af ovenstående procedure, ressourcehensyn samt det forhold, at vi af hensyn til anonymiteten ikke citerer fra interviewene, er, at der i afrapportering af studiets resultater ikke

gives dokumentation herfor. Troværdigheden af fortolkning af data og identifikation af mønstre deri beror ene og alene på udvalgets samlede kompetencer og integritet.

## **Delundersøgelse 2: litteraturstudiet**

Delundersøgelse 2 bestod af et litteraturstudie med henblik på at kortlægge, hvilke ligestillingstiltag forskningen viser virker i forhold til at

1. øge rekrutteringen af kvindelige videnskabeligt ansatte
2. fastholde kvindelige videnskabeligt ansatte

Amalie Due Svendsen og Lise Degn, Center for Forskningsanalyse (CFA) var ansvarlige for delundersøgelse 2.

Fokus for studiet var effekten af konkrete ligestillingstiltag og ikke analyser af de barrierer/faktorer, der ligger til grund for den skævvredne kønsfordeling. De udvalgte artikler/rapporter skulle med andre ord være *empiriske* effektevalueringstudier.

Første del af søgeprocessen foregik eksplorativt igennem søgninger i tre større databaser: Web of Science, Scopus og Google Scholar. Søgeordene blev raffineret løbende i processen, i takt med at den fremsøgte litteratur introducerede nye relevante koncepter inden for ligestillings-tiltag.

I anden del af søgningen blev litteraturlisterne fra inkluderede studier konsulteret for yderligere bidrag til kortlægningen af området.

De enkelte studier blev screenet, ift. om de levede op til to inklusionskriterier:

1. studiet skulle være et empirisk funderet effektstudie, og
2. den empiriske setting skulle være universitetsverdenen.

Den indledende søgning inkluderede et tredje inklusionskriterie: studiet skulle undersøge tiltag på institutniveau. Dette kriterie blev dog forkastet, da der er relativt få studier med dette specifikke fokus. Derfor indeholder litteraturstudiet effektstudier, der beskæftiger sig med forskellige organisatoriske niveauer i akademia. For overhovedet at kunne identificere studier blev der, som det fremgår af bilag 2, ikke opereret med specifikke metodemæssige inklusionskriterier. I stedet afrapporteres de enkelte studiers metodemæssige grundlag og eventuelle svagheder.

Der blev identificeret 30 studier, som kan inddeles i seks grupper ift. tiltagens fokus: 1) mentorordninger, 2) rekruttering/ansættelse, 3) "Awareness-raising", 4) positiv særbehandling, 5) work-life balance, 6) andre tiltag.

# **Bilag 2: Notat om evidensbaserede tiltag til at forbedre kønsbalancen i akademia**

## **Litteraturstudie**

Udarbejdet af Amalie Due Svendsen og Lise Degn

### **Introduktion: tendenser i den skandinaviske universitetsverden**

Ifølge et komparativt studie af Nielsen (2016) udviser Danmark generelt en lav prioritering af ligestilling på uddannelsesområdet sammenlignet med sine nabolande. Dette kommer i første omgang til udtryk i, at ligestillingsproblematikken er langt mindre synlig i dansk uddannelseslovgivning sammenlignet med norsk og svensk lovgivning, som giver klarere udtryk for universiteternes ansvar for at arbejde for ligestilling mellem kønnene. Dette reflekteres også på institutniveau, hvor de største danske universiteter, KU og AU, har den laveste andel handleplaner på området sammenlignet med sine nabolande (Nielsen 2016).

Nielsen (2016) argumenterer for, at der er en positiv sammenhæng mellem en systematisk prioritering af ligestillingsproblematikken og antallet af kvindelige forskere på universiteterne. Studiet viser, at universiteterne i Oslo og Uppsala, som har den største andel kvindelige seniorforskere, også udviser de største bestræbelser på at overholde institutionelle forpligtelser på området. Til sammenligning har de danske universiteter den laveste andel kvindelige seniorforskere og den laveste andel handleplaner til at fremme kønsbalancen. Denne sammenhæng understøttes yderligere af Pitts (2007), der observerer, at systematiske ligestillingsstrategier på organisationsniveau fremmer repræsentationen af kvinder på de højere niveauer i stillingshierarkiet.

De specifikke strategier til fremme af kønsbalancen varierer også i de tre nationale kontekster. Norge og Sverige laver overordnet set tiltag inden for to tilgange, hhv. "creating equal opportunities" og "revising equal opportunities", som begge (omend på forskellig vis) adresserer kønsuligheden som et strukturelt problem, der kræver strukturelle forandringer (Nielsen 2016). I Danmark fokuserer man derimod mere på tiltag inden for en "fixing the women"-tilgang, der forklarer uligheden som et resultat af individuelle faktorer, såsom kvinders ambitionsniveau eller motivationer. Dermed fokuserer den danske tilgang i højere grad på forandringer på individniveau fremfor på det strukturelle niveau (Nielsen 2016).

Ifølge Nielsen (2016) viser den eksisterende litteratur, at de strukturelle tilgange til ulighed, som benyttes i Norge og Sverige, har en vis effekt ift. at modvirke ulighed i organisationer. Dette kan muligvis forklare, hvorfor den norske og svenske universitetsverden har en mere lige kønsfordeling end den danske. Dog er det svært at adskille effekten af ligestillingsplanerne fra andre forhold, såsom at en højere andel kvindelige ansatte også kan øge fokus på og prioritering af ligestillingsarbejde, som igen leder til flere kvindelige ansatte.

Dette litteraturstudie har til hensigt at skabe indblik i evidensen på området for ligestillings-tiltag i universitetsverdenen, herunder de strukturelle såvel som de individuelle tilgange, med henblik på at præsentere evidensbaserede anbefalinger til konkrete initiativer til forbedring af kønsbalancen på Institut for Statskundskab ved Aarhus Universitet. De udvalgte artikler beskriver *empiriske* studier, der undersøger effekten af konkrete ligestillingstiltag. Dermed inkluderer litteraturstudiet altså ikke studier, der undersøger de barrierer/faktorer, der ligger til grund for den skævvredne kønsfordeling.

Litteraturstudiet har følgende opbygning. Først redegøres kort for litteraturstudiets metode og søgestrategi. Dernæst gennemgås de forskellige grupper af tiltag med fokus på, hvorvidt studierne finder en effekt af disse. Efterfølgende præsenteres centrale fund fra studier, der undersøger effekten af ligestillingstiltag i andre dele af arbejdsmarkedet. Sluttelig diskuteres, hvilke ideologiske overbevisninger der er knyttet til valget af ligestillingstiltag, og konklusioner præsenteres på baggrund af litteraturstudiets fund.

## Metode

Første del af søgeprocessen foregik eksplorativt igennem søgninger i tre større databaser: Web of Science, Scopus og Google Scholar. Søgeordene blev raffineret løbende i processen, i takt med at den fremsøgte litteratur introducerede nye relevante koncepter inden for ligestillingstiltag. Eksempler på søgestrengene er listet herunder:

<p><b>“Women in research” eller “women in academia” og</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>effects</b></li> <li>• <b>preferential treatment</b></li> <li>• <b>quotas</b></li> <li>• <b>affirmative action</b></li> <li>• <b>selection</b></li> <li>• <b>recruitment</b></li> <li>• <b>hiring</b></li> <li>• <b>mentoring</b></li> <li>• <b>work-life balance</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>diversity training</b></li> <li>• <b>awareness-raising</b></li> <li>• <b>networking</b></li> <li>• <b>work environment</b></li> <li>• <b>recruitment</b></li> <li>• <b>management</b></li> <li>• <b>accountability</b></li> <li>• <b>stop the clock</b></li> <li>• <b>tenure track</b></li> <li>• <b>gender equality initiative(s)</b></li> <li>• <b>gender equality measure(s)</b></li> </ul>
---	--

I anden del af søgningen blev litteraturlisterne fra inkluderede studier konsulteret for yderligere bidrag til kortlægningen af området.

De enkelte studier blev screenet, ift. om de levede op til to inklusionskriterier: 1) studiet skulle være et empirisk funderet effektstudie, og 2) den empiriske setting skulle være universitetsverdenen. Den indledende søgning inkluderede et tredje inklusionskriterie: studiet skulle undersøge tiltag på institutniveau. Dette kriterie blev dog forkastet, da der er relativt få studier med dette specifikke fokus. Derfor indeholder litteraturstudiet effektstudier, der beskæftiger sig med forskellige organisatoriske niveauer i akademien.

Der blev identificeret 30 studier i søgningen. De identificerede studier kan inddeles i seks grupper ift. tiltagens fokus: 1) mentorordninger, 2) rekruttering/ansættelse, 3) "Awareness-raising", 4) positiv særbehandling, 5) work-life balance, 6) andre tiltag (tabel 1 i appendiks bidrager med et overblik over studiernes fokus). Det er vigtigt at understrege, at denne inddeling er analytisk, og at der forekommer overlap mellem grupperne. Fx overlapper "awareness-raising" med flere af grupperne, da flere tiltag (fx mentorordninger eller anden træning af medarbejdere) har til hensigt at øge bevidstheden om de strukturelle barrierer, der forhindrer en jævn kønsbalance. Yderligere bidrager tabel 2 i appendiks med et samlet overblik over studiernes fokus, undersøgelsesspørgsmål, metode, centrale fund og begrænsninger.

## **Mentorordninger**

Hovedparten (15) af de identificerede studier beskæftiger sig med tiltag, der omhandler mentorordninger, dvs. tiltag der skal yde forskerne social/faglig støtte og sparring i deres karriereforløb. Tiltagene har forskellig karakter: Nogle fokuserer på mentorordninger til begge køn (Sambunjak et al. 2006), andre fokuserer på ordninger målrettet kvinder eller ligefrem kvinde-til-kvinde-mentoring (Palmer & Jones 2019), og et enkelt studie fokuserer på gruppe-mentoring (McCormack & West 2006). Yderligere er der fem litteraturstudier, der undersøger evidensen for effekten af sådanne tiltag på (kvinders) karriereudvikling (House et al. 2021; Sambunjak et al. 2006; Ehrich et al. 2004; Beech et al. 2013; Shen et al. 2022).

Generelt præsenterer de identificerede studier et positivt billede af mentoring: Ordningerne er som udgangspunkt populære, og deltagerne rapporterer flere fordelagtige effekter ift. både trivsel og akademisk succes. Mere specifikt fremhæver studierne, at mentees har udbytte i form af:

- karriereudvikling, kompetencebevidsthed, navigering i forskningsmiljøet og netværk (Kalpazidou Schmidt & Faber 2016)
- kollegialt fællesskab og netværk (Ehrich et al. 2004)
- personlig udvikling, karrierevejledning, karrierevalg og produktivitet (fx antal publikationer og succes med at opnå bevillinger) (Sambunjak et al. 2006)



- fastholdelse og produktivitet (Beech et al. 2013)
- forfremmelse og fastholdelse for junioransatte (Shen et al. 2022)
- støtte ift. work-life balance-problematikker, støtte ifm. processen der leder op til fastansættelse (Palmer & Jones 2019)
- øget bevidsthed om de strukturelle forhold på universitetet,<sup>2</sup> styrket tilhørsforhold og netværk, øget selvtillid (McCormack & West 2006)
- øget bevidsthed om de kønnede strukturer på universitetet, udveksling af oplevelser, personlig udvikling (Eliasson et al. 2000)
- fastholdelse, øget indkomst ift. fonde, forfremmelse, styrket selvopfattelse som akademiker (Gardiner 2007)
- styrket selvopfattelse ift. egne kompetencer (Laver et al. 2018)
- øget kritisk bevidsthed om strukturelle problematikker, styrket navigation i en kønnet kontekst (Grada et al. 2015)
- understøtte individuel karriereudvikling (Müller et al. 2011; Devos et al. 2003).

Som det fremgår af ovenstående, fokuserer de fleste af studierne på effekter på individniveau. Dog understreger Kalpazidou Schmidt & Faber (2006), at de positive effekter også ses på institutionsniveau, da mentoring-effekterne kan bidrage til et styrket forskningsmiljø, der har succes med at appellere til unge kvindelige forskere. Således kan de individuelle effekter bewirke bredere effekter på institutniveau.

Studierne ang. mentorordninger er som oftest kvalitative og beror i de fleste tilfælde på deltageres selvrapportering om deres oplevelse af ordningen og dens effekter. Derfor mangler der studier, der undersøger den direkte effekt af mentorordninger på kønsbalance og karriereavancement. Dette understreges også i litteraturstudierne af House et al. (2021) og Sambunjak et al. (2006), som anerkender, at deltagerne generelt oplever disse ordninger som givende, men påpeger, at der mangler robust dokumentation på området.

Enkelte studier evaluerer mentorordningernes effekt på baggrund af kvantitative data. Fx fremhæver litteraturstudiet af Beech et al. (2013), at mentorprogrammer inden for medicin har umiddelbare positive effekter, ift. både produktivitet (målt i antallet af fondsansøgninger, publikationer og videnskabelige præsentationer) og fastholdelse. Yderligere viste resultaterne fra et 10-års langtidsstudie, at en mentorordning havde positiv effekt på deltageres karriereavancement – 11 ud af 12 var avanceret til lektorer. Dog beror denne konklusion på en meget lille sample. Opfølgningen blev kun foretaget med 12 ud af de 30 oprindelige mentees, hvilket efterlader en del usikkerhed om mentorordningens egentlige effekt. Generelt påpeger Beech et

---

<sup>2</sup> Her er det værd at bemærke, at der er et vist overlap mellem tiltagskategorierne *mentorordninger/netværk* og *uddannelse/awareness-raising*, da awareness-raising bliver rapporteret som en effekt af deltagelsen i mentorordninger.

al. (2013), at de tilgængelige evalueringer (her med fokus på medicin) er utilstrækkelige pga. få deltagere.

Et andet kvantitativt studie (Timmers, Willemsen & Tijdens 2010) undersøger, hvorvidt implementeringen af ligestillingstiltag på 14 hollandske universiteter fremmer andelen af kvinder i academia. Hvert universitet rangeredes ift. sin implementering af ligestillingstiltag (mentoring, ledelsestræning, tenure tracks, positiv særbehandling m.fl.), hvorefter det målttes, om der var sammenhæng mellem universitetets rangering og andelen af kvinder på institutionerne. Konklusionen er en signifikant korrelation: jo flere implementerede tiltag, jo tyndere glasloftet for kvinderne. Dog må det påpeges, at Timmers et al. (2010) har visse metodiske faldgruber. For det første anvendes der ikke en kontrolgruppe, og for det andet viser rangeringssystemet universitetet som en helhed, selvom tiltagene måske ikke implementeres jævnt på tværs af institutter.

Det er værd at bemærke, at mens undersøgelserne generelt er positive over for mentorordningernes effekter, er der også visse udfordringer forbundet med disse. Fx fremhæver litteraturstudiet af Ehrich et al. (2004), at faktorer såsom mangel på professionel ekspertise hos mentorer og/eller personlighedsmismatch kan forringe udbyttet af mentorsamarbejdet. Yderligere påpeger både Sambunjak et al. (2006) og Shen et al. (2022), at kvinder kan have svært ved at finde en mentor. Sluttelig må man også fremhæve den allestedsnærværende problematik, at mentorordningerne er ressourcekrævende både tidsmæssigt og økonomisk (Ehrich et al. 2004; Beech et al. 2013)

Baseret på ovenstående kan vi konkludere, at mentorordninger er et hyppigt undersøgt tiltag inden for ligestillingsforskning i academia. Dog er der en overvægt af kvalitative undersøgelser, der beskæftiger sig med deltagernes opfattelse af ordningerne frem for mere objektive mål såsom advancement, fastholdelse, produktivitet og kønsfordeling. Dermed er det vanskeligt at vurdere, om de selvrapporterede karrierefremmende og trivselsmæssige effekter også afspejles kvantitativt i en stigning i antallet af kvindelige forskere.

## **Rekruttering/ansættelse**

Ubevidste bias i forbindelse med rekrutterings- og ansættelsesprocesser tilskrives ofte stor betydning for den skævvredne fordeling af kvindelige og mandlige ansatte i universitetsverdenen. Nielsen (2021) påpeger, at der på Aarhus Universitet er visse tendenser i ansættelsesprocesserne, som er i uoverensstemmelse med det meritokratiske princip. Dette illustreres bl.a. ved den omfattende brug af uformelle ansættelsesprocesser: fra 2004 til 2013 blev 19 procent af de nyansatte lektorer og professorer ansat gennem uformelle procedurer (Nielsen 2021). Disse tendenser er ifølge Nielsen (2021) med til at forstærke den ulige kønsbalance på universiteterne, da kvinder har mindre chance for at blive ansat gennem uformelle ansættelser end

mænd (Ståhle 2014 i Nielsen 2021). Til trods for vigtigheden af de praksisser, der knytter sig til ansættelsesprocessen, var det kun muligt at identificere fire studier, der beskæftiger sig med tiltag, der skal skabe mere ligestilling i udvælgelsen af kandidater i academia. I det følgende præsenteres kort de fire undersøgelser og deres fund.

Gibson og Dyer (2017) undersøgte projektet Juno, der havde til formål at fremme repræsentationen af kvinder inden for fysikmiljøet. Projektet indførte seks principper for at opnå dette, herunder et princip om, at ansættelses- og udvælgelsesprocesser skal tilskynde både kvinder og mænd at søge stillinger på alle akademiske niveauer. Det konkluderes, at principperne bliver associeret med synligt flere kvinder i forskningsmiljøet, men dette beror på en subjektiv evaluering fra afdelingslederne. Altså er det ikke veldokumenteret, hvorvidt implementeringen af disse tiltag har haft en reel effekt.

Smith et al. (2015) undersøgte mere systematisk og metodisk effekterne af en intervention på et STEM-fakultet ved Montana State University, der fokuserede på at forbedre søgekomitéens kompetencer med henblik på en bredere kandidatsøgning. Derudover forsøgte man at øge komitéens uafhængighed ved at modarbejde ikke-intenderede bias i beslutningsprocessen. Dette tiltag havde en effekt, idet flere kvinder blev shortlistet og telefoninterviewet i deltagergruppen end i kontrolgruppen. Helt konkret blev ni kvinder i deltagergruppen tilbudt tenure track-stillinger, mens blot to kvinder i kontrolgruppen blev tilbudt det samme. I modsætning til majoriteten af de identificerede studier, inkluderede forskningsdesignet her både deltagergruppe og kontrolgruppe, hvilket indikerer en vis metodisk styrke. Dog blev tiltaget kun brugt ifm. 23 kandidatsøgninger.

Tilsvarende undersøgte Stepan-Norris og Kerrissey (2016) effekten af et program (ADVANCE), der havde til hensigt at fremme andelen af kvinder, kvindelige ansættelser og fastholdelse af kvinder på en University of California campus. ADVANCE rummede flere tiltag, men der bliver lagt særlig vægt på tiltag ifm. rekrutterings-/ansættelsesprocessen. Såkaldte equity advisors fik til opgave at monitorere og påvirke processen i tre faser: 1) jobopslag blev undersøgt for bias af en rådgiver, 2) komitéen skulle rapportere om kandidaternes køn og etnicitet ifm. shortlisting af kandidater, 3) hvor søgekomitéen skulle rapportere om den endelige kandidats karakteristika og retfærdiggøre rationale bag den endelige udvælgelse. Rådgiverne havde mulighed for at intervenere i alle tre faser, hvis de fandt processerne påvirket af bias. Gennem T-test og regressionsanalyse viser Stepan-Norris og Kerrissey (2016), at pågældende campus havde en

større andel kvindelige ansatte og ansatte flere kvinder under ADVANCE-programmet sammenlignet med andre campusser på University of California.<sup>3</sup> Dog havde campussen ikke mere succes med at fastholde kvindelige ansatte end de andre campusser.

Stewart et al. (2004) fandt tilsvarende positive effekter i deres evaluering af en ligestillingsintervention på et science and technology fakultet på Michigan Universitet. Her blev oprettet en komité, der havde til formål at forbedre udvælgelsesprocessen gennem peer-uddannelse. Uddannelsen bestod i en række præsentationer, der skabte øget fokus på ubevidste bias om kvinder og mænd i forskningsverdenen. Altså havde dette tiltag en mere indirekte karakter end tiltaget beskrevet i Stepan-Norris og Kerissey (2016), der viste en mere direkte eller "hands-on" tilgang til problematikken omkring bias. Resultaterne af de tidlige effekter af dette tiltag viste en signifikant stigning i antallet af kvindelige ansættelser i løbet af tiltagets første leveår. Dog anerkender forfatterne, at det er vanskeligt at isolere sammenhængen, idet stigningen i antal kvindelige ansatte også kan være et resultat af en generelt øget bevidsthed om denne problematik.

Som udgangspunkt præsenterer de fire studier positive resultater ifm. interventioner i udvælgelses- og ansættelsesprocesser, men det må understreges, at der er tale om mindre studier, der fokuserer på en begrænset/lokal kontekst. Derfor er der behov for mere omfattende undersøgelser af ligestillingstiltag ifm. rekrutterings-/ansættelsesprocesser.

## **"Awareness-raising"**

Dette afsnit præsenterer resultaterne af de få studier, som undersøgte effekterne af tiltag, der skulle øge bevidstheden omkring kønsbias i academia. Flere af de andre tiltagsgrupper involverer som nævnt afledte effekter af "awareness-raising", fx tiltag ift. mentoring eller ansættelsesprocesser, men dette afsnit forholder sig kun til studier, der undersøger tiltag hvor målet er "awareness-raising" i sig selv.

De tre identificerede studier af Carnes et al. (2015), Girod et al. (2016) og Jackson et al. (2014) fokuserer alle på "awareness-raising" tiltag i form af relativt korte "diversity"- eller antibias-undervisningssessioner, der varer mellem tyve minutter og to en halv time. Gennem sammenligning af præ- og post-interventionssurveys fandt de alle positive effekter af interventionerne. Jackson et al. (2014), der fokuserer på implicite bias ift. kvinder i STEM, fandt, signifikant øgede positive implicite associationer efter interventionen blandt mændene i interventionsgruppen modsat mændene i kontrolgruppen. Kvindernes positive implicite associationer øge-

---

<sup>3</sup> Her må det bemærkes, at der er tale om effekten af det samlede antal tiltag under ADVANCE-programmet (inkl. mentoring, awareness-raising, mv.), ikke blot effekten af tiltaget omkring ansættelsesprocesser.

des ikke, hvilket forklares med, at de allerede havde mere positive implicite associationer inden interventionen. Tilsvarende konkluderer Girod et al. (2016), at et "awareness-raising"-tiltag havde succes med at ændre opfattelsen af bias blandt medlemmer af medicinsk fakultet. Dog fandt de ingen ændring i eksplicite bias efter interventionen. Sluttelig konkluderer også Carnes et al. (2015), at interventionsafdelingerne på University of Wisconsin-Madison udviste øget biasbevidsthed efter interventionen samt en stigning i antal selvrapporerede ligestillingsfremmende handlinger.

Således konkluderer alle studier positive effekter af interventionerne: "awareness-raising": tiltag hæmmer implicite bias., men der mangler dokumentation for, hvorvidt øget biasbevidsthed afspejles i kønsbalancen på institutterne i form af flere kvindelige ansatte.

## **Positiv særbehandling**

Tiltag, der benytter sig af positiv særbehandling til at accelerere processen hen mod en mere jævn kønsfordeling, er ofte til diskussion og genstand for stor uenighed. Dog er der relativt få studier, der undersøger effekten af sådanne tiltag inden for universitetsverdenen. I nærværende litteraturstudie er det kun lykkedes at identificere fire sådanne studier.

Peterson (2011) undersøgte effekterne af en såkaldt "gender mix policy", der søgte at adressere de strukturelle uligheder på videregående uddannelser i Sverige ved at inkludere både mænd og kvinder i stillinger på alle niveauer. Målet var minimum 40 procent af hvert køn. Tiltaget etablerede derved køn som en vigtig faktor, der må tages i betragtning i ansættelsesprocessen, samt at kønsbalance er et mål i sig selv. Peterson (2011) finder, at implementeringen af en kønsfordelingspolitik har været den vigtigste forklarende faktor ift. stigning i antallet af kvindelige topledere i svenske institutioner, men påpeger samtidig, at dette tiltag ikke har formået at tackle de strukturelle og kulturelle barrierer, der genopretter kønsforskellene, når disse er blevet udfordret.

Igennem to casestudier evaluerer Bühner et al. (2020) effekterne af to flagskibsprogrammer, der skal bidrage til en mere balanceret kønsfordeling i academia i Tyskland. "Women Professorship Programme" giver øgede bevillinger til højere uddannelsesinstitutioner til ansættelse af kvinder i faste stillinger (op til tre professorater i fem år), og "Pact for Research and Innovation", der rettet mod tyske RPOs (Research Performing Organizations), modtager finansiel støtte, hvis de lever op til visse forpligtelser (fx at øge antallet af kvinder i forskningsteams og ledende stillinger). Resultaterne indikerer, at programmerne bidrog til en større andel kvindelige forskere på institutionerne og havde positive indvirkninger på kvindelige ansattes publikations- og citationstal.

I et langtidsstudie (2001-2017) fra Sydkorea undersøger Park (2020), hvorvidt indførelsen af kønskvoter på entry-level giver en øget repræsentation af kvinder i universitetsverdenen. De

kvantitative data viser, at repræsentationen af kvinder øges på flere niveauer i stillingshierarkiet som følge af kvotering, men ikke i de øverste administrative poster (fx dekan). Modsat majoriteten af de identificerede studier undersøger Park (2020) som sagt langtidseffekterne af et konkret tiltag, hvilket giver studiet en vis robusthed.

Müller et al.'s (2011) metastudie af ligestillingstiltag i academia kigger også på effekten af positiv særbehandling ift. stipendier og legater målrettet kvindelige forskere. Studierne viser generelt, at disse initiativer har en positiv effekt ift. at opnå næste kvalifikationsniveau. Dog er der ikke evidens for effekter på organisationsniveau på institutter og universiteter. Dette kan måske forklares med, at tidsbegrænsede stillinger, som affødes af stipendier og legater, sjældnere fører til fastansættelse. De konkluderer derfor, at tiltag såsom økonomisk støtte til oprettelse af konkrete stillinger er mere effektfulde, hvis man ønsker at opnå strukturelle ændringer.

Logisk konkluderer de fire identificerede studier, at positiv særbehandling har en positiv effekt på kønsbalancen i academia. Hvis institutionerne påbydes kvotering, eller hvis de får væsentlige økonomiske incitamenter, vil dette naturligt øge andelen af kvindelige ansatte. Metastudiet af Müller et al. (2011) påpeger, at barriererne omkring implementeringen af sådanne tiltag i høj grad findes i de negative opfattelser af denne tilgang; flere studier finder, at denne type positiv særbehandling konflikter med en stærk opfattelse af universitetsverdenen som et objektivt og meritokratisk system. Denne opfattelse gør sig også gældende på Aarhus Universitet. Nielsen (2021) observerer, at AU har en stærkt institutionaliseret opfattelse af, at merit og kvalifikationer er de bærende faktorer i ansættelsesprocessen. Paradoksalt viser flere eksperimentelle studier af Castilla og Bernard (2010), at organisationer, der eksplicit giver udtryk for sådanne idealer, er mere påvirkede af ubevidste bias i beslutningsprocessen.

## **Work-life balance**

I nærværende litteraturstudie lykkedes det kun at identificere fem studier, der undersøger effekten af initiativer, der adresserer work-life balance i forskernes karriereløb.

Müller et al. (2011) præsenterer et metastudie, der havde til hensigt at undersøge effekterne af lokale, regionale og nationale initiativer på kønsbalancen i academia. I diskussionen af tiltag målrettet work-life balance finder de, at der, trods det store fokus på dette område ift. kvinders karriereadvancement, er lavet relativt få studier af konkrete tiltag. De få studier på området konkluderer, at familievenlige initiativer er effektive værktøjer i ligestillingsprocessen, men at sådanne tiltag ikke er nok til at mindske publikationspresset. Sluttelig understreges det, at der er brug for mere forskning for at undersøge, hvordan sådanne tiltag påvirker kvindelige og mandlige forskere forskelligt, og i hvilken grad disse kan medvirke til kvinders stillingsadvancement og generelt øge andelen af kvinder i academia.

I et konkret effektstudie fra 2018 undersøgte Antecol et al. effekten af implementeringen af "tenure clock stopping policies" på 50 økonomiafdelinger på amerikanske universiteter. Sådanne tiltag gav adjunkter muligheden for at fastfryse deres "tenure clock" i (typisk) ét år per nyfødt barn (dog højst to gange). Forfatterne målte, hvorvidt adjunkter, der gjorde brug af dette tiltag, opnåede fastansættelse samt tiltagets indflydelse på deres forskningsproduktivitet. Undersøgelsen var inddelt i to spor, ét hvor tiltaget udelukkende var målrettet kvinder, og ét hvor tiltaget var kønsneutralt. Ift. den kønsneutrale implementering viste undersøgelsen overraskende, at tiltaget opnåede det modsatte af målsætningen: Efter implementeringen *faldt* kvindernes "tenure rates" med 19 procentpoint, mens mændenes *steg* med 17 procentpoint. Årsagen til denne forskel er iflg. forfatterne, at flere mænd publicerede i top-5-tidsskrifter efter implementeringen, mens dette ikke gjaldt for kvinderne. Dog påpeges det, at der ikke er evidens for, at dette tiltag reducerede antallet af kvinder, der opnåede fastansættelse. Tilsvarende var der heller ikke evidens for, at tiltaget målrettet kvinder havde hverken positive eller negative effekter på kvinders fastansættelser eller publikationer. Altså var der umiddelbart ingen positive målbare effekter forbundet med tiltaget, men det må påpeges, at andre mål (fx opnåelse af finansiering) kunne have givet andre resultater.

Feeney et al. (2014) udførte et surveystudie af effekterne af flere familievenlige tiltag på amerikanske universiteter. Den afhængige variable, "faculty productivity", blev operationaliseret som tidsskriftspublikationer og undervisningsbelastning, mens den uafhængige variabel talte syv familievenlige tiltag<sup>4</sup>. Forfatterne fandt, at disse tiltag (samlet set) påvirkede kvindelige og mandlige forskeres produktivitet på forskellig vis: Kvinderne øgede deres publikationsproduktivitet men blev ikke påvirket ift. undervisningsbelastning; derimod var mændenes publikationsproduktivitet nærmest uændret, mens det havde negativ effekt på undervisningsbelastningen. I overensstemmelse med Antecol et al. (2018) fandt forfatterne generelt, at specifikt tiltaget "stop tenure clock policies" ikke havde signifikante effekter på hverken kvinder eller mænds akademiske produktivitet.

"Stop the clock policies" er også i centrum for Manchester et al.'s (2010) kvantitative studie, der undersøger, hvorvidt der findes en sammenhæng mellem "stop the clock policies" og forskeres karriereudvikling (med særligt fokus på advancement og køn). Studiet beror på data for "tenure track faculty members" ansat i årene 1998-2002 på en større amerikansk forskningsinstitution, hvor 53 af de ansatte valgte at benytte sig af dette tiltag. Manchester et al. (2010) finder en insignifikant sammenhæng mellem brugen af "stop the clock" og sandsynligheden for forfremmelse, hvilket kan indikere, at tiltaget virker efter hensigten. Dog finder de, at forskere, der benytter sig af "stop the clock" af familiemæssige årsager, i højere grad oplever et

---

<sup>4</sup> Spousal hiring policy, stop tenure clock policy, maternity leave, paternity leave, adoption leave, parental leave, on-site child care (Feeney et al. 2014)

gab mellem normalløn og faktisk løn; dette var ikke gældende for forskere, der brugte tiltaget af andre årsager end familie.<sup>5</sup> Dette kunne indikere, at brugen af ”stop the clock” ifm. familiemæssige årsager afføder en uintenderet bias i løntildelingen.

Villablanca et al. udførte i 2017 en evaluering af en intervention, der havde til hensigt at styrke bevidstheden om og brugen af familievenlige tiltag på et medicinsk fakultet i USA. Mere specifikt fokuserede de på interventionens effekt på kvindelige ansatte, herunder kvinders karriereavancement. Data bestod af hhv. survey-resultater omkring forskernes bevidsthed om tiltaget, resultaterne af forskeres forsøg på at opnå karriereavancement, samt antal fratrædelser og nyansættelser. Undersøgelsen viste en generel stigning i bevidstheden om de familievenlige tiltag, dog var der et generelt fald i antal forfremmelser (både for mænd og kvinder). Dette kan tolkes som et resultat af advancementsudsættelser samt den øgede brug af fx ”tenure clock extensions”.

Baseret på de fem identificerede studier må det konkluderes, at der er begrænset evidens for de positive effekter af familievenlige tiltag såsom ”stop the clock”. Endvidere antyder flere af studierne, at der potentielt kan være negative effekter forbundet med brugen af disse tiltag, såsom fald i forfremmelser eller meritter (Villablanca et al. 2017; Antecol et al. 2018) eller lønmæssige ulemper (Manchester et al. 2010).

## **Andre tiltag**

I dette afsnit beskrives kort de to identificerede studier, der omtaler tiltag, der falder uden for de fem etablerede kategorier.

I det omfattende studie af ligestillingstiltag på fjorten hollandske universiteter undersøger Timmers, Willemsen og Tijdens (2010) effekten af forskellige kategorier af tiltag. Kategorien ”cultural perspective” fokuserer på lederes og beslutningstageres ansvar for og støtte til ligestillingsinitiativer på universitetet. Dette kan fx være ”accountability”-tiltag, som holder ledelsen ansvarlig for at støtte ligestillingspolitikken, eller initiativer om at inkludere mindst én kvinde i ansættelseskomitéen. Forfatternes kvantitative analyse viser, at tiltag inden for det kulturelle perspektiv korrelerer positivt og signifikant med andelen af kvindelige professorer. Dog viser resultaterne en negativ korrelation mellem det kulturelle perspektiv og andelen af kvindelige ph.d.-studerende med den plausible begrundelse, at kønsfordelingen blandt studerende og ph.d.-studerende er påvirket af andre faktorer end universitetets kønsinitiativer. På denne baggrund konkluderer Timmers et al. (2010), at tiltag inden for det kulturelle perspektiv har været effektive på visse områder.

---

<sup>5</sup> Flere kvinder end mænd benyttede sig af tiltaget af familiemæssige årsager (Manchester et al. 2010).



Latimer et al. (2014) udgør det eneste studie, der fokuserer på gruppedynamik og arbejdsmiljø. På otte STEM-afdelinger på West Virginia University introduceredes en model, der havde til formål at fremme inkluderende beslutningstagning og demokratisk kommunikation og dermed ultimativt skabe et mere positivt miljø for kvinder. Et præ- og et post-intervention survey viste, at attituder ift. ansættelse, fastholdelse og forfremmelse af kvinder var mere positive efter interventionen. Derudover var der positive effekter ift. til samarbejde og kollegialitet på afdelingerne. Det skal bemærkes, at undersøgelsen er baseret på et relativt lille sample, hvor kun 24 procent af de adspurgte var kvinder, og man kan ikke konkludere, at den attitudeændring, der observeres, bliver omsat til direkte effekt på kønsbalancen.

## **Centrale studier om effekterne af ligestillingstiltag i andre kontekster**

Mens nærværende litteraturstudie fokuserer på effektstudier i en akademisk kontekst, er det relevant at supplere med konklusioner fra centrale studier af lignende ligestillingstiltag i en bredere kontekst. Man må antage, at flere af barriererne for kvinders advancement og ansættelse har ligheder på tværs af arbejdspladser/arbejdsmiljøer, og at der derfor er en vis overførbare til en universitetskontekst. I det følgende præsenteres derfor fund fra effektstudier i andre kontekster, der vil bidrage med et bredere oplysningsgrundlag ift. udvalgets endelige anbefalinger.

Ift. ”awareness-raising”-tiltag viser de få identificerede studier, som blev præsenteret ovenfor, umiddelbart positive resultater: Implicitte bias hæmmes gennem undervisning og bevidstgørelse. Disse konklusioner kan dog være misvisende, da øget bevidsthed ikke nødvendigvis resulterer i en større andel kvindelige ansatte i universitetsverdenen. Studier af kønsfordelingen i virksomheder påpeger netop, at ”awareness-raising” i form af såkaldt ”diversity training” ikke virker efter hensigten, på trods af at amerikanske virksomheder og organisationer har en lang tradition for at investere mange midler i denne type tiltag. Dette illustreres bl.a. i et langtidsstudie af Kalev, Dobbin og Kelly (2006), der undersøgte, om implementeringen af forskellige programtyper (bl.a. ”diversity training”) i 708 amerikanske virksomheder havde en positiv effekt på andelen af kvinder og andre minoriteter i ledelsen. Konklusionen lød, at ”diversity training” og diversitetsevalueringer var de mindst effektive redskaber til at øge andelen af kvinder og etniske minoriteter på ledelsesniveau. Således understøtter Kalev et al. (2006) Liza Reisels påstand om, at ”awareness-raising” er et ineffektivt redskab i kampen for ligestilling (ForskerForum)<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Vi har henvendt os til Liza Reisel for at tilvejebringe publiceret materiale til at underbygge de pointer, som fremhæves i ForskerForum (Nr. 2/2022), men har desværre ikke fået svar.

Dog bør det fremhæves, at Kalev et al. (2006) finder, at andre programtyper har større effekt på kønsbalancen. Fx finder de, at tiltag som mentoring og networking i nogen grad påvirker kønsfordelingen. De mest effektive programmer knytter sig dog til tiltag, der bestræber sig på at etablere et organisatorisk ansvar for at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen, såsom planer for positive særbehandling, diversitetskomitéer og -ledere. Igennem sådanne tiltag bliver ledelsen og specialiserede "task forces" gjort ansvarlige for at monitorere udviklingen i kønsbalancen. Timmers et al. (2010) finder ligeledes, at "accountability"-tiltag er de mest effektive. Yderligere finder Kellough og Naff (2004), i en "federal agency"-kontekst, at udviklingen af diversitetsprogrammer er positivt relateret til ledelsens commitment: Diversitetsprogrammer er mere effektive, hvis ledelsen udtrykker støtte og opbakning. Dermed er ledelsens attitude en essentiel faktor i forsøget på at skabe forandring i organisationen.

I et studie fra 2007 diskuterer Pitts tilsvarende, hvilke faktorer er essentielle for succesfuld implementering af diversitetsprogrammer i den offentlige administration i USA. Baseret på en omfattende gennemgang af litteraturen konkluderes det, at følgende er vigtige for en effektiv implementering samt minimering af "white male backlash"<sup>7</sup>:

1. "Jo flere ressourcer der allokeres til diversitetsledelsesprogrammer, jo større sandsynlighed er der for, at de bliver fuldt implementeret" (1581), dvs. tid og ressourcer er essentielle for succesfuld implementering.
2. "Jo flere specifikke delelementer programmet indeholder, jo større sandsynlighed er der for, at det bliver fuldt implementeret" (1582), dvs. det er vigtigt, at programmet og dets delelementer er veldefinerede, fx igennem guidelines.
3. "Der bør være en nærværende kausal teori, som skaber en tydelig relation mellem programmets delelementer og dets mål" (1582), dvs. program og mål skal give mening for alle involverede og være baseret på empiriske resultater.
4. "Kommunikation om programmet bør være klar, konsistent, gentages ofte, og komme fra troværdige kilder" (1583), dvs. klar kommunikation fra ledelsen er essentiel for at skabe en seriøs tilgang til programmet hos de ansatte.
5. "Programmet bør implementeres oppe fra og ned, men bør støttes af alle organisationsniveauer i formuleringsfasen" (1583), dvs. hvis programmet skal tages seriøst, skal det initieres og artikuleres af øverste ledelse (ikke HR), dog skal alle niveauer (stakeholders) i organisationen involveres i udarbejdelsen.

Således understreges det også af Pitts (2007), at ledelsens commitment og synlighed er en væsentlig faktor, som bør overvejes i implementeringen af alle former for tiltag.

---

<sup>7</sup> Citaterne fra Pitts (2007) er oversat af forfatterne.

## Diskussion

Når vi ser på tiltagskategorierne, som blev præsenteret ovenfor, bliver det tydeligt, at der er forskel på, hvorvidt de opererer på det individuelle eller det strukturelle niveau. Tiltag som mentorordninger og "awareness-raising" forholder sig til forandring på individplan, mens tiltag som positiv særbehandling, ansættelsestiltag og familievenlige/WLB-tiltag opererer på det strukturelle niveau. Valget af tiltag reflekterer således beslutningstagernes generelle overbevisninger om årsagerne til uligheden, og dermed hvilke strategier er relevante for at adressere denne.

Denne pointe illustreres også af Wynn (2020), som i et case studie af en tech-virksomhed i Silicon Valley undersøgte, hvilke ideologier der lå bag ledelsens forståelse af kønsulighed, og hvordan de formede deres indsats ift. at skabe forandring på arbejdspladsen. Wynn fandt, at lederne overordnet set positionerede sig ift. tre idealtypiske ideologier, som korrelerede med bestemte indsats typer (se figur 1). Hvis udgangspunktet var en overbevisning om, at mænd og kvinder er grundlæggende forskellige, indbefattede det en antagelse om, at forandring skabes igennem individuel udvikling. Dermed kunne valget af tiltag falde på mentorprogrammer, "diversity training" eller andet der skal styrke den individuelle forskers karriere og/eller hæmme individers ubevidste bias. Hvis der derimod herskede en forståelse af, at årsagen til ulighed stammer fra de strukturelle forhold i organisationen, placeredes ansvaret for at afhjælpe denne ulighed hos organisationen selv, og relevante tiltag kunne derfor omhandle rekruttering/ansættelse. Dog understreger Wynn (2020), at ledere ofte har en tendens til at blande elementer fra de forskellige ideologier.

Danske universiteter har, som nævnt af Nielsen (2016), en tradition for at adressere ligestillingsproblematikken på individniveau, hvilket afspejler en individualistisk forståelse af kønsforskelle (jf. Wynn 2020). Dog antyder nærværende litteraturstudie, at der mangler solid dokumentation for, at denne type tiltag rent faktisk øger antallet af kvindelige ansatte. "Awareness-raising"-tiltag er generelt effektivt til at hæmme de individuelle medarbejders implicitte bias om kvinder, men der mangler robust kvantitativ evidens for, at det har en direkte effekt på kønsbalancen.

Figure 1 (fra Wynn 2020)

	Individualistic	Societal	Organizational (org)
Sources of inequality	Individual men and/or women	The broader society	Org processes
Gender differences	Men and women are fundamentally different (internalized)	Boys and girls are socialized differently by the larger society (cultural)	Men and women are treated differently by the organization (structural)
Target of change	Individuals should try not to be biased	The broader culture must be changed	The org is responsible for mitigating bias
Change efforts	Mentorship, development, & training programs	Outreach beyond the company	Changing hiring / promotion procedures
Ownership of change	Change agents	None	Organization

Tilsvarende bliver de individfokuserede mentorordninger positivt modtaget af medarbejderne og styrker individuelle faktorer som kompetencebevidsthed, produktivitet, netværk m.fl. (Kalpazidou Schmidt & Faber 2016; Beech et al 2013; Ehrich et al. 2004). Det kan derfor være et virksomt redskab, hvis målet er at styrke trivsel og individuel karriereudvikling for kvindelige forskere, men der mangler dokumentation for, at den positive påvirkning på disse faktorer bidrager direkte til ligestillingen på det strukturelle niveau. Der mangler altså kvantitative langtidsstudier, der kan måle de langsigtede outcomes af mentortiltag, som iflg. Nielsen (2016) med al sandsynlighed er længere tid om at vise deres effekt sammenlignet med mere direkte tiltag såsom positiv særbehandling.

Tiltag der søger at skabe strukturel forandring (dvs. positiv særbehandling, ansættelse/rekruttering, og WLB/familievenlige tiltag) viser blandede resultater ift. effektivitet. Studier af WLB/familievenlige tiltag såsom "stop the clock" finder begrænset evidens for de positive effekter og enkelte negative effekter. Anderledes ser det dog ud med initiativer knyttet til ansættelses-/rekrutteringsprocessen samt positiv særbehandling, der må anses for at være de mest evidensbaserede tiltag iflg. de identificerede artikler. Studierne, der fokuserer på at skabe bedre muligheder for kvinder i rekrutterings-/ansættelsesprocessen, konkluderer alle, at der kan være positive effekter forbundet med disse (dog er der brug for et større datagrundlag for at kunne drage bredere konklusioner). Sluttelig er positiv særbehandling (ikke overraskende) den gruppe af tiltag, som har den mest veldokumenterede effekt. Alle studierne finder, at økonomiske incitamenter eller kvoter har direkte effekt på kønsbalancen.

Således må det konkluderes, at den største effekt findes i initiativer, der iværksætter forandring på det strukturelle frem for det individuelle niveau (særligt positiv særbehandling og rekruttering/ansættelse). Dette kræver en retningsændring væk fra den individualistiske ideologi (jf. Wynn 2020) eller ”fixing-the-women”-tilgangen (jf. Nielsen 2016) hen imod den organisatoriske ideologi, der placerer ansvaret og drivkraften til forandring hos organisationen selv. Yderligere viser litteraturen, at et stærkt ledelsesmæssigt engagement fremmer succesfuld implementering (jf. Pitts 2007; Timmers et al. 2010; Kellough & Naff 2004), og det bør derfor overvejes, hvordan fx ledelsens commitment bedst synliggøres for de ansatte.

## Litteratur

### Effektstudier i en akademisk kontekst

- Antecol, Bedard, K., & Stearns, J. (2018). Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies? *The American Economic Review.*, 108(9), 2420–2441.
- Beech, B. M., Calles-Escandon, J., Hairston, K. G., Langdon, M. S. E., Latham-Sadler, B. A., & Bell, R. A. (2013). Mentoring programs for underrepresented minority faculty in academic medical centers: a systematic review of the literature. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(4).
- Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., & Reidl, S. (2020). Evaluating gender equality effects in research and innovation systems. *Scientometrics*, 125(2), 1459-1475.
- Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., ... & Sheridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 90(2), 221.
- Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational administration quarterly*, 40(4), 518-540.
- Eliasson, M., Berggren, H., & Bondestam, F. (2000). Mentor programmes-a shortcut for women's academic careers?. *Higher Education in Europe*, 25(2), 173-179.
- Feeney, Bernal, M., & Bowman, L. (2014). Enabling work? Family-friendly policies and academic productivity for men and women scientists. *Science and Public Policy.*, 41(6), 750–764.
- Devos, A., McLean, J., & O'Hara, P. (2003). The potential of women's programmes to generate institutional change'. In *Learning for an unknown future. Proceedings of the 2003 Annual International Conference of Higher Education Research and Development Society of Australasia (HERDSA)* (pp. 143-151).
- Gardiner, M., Tiggemann, M., Kearns, H., & Marshall, K. (2007). Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia. *Higher Education Research & Development*, 26(4), 425-442.
- Gibson, V., & Dyer, J. (2017, July). Project Juno: Advancing Gender Equality in Physics Careers in Higher Education in the United Kingdom. In *Proceedings of the European Physical Society Conference on High Energy Physics. 5-12 July* (p. 555).
- Girod, S., Fassiotto, M., Grewal, D., Ku, M. C., Sriram, N., Nosek, B. A., & Valentine, H. (2016). Reducing implicit gender leadership bias in academic medicine with an educational intervention. *Academic Medicine*, 91(8), 1143-1150.

- Gráda, A. O., Laoire, C. N., Linehan, C., Boylan, G., & Connolly, L. (2015). Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women. *Gender in Management: An International Journal*.
- House, A., Dracup, N., Burkinshaw, P., Ward, V., & Bryant, L. D. (2021). Mentoring as an intervention to promote gender equality in academic medicine: a systematic review. *BMJ open*, *11*(1), e040355.
- Jackson, S. M., Hillard, A. L., & Schneider, T. R. (2014). Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM. *Social Psychology of Education*, *17*(3), 419-438.
- Kalpazidou Schmidt, E., & Faber, S. T. (2016). Benefits of peer mentoring to mentors, female mentees and higher education institutions. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *24*(2), 137-157.
- Latimer, M., Jackson, K., Dilks, L., Nolan, J., & Tower, L. (2014). Organizational change and gender equity in academia: Using dialogical change to promote positive departmental climates. In *Gender transformation in the academy*. Emerald Group Publishing Limited.
- Laver, K. E., Prichard, I. J., Cations, M., Osenk, I., Govin, K., & Coveney, J. D. (2018). A systematic review of interventions to support the careers of women in academic medicine and other disciplines. *BMJ open*, *8*(3), e020380.
- Manchester, Leslie, L. M., & Kramer, A. (2010). Stop the Clock Policies and Career Success in Academia. *The American Economic Review*., *100*(2), 219–223.
- McCormack, C., & West, D. (2006). Facilitated group mentoring develops key career competencies for university women: A case study. *Mentoring & Tutoring*, *14*(4), 409-431.
- Müller, Jörg C. Collado, A. González, R. Palmén (2011). *Policy Towards Gender Equality in Science and Research*. Brussels Economic Review (2-3). pp. 295-316.
- Palmer, E. M., & Jones, S. J. (2019). Woman–woman mentoring relationships and their roles in tenure attainment. *Journal of women and gender in higher education*, *12*(1), 1-17.
- Park, S. (2020, March). Seeking changes in ivory towers: The impact of gender quotas on female academics in higher education. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 79, p. 102346). Pergamon.
- Peterson, H. (2011). The gender mix policy—addressing gender inequality in higher education management. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *33*(6), 619-628.
- Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marušić, A. (2006). Mentoring in academic medicine: a systematic review. *Jama*, *296*(9), 1103-1115.
- Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., ... & Malloy, E. (2022). Impact of Mentoring on Academic Career Success for Women in Medicine: A Systematic Review. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, *97*(3).

- Smith, J. L., Handley, I. M., Zale, A. V., Rushing, S., & Potvin, M. A. (2015). Now hiring! Empirically testing a three-step intervention to increase faculty gender diversity in STEM. *BioScience*, 65(11), 1084-1087.
- Stepan-Norris, J., & Kerrissey, J. (2016). Enhancing gender equity in academia: Lessons from the ADVANCE program. *Sociological Perspectives*, 59(2), 225-245.
- Stewart, A. J., La Vaque-Manty, D., & Malley, J. E. (2004). Recruiting female faculty members in science and engineering: Preliminary evaluation of one intervention model. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 10(4).
- Timmers, T. M., Willemsen, T. M., & Tjldens, K. G. (2010). Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education*, 59(6), 719-735.
- Villablanca, A. C., Li, Y., Beckett, L. A., & Howell, L. P. (2017). Evaluating a medical school's climate for women's success: outcomes for faculty recruitment, retention, and promotion. *Journal of Women's Health*, 26(5), 530-539.

## **Sekundær litteratur**

- Castilla, & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-576. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American sociological review*, 71(4), 589-617.
- Kellough, J. E., & Naff, K. C. (2004). Responding to a wake-up call: An examination of federal agency diversity management programs. *Administration & society*, 36(1), 62-90.
- Nielsen, M. W. (2016). Scandinavian approaches to gender equality in academia: a comparative study. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), 295-318.
- Nielsen, M. W. (2021). Gender in academic recruitment and selection. In *The Gender-Sensitive University*, eds. Drew, E. and Siobhán Canavan. Routledge (pp. 29-40).
- Pitts, D. W. (2007). Implementation of diversity management programs in public organizations: Lessons from policy implementation research. *Intl Journal of Public Administration*, 30(12-14), 1573-1590.
- Wynn, A. T. (2020). Pathways toward change: ideologies and gender equality in a Silicon Valley technology company. *Gender & society*, 34(1), 106-130.



# Appendiks

**Tabel 1. Reviewet litteratur (fokus)**

Studie	Mentoring	Rekruttering/ ansættelse	"Awareness- raising"	Positiv særbe- handling	Work-life balance	Andre tiltag
Antecol, Bedard, K., & Stearns, J. (2018).					X	
Beech, B. M., Calles-Escandon, J., Hairston, K. G., Langdon, M. S. E., Latham-Sadler, B. A., & Bell, R. A. (2013).	X					
Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., & Reidl, S. (2020).				X		
Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., ... & Sheridan, J. (2015).			X			
Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004).	X					
Eliasson, M., Berggren, H., & Bondestam, F. (2000).						
Feeney, Bernal, M., & Bowman, L. (2014).					X	
Devos, A., McLean, J., & O'Hara, P. (2003).	X					
Gardiner, M., Tiggemann, M., Kearns, H., & Marshall, K. (2007).	X					
Gibson, V., & Dyer, J. (2017, July).		X				
Girod, S., Fassiotto, M., Grewal, D., Ku, M. C., Sriram, N., Nosek, B. A., & Valantine, H. (2016).			X			
Gráda, A. O., Laoire, C. N., Linehan, C., Boylan, G., & Connolly, L. (2015).	X					
House, A., Dracup, N., Burkinshaw, P., Ward, V., & Bryant, L. D. (2021).	X					
Jackson, S. M., Hillard, A. L., & Schneider, T. R. (2014).			X			
Kalpazidou Schmidt, E., & Faber, S. T. (2016).	X					
Latimer, M., Jackson, K., Dilks, L., Nolan, J., & Tower, L. (2014).						X (gruppedynamik)
Laver, K. E., Prichard, I. J., Cations, M., Osenk, I., Govin, K., & Coveney, J. D. (2018).	X					
Manchester, Leslie, L. M., & Kramer, A. (2010).					X	
McCormack, C., & West, D. (2006).	X					
Müller, Jörg C. Collado, A. González, R. Palmén (2011).	X			X	X	

Palmer, E. M., & Jones, S. J. (2019).	X					
Park, S. (2020, March).				X		
Peterson, H. (2011).				X		
Sambunjak, D., Straus, S. E., & Marušić, A. (2006).	X					
Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., ... & Malloy, E. (2022).	X					
Smith, J. L., Handley, I. M., Zale, A. V., Rushing, S., & Potvin, M. A. (2015).		X				
Stepan-Norris, J., & Kerrissey, J. (2016).	X	X				
Stewart, A. J., La Vaque-Manty, D., & Malley, J. E. (2004).		X				
Timmers, T. M., Willemsen, T. M., & Tijdens, K. G. (2010).	X					X (cultural perspective, fx accountability-tiltag)
Villablanca, A. C., Li, Y., Beckett, L. A., & Howell, L. P. (2017).					X	

**Tabel 2. Reviewet litteratur**

<b>Forfattere</b>	<b>RQ</b>	<b>Empirisk setting/data</b>	<b>Initiativer</b>	<b>Fund</b>	<b>Limitations</b>
Antecol, Bedard, K., & Stearns, J. (2018).	Undersøger effekten af "tenure clock stopping policies" ift. professionelle og publikationsmæssige resultater ved 50 økonomiafdelinger på amerikanske universiteter	1980-2005 Måler hvorvidt adjunkterne opnåede fastansættelse samt deres forskningsproduktivitet Undersøger effekten af både female-only og kønsneutrale "tenure clock stopping"-politikker (typisk fastfryses "tenure clock" i et år per nyfødt barn og højst to gange)	Work-life balance "Tenure clock stopping policies"	"the adoption of gender-neutral tenure clock stopping policies substantially reduced female tenure rates while substantially increasing male tenure rates. However, these policies do not reduce the probability that either men or women eventually earn tenure in the profession." "We also find no consistent evidence that women are either hurt or helped by clock stopping policies that only apply to women."	"we do not observe actual tenure decisions, only outcomes. Some people who would have been granted tenure leave at or before the tenure decision. We observe only actual promotions to tenured positions, which usually occur when individuals are promoted from assistant to associate professor"
Beech, B. M., Calles-Escandon, J., Hairston, K. G., Langdon, M. S. E., Latham-Sadler, B. A., & Bell, R. A. (2013).	Systematisk review. Undersøger effekten af mentoring programmer designet til at understøtte underrepræsenterede minoriteters akademiske advancement (indenfor akademisk medicin)	18 artikler (der beskrev 13 programmer) blev valgt De fleste artikler evaluerede initiativet ud fra antallet af grant applications og tilfredshed med programmets indhold	Mentorordninger "The stated goals of the programs were to address numerous barriers disproportionately experienced by URM faculty, including competing academic demands, the historic lack of institutional support and diversity, and the challenge of identifying qualified and interested senior faculty members in specified areas of research"	Identificerede barrierer: time-restricted funding utilstrækkelig evaluering pga. få programdeltagere behov for stort timemæssigt commitment fra mentor problemer med at adressere underrepræsenterede minoriteters institutionelle udfordringer Effekter: generel tilfredshed med programmerne tidlige positive effekter ift. faculty retention og produktivitet	Generelt for f å studier der dokumenterer effekten af mentorordninger

<p>Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., &amp; Reidl, S. (2020).</p>	<p>Præsenterer et evaluation framework til undersøgelse af effekter af ligestillingsinitiativer</p> <p>Derudover, evaluering af to programmer der skal styrke kvinder indenfor forskning</p> <p>Undersøger effekterne af programmerne på antallet af kvinder i ledende stillinger, samt om et øget antal kvindelige ledere influerede publikationsmønstrene.</p>	<p>To casestudier</p> <p>Tyskland</p>	<p>Positiv særbehandling</p> <p>To flagskibsprogrammer</p> <p>”Women Professorship Programme” – rettet mod højere uddannelsesinstitutioner. Giver øget funding til ansættelse af kvinder i faste stillinger</p> <p>”Pact for Research and Innovation” – rettet mod tyske RPOs – institutionerne modtager finansiel støtte, hvis de lever op til visse forpligtelser (fx at øge antallet af kvinder i forskningsteams og ledende positioner)</p>	<p>Et longitudinelt studie viste effekter ift. karriereavancement</p>	<p>”the findings suggest that the flagship programmes have contributed not only to higher shares of women researchers but also to improved female publication and citation rates.”</p> <p>”The cases presented above show that, not least due to the two large national GE interventions, the role of women academics in the German publication landscape has changed significantly over the past 15 years and there has been a clear increase in the number of (co-)publications by female authors. Furthermore, although the overall number of women has also increased significantly since the introduction of the flagship promotional programmes of the “Women Professorship Programme” and “Pact for Research and Innovation”, it has not risen to the same extent as women’s participation in scientific publications. Thus, we can show that GE programmes may have broad positive effects on science as well”</p>	<p>Udfordrende at lave direkte effektstudie -&gt; der er mange faktorer der påvirker</p>
--	--	---------------------------------------	---	---	--	--

<p>Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., ... &amp; Sheridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial. <i>Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges</i>, 90(2), 221.</p>	<p>Undersøger effekten af en gender bias-hæmmende intervention på University of Wisconsin-Madison</p>	<p>92 afdelinger på University of Wisconsin-Madison      "pair-matched, single-blind, cluster-randomized, controlled study"      Præ- og post-interventions-survey – målte gender bias awareness + implicit gender bias      + worklife survey</p>	<p>"Awareness-raising"      Intervention = 2,5 times workshop</p>	<p>"Linear mixed-effects models showed significantly greater changes post-intervention for faculty in experimental vs. control departments on several outcome measures, including self-efficacy to engage in gender equity promoting behaviors (<math>P = .013</math>). When <math>\geq 25\%</math> of a department's faculty attended the workshop (26 of 46 departments), significant increases in self-reported action to promote gender equity occurred at 3 months (<math>P = .007</math>). Post-intervention, faculty in experimental departments expressed greater perceptions of fit (<math>P = .024</math>), valuing of their research (<math>P = .019</math>), and comfort in raising personal and professional conflicts (<math>P = .025</math>)."</p>	
<p>Ehrich, L. C., Hansford, B., &amp; Tennent, L. (2004)</p>	<p>Litteratur review      Undersøger effekten af mentoring</p>	<p>Inkluderer studier der rapporterede originale fund og som fokuserede på enten brugen af mentoring i en uddannelseskontekst, business kontekst eller medicinsk kontekst (fra midt-80erne til 2000)      Data kodet for positive og problematiske effekter af mentoring for mentoren, menteeen og organisationen</p>	<p>Mentorordninger</p>	<p>Ift. studierne i uddannelseskontekst:      35,8% af studierne rapporterede udelukkende positive effekter af mentoring      2,5% rapporterede udelukkende problematiske effekter      82,4 % rapporterede positive effekter for mentees.      Mest udbredte mentoreffekt: kollegialitet og netværk (21% af studierne)      Mest udbredte menteeeffekter: 42,1 % af studierne</p>	<p>Behandler i overvejende grad studier fra engelsktalende lande      Tidsrammen: der kan være overset mere nutidige studier</p>

	Eliasson, M., Berggren, H., & Bondestam, F. (2000).	Undersøger effekten af mentorordning for kvinder på Uppsala Universitet	Kvalitativt case studie 14 akademiske kvinder + mentorer (10 fra science eller medicin, de resterende fra social science eller jura)  Surveys, observationer og interviews	Mentorordninger	<p>rapporterede positive effekter ift. støtte, empati, opmuntring, rådgivning og venskab</p> <p>35,8% af studierne viste positive effekter ift. hjælp med undervisningsstrategier, indhold, ressourcer, klasseværelsesplanlægning og disciplin</p> <p>32,1% af studierne viste positive effekter ift. kontakt og diskussion med andre</p> <p>Blandt de rapporterede problematikker for både mentorer og mentees nævnes: mangel på tid + professionel ekspertise og/eller personligheds mismatch</p>	Kontekstspezifikt
				<p>"The most important functions of the mentor regarding career development as perceived by proteges were "Supporter", and "Expert", and among psychosocial roles, "Advisor" and "Discussion partner", while "Parent" was the least desired function."</p> <p>"They learned more about what it is to be a woman in the University of Uppsala, a role about which many had not reflected, and gained a sufficient number of new insights to pass on to younger women."</p>		

<p>Feeney, Bernal, M., &amp; Bowman, L. (2014).</p>	<p>“Are formal university-level family-friendly policies related to work outcomes for academic scientists?  Do formal university-level family-friendly policies differently shape academic productivity for men and women academic scientists?”</p>	<p>Hierarkisk multi-level analyse (organisationsniveau og individuelt niveau)  Survey (1598 respondenter ved amerikanske universiteter – 6 forskellige forskningsområder)  Afhængige variable: faculty productivity operationalisations” og “teaching loads”  Uafhængige variable: Spousal hiring policy; Stop tenure clock policy; Maternity leave; Paternity leave; Adoption leave; Parental leave; On-site child care</p>	<p>Work-life balance</p>	<p>“The mentors also had favorable impressions of the project, but only eight mentors out of fourteen wished to continue after eighteen months--if the protegee so desired. Some were surprised to find that the experience was demanding both in terms of time and of emotions, but they still conveyed support and commitment to their protegees.”</p>	<p>Der vil være vigtige variable som ikke er inkluderet i modellen: fx børnenes alder, ledelse, fagforeninger, etc.</p>
				<p>“The hierarchical multilevel analysis indicates that generous family-leave policies, on-site childcare, and spousal hiring policies differently affect women and men academic scientists”  “we find that more generous leave policies increase publication outcomes for women, but are not significantly related to teaching outcomes. For men, we find that increased leave policies are not significantly related to journal publications but are negatively related to teaching loads.”  “there is not a significant relationship between the presence of a formal policy for stopping or delaying the tenure clock and academic productivity, for men or women.”</p>	

				<p>“on-site childcare will increase productivity for women and men faculty, respectively. For women, on-site childcare is not significantly related to journal publication rates but is significantly related to an increase in teaching loads. In comparison, men who work at universities with on-site daycare report publishing more journal articles than men at universities without on-site daycare.”</p>	
<p>Devos, A., McLean, J., &amp; O'Hara, P. (2003). -mangler fuld adgang</p>	<p>I hvilken grad har programmet øget forståelsen for de udfordringer kvindelige forskere møder?  I hvilken grad har programmet føstret institutionelle ændringer?</p>	<p>Kvalitativt Deltagerevalueringer (+40 deltagere)</p>	<p>Mentorprogrammer WomenResearch21 (program udviklet til at understøtte og opmuntre kvindelige academics i starten af karrieren)  "Each cycle of the programme runs for twelve months and includes seminars, informal support and networking, a research project, and the opportunity to work with a research adviser."</p>	<p>"Participant evaluations of the first two years indicate the programme has been very successful in supporting the development of most participants."  "Our success in regard to the second aim of contributing to institutional change is less clear."</p>	<p>Australsk kontekst – overførbare?</p>
<p>Gardner, M., Tiggemann, M., Kearns, H., &amp; Marshall, K. (2007).</p>	<p>Evaluering af effekten af mentoringprogram for junior kvinder i academia (effekter for kvinderne og for universitetet)</p>	<p>Langtidsstudie + kontrolgruppe 22 kvinder i treatment group  Measures: Objective career outcomes Subjective career outcomes Perceptions of mentoring</p>	<p>Mentorordning (påbegyndt i 1998) målrettet mod kvinder i starten af deres karriere  Mentorordningens mål: 1) forbedre kvindernes performance, 2) øge antallet af kvinder i mellem- og seniorpositioner</p>	<p>Mentees var mere tilbøjelige til at blive på universitetet, modtog større indkomst ift. fundering, opnåede højere grader af forførelse og havde en mere positiv opfattelse af sig selv som akademikere</p>	<p>Australsk kontekst – overførbare?</p>



<p>Gibson &amp; Dyer (2017)</p>	<p>Et kort resumé af projektet Juno, der er udviklet af Institute of Physics (IoP) i Storbritannien.</p> <p>Juno handler om inkludering af kvinder i fysik-forskningsmiljøet.</p>	<p>Storbritannien.</p> <p>16 fysikatdelinger.</p> <p>Indenfor fysik akademia</p>	<p>Rekruttering/ansættelse</p> <p>Juno-principper:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) En robust organisatorisk ramme til at levere lige muligheder og belønning.</li> <li>2) Ansættelses- og udvælgelsesprocesser og -procedurer, der tilskynder mænd og kvinder til at søge akademiske stillinger på alle niveauer.</li> <li>3) Afdelingsstrukturer og -systemer, der understøtter og tilskynder til karriereudvikling og forfremmelse af alt personale og gør det muligt for mænd og kvinder at komme videre og fortsætte i deres karriere.</li> <li>4) Afdelingsorganisation, struktur, ledelsesordninger og kultur, der er åbne, inkluderende og gennemsigtige og tilskynder til deltagelse af alle medarbejdere.</li> <li>5) Fleksible tilgange og foranstaltninger, der gør det muligt for individer, på alle karriere- og livsstadier, at optimere deres bidrag til deres afdeling og institution.</li> <li>6) Et miljø, hvor professionel adfærd er indlejret i afdelingens kultur og adfærd.</li> </ol>	<p>Juno havde betydning (flere kvinder i fysikforskningsmiljøet), men svært at sige, om det er en langvarig effekt.</p>	
---------------------------------	---	--	---	---	--

Girod, S., Fassiotto, M., Grewal, D., Ku, M. C., Sriram, N., Nosek, B. A., & Valantine, H. (2016).	Undersøger effekten af en intervention, der har til hensigt at reducere implicitte bias der favoriserer mænd som ledere (hos både mænd og kvinder)	281 fakultetsansatte deltog i interventionen Område: Akademisk Medicin "The pre- and postassessments consisted of the following: (1) a survey measuring general perceptions of bias, (2) an assessment of measures of explicit attitudes related to gender and leadership, and (3) a version of the Implicit Association Test (IAT) measuring the association between gender and leadership."	Derudover en pris for overholdelse af principper: "Juno Award" "Awareness-raising" Intervention = 20 minutters uddannelse om implicitte bias og mestringsstrategier	"Results indicated that the intervention significantly changed all faculty members' perceptions of bias ( $P < .05$ across all eight measures). Although, as expected, explicit biases did not change following the intervention, the intervention did have a small but significant positive effect on the implicit biases surrounding women and leadership of all participants regardless of age or gender ( $P = .008$ )."	"we acknowledge the possibility that observed changes on the perceptions of bias survey do not reflect a genuine improvement in individual perceptions of biases but, rather, that the presentation was effective in conveying the information we had compiled."
Grada, Laoire, Linehan, Boylan & Connolly (2015)	Effektiviteten af forskellige typer ligestillingsinterventioner i akademia. Hvordan vi forstår (re)produktion af og den potentielle transformation af kønsrelationer i den akademiske verden.	Irland. Bygger på "Trough the Glass Ceiling"-projektet, der er et "action-research" casestudie. Lavet på et irsk universitet (UCC) i 2010-2012. Undersøgte glass-ceiling-effekten.	Mentorordning Tiltag der... Støtter kvinderne (individuelle). Samtidig med at kønsstrukturen i samfundet og akademia udfordres (strukturelle). Fordi strukturer er inkorporeret i individer. Introducerede deltagerne for hhv. Professional Development Programme + Mentoring Programme	Handlinger, der støtter kvinder i deres karrierer, har potentialitet til at opnå en grad af transformation på <b>individuel, kulturelt og strukturelt niveau</b> , når sådanne handlinger er designet med <b>en forståelse af, hvordan individer inkorporerer de kønsbestemte sociale strukturer/værdier</b> , der er og reproduceres i samfundet og akademia. => Interventioner i form af at støtte kvinderne er mest effektive, når de udføres, imens der tages hensyn til, at kvinderne kan spille en central rolle i ændring af	Bygger på data fra kun én akademisk institution. Arbejdede ikke med de mandlige kolleger eller ledende seniorer

House, Dracup, Burkinshaw, Ward & Bryant (2021)	Er der evidens, offentliggjort siden omfattende gennemgang offentliggjort i 2006, om hvorvidt organiserede mentorordninger reducerer uligheder mellem kønnene i akademia i medicin?	Baseret på 32 studier siden 2006 og frem, der er valgt, hvis de blev fundet relevant for emnet: Skulle definere mentorordning som 1), 2) og 3). Skulle være i akademia i medicin. Skulle være fra senere end 2006.	Mentorordning Defineret som (1) en formelt organiseret intervention, der indebærer et støttende forhold mellem en mentor, defineret som en mere senior/erfaren person og en mentee defineret som en mere junior/uerfaren person; (2) mentorintervention involverede akademisk karrierestøtte (3) mentorforholdet var uden for ledelsen eller overvågning af præstationer og var defineret ved kontakt over længere tid.	struktureren (udvikling af kritisk kønsbevidsthed). Positiv feedback fra kvinderne ift. mentorprogrammet + øget kritisk bevidsthed omkring problematikker i den sociokulturelle kontekst + gjorde det nemmere at navigere i en kønnet kontekst	Kun indenfor medicinsk akademia. Mange af studierne, der blev brugt i artiklen, havde ikke fokus på specifikt køn. Der er flere af studierne, som har et svagt forskningsdesign. Forskellige definitioner/operationaliseringer af "mentorordning" i de brugte studier. Der bruges kun engelsksprogede publikationer/studier.
Jackson, S. M., Hillard, A. L., & Schneider, T. R. (2014).	Evaluerer effekten af diversitetstræning på både kvindelige og mandelige forskeres implicitte og eksplicitte attituder overfor kvinder i STEM	Kvantitativt studie 234 ansatte ved amerikanske STEM-fakulteter (153 mænd + 58 kvinder) Interventionsgruppe og kontrolgruppe Målte eksplicitte og implicitte attituder/antagelser om kvinder i STEM præ og post intervention	"Awareness-raising" Intervention = en halv times "diversity training"	"After diversity training, men had a significant increase in personal, positive implicit associations toward women in STEM. Comparatively, women had more positive initial implicit associations, which did not change, whereas men's scores had room to improve. Personal associations for men in the experimental group did improve	Ingen dokumentation af evt. langtidseffekter eller hvorvidt denne ændring har betydning for andelen af kvinder i STEM. Bemærk: meget begrænset intervention (blot en halvtimes præsentation)

<p>Latimer, M., Jackson, K., Dilks, L., Nolan, J., &amp; Tower, L. (2014).</p>	<p>RQ: "Can an intervention that does not directly target gender bias in fact produce significant change in existing gendered processes?"</p> <p>Interventionens betydning for gruppens attitude over for forandring samt følelse af "group agency"</p> <p>RQ2: "In addition, does the departmental intervention decrease the level of dependence and conflict between and increase the levels of cooperation and reliance among faculty members?"</p>	<p>8 STEM-afdelinger på West Virginia University</p> <p>Interventionen blev evalueret gennem survey – kvalitativt</p> <p>Undersøgte niveau af "departmental change in the collective properties of a group"</p> <p>Præ- og post-survey – sammenligning</p> <p>Respondenter: 76% mænd, 24% kvinder</p>	<p>Gruppedynamik-intervention</p> <p>mhp. at skabe et mere positivt miljø for kvinder (understøtte adfærd der fremmer ligestilling)</p> <p>Introducerer en model der fremmer inkluderende beslutningstagning og god (demokratisk) kommunikation</p> <p>Indirekte tilgang: ikke direkte fokus på unconscious bias osv. Men mere overordnet fokus på gruppedynamik</p> <p>Intervention på afdelingsniveau – 8 timer fordelt på flere møder</p> <p>Interventionen blev introduceret på afdelingsmøder.</p> <p>Indbefattede "identification of three actions from Vision 2020 to focus the work, brainstorming about the ideal department, a Stop-Start-Continue exercise to get the faculty to think individually about how to achieve the actions, group processing of these results to identify themes,</p>	<p>significantly, whereas there was no change for men in the control group, indicating a positive effect of the diversity training"</p> <p>"In general, our results indicate that our department facilitation had a positive impact on the general attitudes toward hiring, retaining, and promoting women faculty as well as collegiality and cooperation among faculty."</p>	<p>Lille sample – alle grupper på samme universitet (USA kontekst)</p> <p>(mindre andel af samplet er kvinder)</p>
--	--	---	--	--	--

			semi-anonymous prioritization of themes by individual faculty, processing and further development of the Strategic Plan using the template we provided, feedback on draft plans, and development of final plans.”			
Laver, K. E., Pritchard, I. J., Cations, M., Osenk, I., Govin, K., & Coveney, J. D. (2018)	Systematisk review af interventioner der støtter kvinders karriereudvikling i akademia	Review af 18 studier (hovedparten indenfor medicin)	Mentorordninger, uddannelse, professional udviklings- og/eller networking-programmer  (alle programmer krævede at kvinderne selv tilmeldte sig og dedikerede tid til programmet)	Generelt lav kvalitet af studierne  Alle studier rapporterede positiv effekt på mindst én indikator – oftest var dette ift. forbedring af egen opfattelse af kompetencer eller tilfredshed med programmet	Studier af lav kvalitet	
Manchester, Leslie, L. M., & Kramer, A. (2010).	Undersøger sammenhængen mellem ”stop the clock-policies” og karriereudvikling (med særligt fokus på advancement og løn)  Derudover undersøges det om resultaterne af STC-policies varierer ift. køn og årsag til at vælge STC	Kvantitativt studie  Datasæt med tenure track faculty members ansat mellem 1998 og 2002 (53 der benyttede STC)	Work-life balance  ”Stop the clock”-policies	”We find an insignificant relationship between STC use and promotion probability, yet we also find a significant, persistent wage penalty associated with STC use for family reasons, but not for nonfamily reasons. One interpretation of these results is that STC policies accomplish their intended goal. However, the differential effect of STC use by reason for use suggests an alternate explanation—that this policy may introduce bias into salary allocations. We also find that women are more likely than men to use STC for family reasons...”	”One limitation of the present work is our inability to address endogeneity surrounding STC policy use. Conditional on eligibility, an individual’s decision to use the policy may be affected by his or her probability of promotion.”	
McCormack & West (2006)	Undersøger effekterne af et gruppe-mentoring program for universitetskvinder	Case studie (1999-2003)  University of Canberra	Mentorordning  ”The Women’s Group Mentoring Program”	”Benefits of program participation reported by the women included an in-	Forfatterne påpeger at disse effekter måske også kunne opnås i en en-til-en mentorrelation, men det	

		<p>122 kvinder (103 deltagere og 19 facilitatorer) – "academic and general staff women"</p> <p>Surveys, fokusgruppe, evalueringer</p>		<p>creased knowledge and understanding of the university structure and governance; acquisition of work-related knowledge and skills; a sense of belonging and connectedness through networks of relationships; and increased confidence and self-efficacy."</p> <p>"The experiences of the women in the program highlight that a university-wide facilitated group mentoring program could develop the theoretical ('knowing why'), practical ('knowing how') and strategic knowledge ('knowing whom') needed by women to facilitate career enhancement."</p>	<p>var ikke muligt på pågældende universitet (for få senior kvinder ift. junior kvinder).</p> <p>Case studie – kontekstspecifikt (overførbare kan være begrænset)</p>
<p>Müller, J., Castaño, C., Gonzalez, A., &amp; Palmen, R. (2011).</p> <p>Baseret på EU-projekt rapport</p> <p>Meta-analyse af gender and science research i Europa</p> <p>Analyserer nationale, lokale og regionale initiativer for at skabe kønsbalance i forskning (1980-2008)</p>	<p>Revision af 1296 abstracts i Gender and Science Database</p> <p>+ dybdegående analyse af udvalgte tekster</p>	<p>Mentorordninger, work-life balance og positive særbehandling</p> <p>Career training and development</p> <p>Qualification Stipends, Scholarships and Positions</p> <p>Networking and Mentoring</p> <p>Measures for Work-life Balance</p>	<p>Underbygger at følgende initiativer er fordelagtige for kvinders individuelle karriere advancement: "development and training or seminars, mentoring or qualification stipends" (dog mangler der evidens for deres effekt på det strukturelle niveau)</p> <p>Initiativer der er skræddersyede til bestemte discipliner er mere effektive end generiske initiativer</p> <p>"Top-level involvement" samt "institutional commitment"</p>		

				<p>ment" ift. ligestillingsinitiativer er afgørende for effekten</p> <p>"Equality officers" har stor betydning for forsknings- og uddannelsesinstitutioners succes med at håndtere kønsproblematikken</p> <p>Tvetydige effekter ift. brugen af new management redskaber såsom mål og incitamenter på europæiske universiteter</p> <p>Kvoter og positiv særbehandling bliver generelt dårligt modtaget i academia (af kvinder såvel som mænd)</p> <p>"Single-sex education measures" (fx workshop camps udelukkende for piger) har positiv indvirkning og bliver vel modtaget af de deltagende kvinder (dog begrænset evidens for den strukturelle effekt)</p>	
Palmer & Jones (2019)	<p>" (a) What roles do tenured women faculty or administrators perceive mentoring relationships and programs have in the successful attainment of tenure for women? (b) What recommendations do tenured women faculty or administrators have for mentoring relationships?"</p>	<p>Kvalitativt studie</p> <p>Semistrukturerede interviews</p> <p>6 kvindelige mentees med 6 kvindelige mentorer (Sydvestlige USA)</p> <p>Baseret på Kram's (1983) mentor role theory, der inddeler fire mentorfaser i to overordnede grupper: 1)</p>	<p>Mentorordning</p> <p>Kvinde-til-kvinde</p>	<p>"A majority of the participants identified that their relationships with their mentors or mentees moved back and forth between personal and professional issues of concern specific to women."</p> <p>"Woman-woman mentoring relationships provide an avenue to help women learn how to move between</p>	<p>Lille sample</p> <p>Alle fra samme universitet</p>

		<p>karriereudviklende funktioner, 2) psykosociale funktioner</p>		<p>their personal and professional responsibilities seamlessly, a concept that can help counter the ongoing life balance issues so often attached to women faculty members and provide a complete mentoring experience”</p> <p>”Participants shared that having a woman mentor who had been through the isolating tenure process provides an environment of support and understanding.”</p> <p>”The characteristics of a woman–woman support system include a level of honesty women are often unable to have with their men professional colleagues.”</p>	
<p>Park, S. (2020, March).</p>	<p>Undersøger hvorvidt kønskvoter giver en øget repræsentation af kvinder i fakultetsstillinger (undersøger flere niveauer i stillingshierarkiet)</p>	<p>Langtidsstudie fra Sydkorea (2001-2017)</p> <p>Kvantitativt studie</p> <p>Afhængig variabel: procent kvinder i fakultetsstillinger</p>	<p>Positiv særbehandling</p>	<p>”gender quotas have a positive effect on female faculty representation at all levels of tenured and tenure-track professorship but not for leadership and higher administrative positions such as Dean, Provost, and President. The findings suggest that uniformly implemented gender quotas focusing on entry-level faculty may not be sufficient to improve gender inequality in higher levels of the academic hierarchy.”</p>	<p>Sydkoreansk kontekst – overførbarhed?</p>



<p>Peterson, H. (2011).</p>	<p>RQ:          "1. to what extent have women gained access to senior management positions in higher education in Sweden since 1990?; and          2. to what degree have formal regulations and gender equality policies of a more informal character influenced women's entrance into these senior management positions?"          1) Vise stigningen i andelen af kvinder i ledelsesroller i Sveriges akademier.          2) Forklare den vigtigste faktor, der er årsag til dette: Kønsblandingspolitik.          3) En kritisk vurdering af, hvor succesfuld kønsblandingspolitik er med at fremme ligestilling mellem kønnene på et strukturelt plan.</p>	<p>Sverige.          1990-2010.          Mixed data:          Statistisk data + kvalitative interview med 22 kvinder i ledende stillinger</p>	<p>Positiv særbehandling          Kønsblandingspolitik (fokus på tiltag på strukturelt plan):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inkludere både mænd og kvinder i positioner, grupper, teams, så der er min. 40% af hvert køn.</li> <li>Uformel + "en måde at tænke på", der institutionaliseres.</li> </ul>	<p>Implementeringen af en kønsblandingspolitik har haft succes med at øge det relative antal kvindelige topledere.          MEN kønsblandingspolitikken har undladt at tackle strukturelle og kulturelle barrierer, der genopretter kønsforskelle, når de er blevet udfordret.</p>	<p>Kun 22 interviewede kvinder til at forklare 2) og 3)</p>
<p>Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. (2006)</p>	<p>"To systematically review the evidence about the prevalence of mentorship and its relationship to career development."          Ift. medicin studerende</p>	<p>Systematisk review af 42 artikler omhandler mentorings effekt på akademisk advancement</p>	<p>Mentorordninger</p>	<p>Kvinder har sværere ved at finde mentorer end mænd          "Mentorship was reported to have an important influence on personal development, career guidance, career choice, and research productivity, including publication and grant success."</p>	<p>34 af 42 artikler beroede på selvrappørterings surveys samt små sample sizes → mangel på evidens på området</p>

<p>Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., Girdler, S., &amp; Malloy, E. (2021)</p>	<p>”The purpose of this review was to summarize the qualitative and quantitative evidence of the impact of mentoring on women’s career outcomes and to inform future interventions to support the promotion and retention of women in academic medicine.”</p>	<p>Systematisk review af 91 studier (65 kvant og 26 kval)</p>	<p>Mentorordninger</p>	<p>Der mangler evidens til at underbygge disse opfattelser</p>	<p>Flest cross-sectional studies; lave response rates; små samples</p>
<p>Smith, Handley, I. M., Zale, A. V., Rushing, S., &amp; Potvin, M. A. (2015).</p>	<p>Effekten af en intervention til forbedring af søgekomiteen på et STEM-fakultet</p>	<p>Interventionen brugt ved 23 kandidatsøgninger ved STEM-fakultet på Montana State University  Treatment group vs. control group</p>	<p>Rekruttering/ansættelse  Forbedring af søgekomiteen  ”Three-step faculty search intervention”: 1) forbedre søgekomiteens kompetencer (konkrete strategier til en bred kandidatsøgning). 2) søgekomiteens uafhængighed (skabe bedre kontrol over ikke-intenderede bias i beslutningsprocessen). 3) øge forbundet-heden i søgeprocessen (ved at forbinde søgekomiteen med et fakultetsmedlem til støtte gennem søgeprocessen + forbinde jobkandida-</p>	<p>Interventionen havde effekt: flere kvinder blev short-listed og telefoninterviewet i interventionsgruppen end i kontrolgruppen  9 kvinder i interventionsgruppen blev tilbudt tenure track-stillinger. Kun 2 kvinder i kontrolgruppen blev tilbudt det samme</p>	<p>Lille sample</p>

<p>Stepan-Norris, J., &amp; Kerrisey, J. (2016).</p>	<p>Undersøger effekten af ADVANCE-programmet på repræsentationen af kvinder på et amerikansk universitet</p>	<p>University of California, Irvine (1993-2009)</p> <p>Repræsentationen af kvinder på interventionscampuser sammenlignes med 7 andre campusser på University of California</p> <p>Case studie</p> <p>T-test og regressionsanalyse</p> <p>3 afhængige variable: procent kvindelige ansatte, procent kvindelige ansættelser, procent kvindelige fratrædelser</p>	<p>ter med et uafhængigt fakultetsmedlem til en fortrolig samtale)</p> <p>Rekruttering/ansættelse; mentorordning</p> <p>ADVANCE Program</p> <p>Formål: at reducere ulighed gennem forbedring af ansættelse, fastholdelse og advancement</p> <p>Programmet fungerer gennem Equity advisors, som sørger for:</p> <p>Monitorering af ansættelser for fair behandling af kvinder; mentorprogrammer; at fremme ligeløn; styrke arbejdsmiljøet; workshops</p> <p>Ift. ansættelse: ADVANCE sørger for transparens og fair behandling igennem tre formularer som knytter sig til 3 stadier i processen: 1) jobopslag (skal reviews af en rådgiver); 2) søgekomiteen skal rapportere om køn og etnicitet på shortlistede kandidater; 3) søgekomiteen skal rapportere om de endelige shortlistede kandidater, den endelige kandidats karakteristika og rationale for komiteens beslutning. Rådgiverne har mulighed for at intervenere på alle tre stadier.</p>	<p>UCI havde en større andel kvindelige ansatte og ansatte flere kvinder under ADVANCE-programmet, men var ikke mere succesfulde med at fastholde kvinder på institutionen.</p>	<p>Lille sample</p> <p>Undersøger flere tiltag, men få beskrives i dybden</p> <p>Effekten er den samlede effekt af alle tiltag (ansættelses el. mentoring-effekter kan ikke isoleres)</p>
--	--	--	--	---	---

<p>Stewart, A. J., La Vaque-Manty, D., &amp; Malley, J. E. (2004).</p>	<p>Evaluerer de tidlige effekter af en ligestillingsintervention på Michigan University: "the creation of a faculty committee designed to improve the recruitment and hiring of female faculty members through peer education"</p> <p>Tiltag: "Science and Technology Recruiting to Improve Diversity and Excellence (STRIDE)"</p> <p>Område: science and engineering</p>		<p>Rekruttering/ansættelse</p> <p>Komite med fokus på at forbedre rekrutteringsprocessen (mhp. kvindelige ansøgere)</p> <p>Komiteen holdt præsentationer der skabte bevidsthed om bias om mænd og kvinder i science</p>	<p>"Note the marked, and statistically significant, increase in the proportion of women hired during the 1st year of STRIDE'S activity on campus"</p> <p>"One hiring cycle after the committee's creation, the authors found (a) reports of changed practices in some search committees and departments, (b) an increase in the number and proportion of new hires who were women, and (c) a substantial increase in the knowledge and motivation of the members of the recruitment committee with respect to improving the climate for female faculty members."</p>	<p>Svært at isolere sammenhængen. Stigningen i antal kvindelige ansatte kan også påvirkes af generelt øget fokus på problematikken (fx blev der udgivet en rapport samme år)</p>
<p>Timmers, Willemssen &amp; Tijdens (2010)</p>	<p>"We investigate the efficacy of GE policy measures"</p> <p>RQ: "Do gender equality policy measures lead to improvements in proportion of females in higher job levels?"</p>	<p>Holland.</p> <p>14 universiteter.</p> <p>Tiltag implementeret mellem 2000 og 2007</p> <p>Interviews til identificering af GE policies på de individuelle universiteter</p> <p>Effekt operationaliseres som "change in the proportion of women among academic staff, all professors, PhD-students, and students each year between 2000 and 2007"</p>	<p>Mentorordning; accountability-tiltag</p> <p>Exit interviews (i) (i)</p> <p>Mentoring &amp; coaching (i)</p> <p>Output measures corrected (i)</p> <p>Women's network (i)</p> <p>Training women (i)</p> <p>Incentive for PhDs (i)</p> <p>Women in committee (c)</p> <p>Gender Impact Assessment (c)</p> <p>Expressing responsibility (c)</p> <p>Training for management (c)</p> <p>Round of consultation (c)</p> <p>Adapt job advertisement (s)</p>	<p>Jo flere policies/measures, jo tyndere "glass ceiling"</p> <p>Signifikant, stor sammenhæng mellem measures på kultur-niveau (c) og andelen af kvindelige professorer</p>	<p>Ingen kontrol</p> <p>UoA er universitet som helhed selvom initiativer er implementeret delvist på institutter.</p>



Tabel 3. Sekundær litteratur

Forfatter	RQ	Empirisk setting/data	Initiativ	Fund	Limitations
Castilla, & Benard, S. (2010).	Tester hypotesen om "the paradox of meritocracy": når en organisation aktivt fremmer meritokrati, udvikler lederne i organisationen (paradoksalt) større bias til fordel for mænd	Ekspirimentelt studie (3 eksperimenter) "445 participants with managerial experience who were asked to make bonus, promotion, and termination recommendations for several employee profiles. We manipulated both the gender of the employees being evaluated and whether the company's core values emphasized meritocracy in evaluations and compensation."	N/A	"The main finding is consistent across the three studies: when an organization is explicitly presented as meritocratic, individuals in managerial positions favor a male employee over an equally qualified female employee by awarding him a larger monetary reward"	Ekspirimentel/"kunstig" kontekst – deltagerne havde ledelseserfaring og skulle spille rollen som leder i en større fiktiv serviceorganisation i USA.
Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006).	Systematisk analyse af effektiviteten af forskellige redskaber til at opnå øget diversitet på arbejdspladsen	708 virksomheder/organisationer i den private sektor (USA) 1971-2002	Mentorordninger "Awareness-raising" (diversity training) Ledelsesansvar	Diversity training er det mindst effektive redskab  Moderate effekter af mentoring (mhp. at mindske social isolation)  Etablering af ledelsesansvar og commitment (fx af firmative action plans, diversity committees og diversity staff) det mest effektive redskab	
Kellough, J. E., & Nauff, K. C. (2004).	Undersøger i hvilken udstrækning amerikanske offentlige styrelser har implementeret diversity management initiative	Survey til 160 styrelser	N/A	Store forskelle på i hvilken grad de offentlige styrelser har implementeret diversitetsprogrammer.  Ledelsens commitment til de pågældende initiativer er essentielt for deres udvikling og succes	

Nielsen, M. W. (2016).	Komparativt studie. Undersøger de forskellige tilgange til kønsbalancen i academia i Norge, Sverige og Danmark	6 skandinaviske universiteter og deres GE aktiviteter Undersøgelse af de politiske og lovgivningsmæssige rammer i de tre lande	N/A (kigger ikke specifikt på tiltag – mere overordnet studie)	Danske universiteter har færrest kvindelige senior forskere og færrest GE handleplaner Norge repræsenterer ”creating equal opportunities”-tilgangen Sverige repræsenterer ”re-creating equal opportunities”-tilgangen Danmark repræsenterer ”fixing the women”-tilgangen	Uklart hvilken rolle bottom-up-networks har ift. at fremme lighed Uklart hvad langtidseffekterne af GE-initiativer er
Nielsen, M. W. (2021).	Bogkapitel der diskuterer knæede tendenserne i rekrutterings- og selektionsprocesserne i academia	Diskussion af empiriske undersøgelser og rapporter (bl.a. Ståhle 2014)	N/A – ikke et effektstudie	AU har stærke meritokratiske overbevisninger, men ansættelsesprocesserne er ikke i overensstemmelse med disse. AU udviser omfattende brug af uformelle ansættelsesprocesser, hvilket er problematisk for kønsbalancen	
Pitts, D. W. (2007).	Præsenterer guidelines til udvikling af succesfulde diversity management-initiativer	Litteraturreview	N/A – ikke et effektstudie	Guidelines understreger vigtigheden af ressourcer, specificitet, artikulation og ledelsesopbakning, mm.	
Wynn, A. T. (2020).	Undersøger hvordan lederes ideologier omkring ulighed påvirker deres tilgang til at skabe forandring på arbejdspladsen	Casestudie – Silicon Valley tech-firma Interviews og observationer	N/A – ikke et effektstudie	3 idealtypiske ideologier: individualistisk, samfundsmæssig, organisatorisk Ideologien siger noget om lederens overbevisninger om: ulighedens årsag, kønsforskelle, mål for forandring og ansvarshavende aktører.	