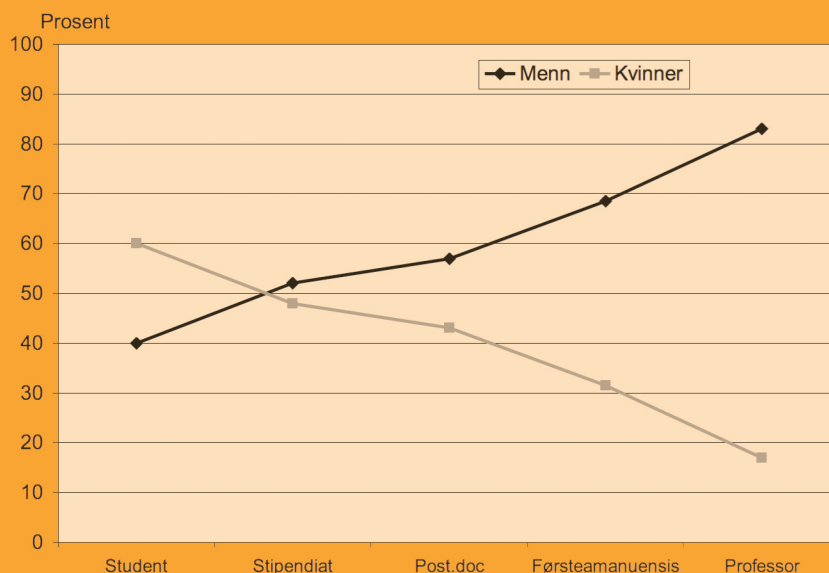


Kjønnsbalanse i akademia – gylne muligheter

Sluttrapport fra Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2004-2006



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
<u>Forord</u>	3
1 Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn og mandat	4
1.2 KiF-komiteen: oppnevning og sammensetning.....	5
1.3 Hovedargumenter for likestilling og bedre kjønnsbalanse.....	6
1.4 Sammendrag.....	7
2 Situasjonsbeskrivelse	12
2.1 Statistiske endringer	12
2.2 Generasjonsskiftet	18
2.3 Institusjonsunders�kelsen.....	21
2.4 Likestillingstiltak.....	23
3 Komiteens aktiviteter	26
3.1 Kontakt med institusjonene	26
3.2 Kontakt med Kunnskapsdepartementet.....	27
3.3 Kontakt med Norges forskningsråd.....	28
3.4 Kontakt med andre organisasjoner/institusjoner	28
3.5 Ressursbank for likestilling i akademia	29
3.6 Engasjement av rådgiver	29
3.7 EU og EFTA.....	29
3.8 Mastergradsstipender	30
3.9 Forsknings- og utredningsprosjekter.....	31
3.10 Nettverk for likestillingsarbeidere i UoH-sektoren.....	31
3.11 Konferanser og seminarer	31
3.13 Uttalelser	32
4 KiF-komiteens forskningspolitiske vurderinger.....	33
4.1 Likestilling – kvalitet og demokrati i forskning.....	33
4.2 Forskningsstrategiske aktører og deres ansvar.....	35
5 KiF-komiteens anbefalinger til departementet og underliggende virksomheter.....	37
5.1 Etatsstyringsdialogen og finansieringssystemet.....	37
5.1.1 Etatsstyringsdialogen	37
5.1.2 Finansieringssystemet	38
5.2 Følge opp kontakten med EU i forbindelse med EFTA-dommen	44
5.3 Kvalitetsreformen.....	44
5.4 Nasjonalt prosjekt for ledelsesutvikling i akademia	45
5.4.1 Erfaringer fra Sverige.....	46
5.4.2 Forankring i Norge	47
5.5 Videreføring av en nasjonal komité for likestilling	47
5.5.1 Ressursbank for kvinner i forskning – videre drift	49
5.6 Norges forskningsråd	50
5.6.1 K�nnsbudsjettering av tiltak for å fremme kvalitet i forskning	52
5.6.2 Insentivprogram for integrering av likestilling i Forskningsrådet	53
5.6.3 Forskningsprogram kjønn i akademia	54
5.7 Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen – NOKUT	56
Vedlegg	57

Forord

Når *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning* nå leverer sin enstemmige sluttrapport for 2004-2006 er det med visshet om at vi har bidratt til økt fokus på likestilling i forskning. Vi registrerer økt engasjement og flere henvendelser til komiteen. Møtet med aktørene i forskningssystemet har vært interessant og konstruktivt.

Mange har bidratt til det; komiteens medlemmer samlet og hver for seg, komiteens sekretariat i Universitets- og høgskolerådet, og Kilden, som har etablert "Ressursbank for likestilling i akademia" på oppdrag fra komiteen. Men også Kunnskapsdepartementet (tidligere Utdannings- og forskningsdepartementet) og forskningsinstitusjonene har vært med på å løfte spørsmålet om kjønnsbalanse opp på den forskningspolitiske dagsordenen. Departementet har spilt en viktig rolle ved å oppnevne komiteen og ha observatørstatus i den, noe som har gitt nødvendig legitimitet i møtet med institusjoner og aktører i forskningssystemet. Departementet har uttrykt klare forventninger til resultat og har lyttet til komiteens r d. Institusjonene, og i særlig grad universitetene og Forskningsrådet, har styrket sitt arbeid for likestilling i de senere årene. Det er en økende erkjennelse av at kj nnsubalanse representerer et problem, som ikke vil gå over av seg selv og som krever tiltak. Komiteen registrerer at likestilling i større grad enn tidligere oppfattes som et ledelsesansvar. Ett uttrykk for det er den svært konstruktive dialogen mellom komiteen og ledelsen ved de største institusjonene, med det mål å støtte opp under interne prosesser for å bedre kjønnsbalansen.

Likestilling i akademia handler om rettferdighet. Det handler også om å nå nasjonale forskningspolitiske mål. Vi har ikke råd til å tape så mange talenter og er helt avhengige av å rekruttere og   holde på kvinnene. Det kommende generasjonsskiftet kombinert med god tilgang på kvalifiserte kvinner gir en gyllen sjanse til å oppnå kjønnsbalanse. Politisk vilje og problemerkjennelse er nødvendig, men ikke tilstrekkelig for å lykkes. Utfordringen framover vil være å omsette erkjennelse i evne til handling.

Komiteen har fått uvurderlig bistand fra sekretariatet - Linda Rustad og Mari S. Rigstad - i utarbeidelse av denne rapporten. Rapporten er et resultat av komiteens arbeid gjennom tre år, men uten sekretariatets kompetanse, bidrag og innspill ville arbeidet vært mye tyngre.

Trondheim, 8. februar 2007,

Kari Melby
leder

1 Innledning

Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning ble opprettet for en treårsperiode av daværende Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD) 26. januar 2004 for integrering av likestilling i universitets- og høgskolesektoren.

1.1 Bakgrunn og mandat

I Norge, som i en rekke andre land, er det skjev kjønnsbalanse innenfor store deler av akademien. Særlig er kvinner underrepresentert i vitenskapelige stillinger på en rekke fagområder, og ubalansen øker jo høyere opp i stillingssystemet man kommer. Fremdeles er den store majoriteten av landets professorer menn (ca. 83 prosent), og utviklingen mot bedre kjønnsbalanse går mye langsommere enn man skulle forvente ut fra demografiske forhold, herunder den store tilveksten av kvinnelige studenter de siste tjue årene.

Norges forskningsråd fikk i november 1999 i oppdrag av daværende Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) å utrede kvinners stilling innenfor forskningssystemet, og vurdere de ulike tiltakene for likestilling og effekter av disse. Formålet med utredningen var å legge grunnlag for anbefalinger og tiltak som kunne fremme likestillingen mellom kvinner og menn i universitets- og høgskolesektoren.

Utredningen "*Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering*" ble oversendt departementet våren 2002 og drøftet på et møte med representanter fra universitets- og høgskolesektoren påfølgende høst. Ett av forslagene i utredningen var å opprette en egen komité for integreringstiltak underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet. Forslaget fikk bred støtte fra universitets- og høgskolesektoren, og departementet vurderte dette som et interessant nytt tiltak, blant annet på bakgrunn av EFTA-domstolens avgjørelse om ikke lenger å tillate øremerking av vitenskapelige stillinger for det underrepresenterte kjønn¹.

Departementet oppnevnte en komité med integrering av likestillingsarbeidet i institusjonenes ordinære virksomhet som mål (jf. omtale i St.prp. nr. 1 (2003-2004)). Ut fra ønsket om et tett samarbeid med sektoren, og muligheten for innpassing og koordinering av tiltak i andre prosesser som finner sted i sektoren, ble sekretariatsansvaret for komiteen lagt til Universitets- og høgskolerådet (UHR).

Komiteen fikk følgende mandat:

"Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høgskolesektoren og dermed til økt likestilling. Komiteen skal også bidra til generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til den skjeve kjønnsbalansen i akademien. Aktører og institusjoner i universitets- og høgskolesektoren skal kunne søke støtte fra komiteen til diverse integrerende likestillings-tiltak. Komiteen skal også selv kunne initiere tiltak og vurdere effektene av disse. Ettersom arbeidet med likestilling mellom kvinner og menn stadig krever fornyelse og nytenkning, bør komiteen ha internasjonalt fokus."

¹ EFTAs overvåkningsorgan ESA slo fast i 2001 at det anser universitets- og høgskoleloven og ordningen med øremerking ved Universitetet i Oslo for å være i strid med EØS-avtalen. Det er imidlertid et spørsmål om norsk fortolkning av dommen har medført en strengere praksis enn nødvendig, se kap. 5.2.

UHRs styre ble gitt det strategiske og organisatoriske ansvaret for komiteen, inklusiv administrasjon av komiteens sekretariat. Mandatet forutsatte videre at komiteen skulle samarbeide nært med Norges forskningsråd. Komiteen selv, i samråd med UHRs styre, ble gitt ansvaret for den videre utforming av retningslinjer for arbeidet.

Finansieringen av KiF-komiteen på kr 3 mill årlig over tre år har vært delt likt mellom departementet og Norges forskningsråd.

1.2 KiF-komiteen: oppnevning og sammensetning

Daværende Utdannings- og forskningsdepartementet inviterte følgende organisasjoner til å komme med forslag til medlemmer av begge kjønn: Universitets- og høgskolerådet (3 medlemmer, hvorav leder), Norges forskningsråd (1 medlem), KILDEN – Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kj nnforskning (1 medlem). På bakgrunn av de innkomne forslagene oppnevnte departementet følgende personer:

Professor Kari Melby, NTNU (leder)

Professor Rune Nilsen, Universitetet i Bergen

Professor Siri Pettersen Strandenes, Norges Handelshøyskole

Daglig leder Nina Kristiansen, KILDEN – Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kj nnforskning

Rådgiver Arnfinn J. Andersen, Norges forskningsråd (nå: avdelingsleder i Likestillings- og diskrimineringsombudet)

Norsk Studentunion tok etter en tid kontakt med KiF-komiteen og departementet med ønske om å få et medlem i komiteen. Dette var komiteen positivt innstilt til og departementet oppnevnte Jon Ivar Thompson Eikeland, Norsk Studentunion til medlem med Lene Karin Wiberg, Studentenes Landsforbund som varamedlem med virkning f.o.m. 1. mai 2005.

Utdannings- og forskningsdepartementet, senere Kunnskapsdepartementet, har hatt observatør i komiteen, og seniorrådgiver Tone Eng har alternert med rådgiver Gurid Lomeland i denne funksjonen. Seniorrådgiver Gunhild R nningen, førstekonsulent Niclas Trosdahl og seniorrådgiver Inger Johanne Christiansen har også deltatt i enkelte komitémøter.

Etter at Arnfinn Andersen sluttet i Norges forskningsråd, bad komiteen seniorrådgiver Lise Christensen, Norges forskningsråd, om å fungere som observatør.

KiF-komiteen består derfor av følgende medlemmer ved virkeperiodens avslutning:

Professor Kari Melby, NTNU (leder)

Professor Rune Nilsen, Universitetet i Bergen

Professor Siri Pettersen Strandenes, Norges Handelshøyskole

Avdelingsleder Arnfinn J. Andersen, Likestillings- og diskrimineringsombudet

Daglig leder Nina Kristiansen, KILDEN – Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kj nnforskning

Student John Ivar Thompson Eikeland, Norsk Studentunion

(vara: student Lene Karin Wiberg, Studentenes Landsforbund)

Observatører:

Seniorrådgiver Tone Eng, Kunnskapsdepartementet
Seniorrådgiver Lise Christensen, Norges forskningsråd

Seniorrådgiver Mari S. Rigstad, Universitets- og høgskolerådet, har vært komiteens sekretær i hele perioden. Kari Nyheim Solbrække var engasjert som seniorrådgiver i Universitets- og høgskolerådet for KiF-komiteen i perioden 15. august 2005 til 15. januar 2006, samt i februar–mars 2005. Fra 16. januar 2006 har Linda Marie Rustad vært engasjert som seniorrådgiver.

1.3 Hovedargumenter for likestilling og bedre kjønnsbalanse

Ved starten av sitt arbeid drøftet komiteen argumenter for likestilling og bedre kjønnsbalanse i academia. Følgende argumenter er lagt til grunn for virksomheten:

Rettferd

Likestilling er et spørsmål om rettferdighet. Kvinner og menn må gis like muligheter til å delta i forskersamfunnet.

Demokrati og troverdighet

I St.meld. nr. 20, *Vilje til forskning* pekes det på at forskning spiller en viktig rolle som grunnlag for politikkutvikling og forvaltning, bidrar til en mer kritisk og åpen samsfunnsdebatt og at forskningsbasert kunnskap gir bedre beslutningsgrunnlag. For å sikre et velfungerende demokrati må kvinner delta på like fot med menn i forskning. Det er ikke minst viktig innenfor MNT-fagene, som produserer kunnskap og teknologi med store samsfunnsmessige konsekvenser.

Nasjonale mål om forskning

For å nå norske mål om forskning er det nødvendig å ta i bruk landets samlede humane kapital. Skjevrekuttering innebærer tap av talenter.

Forskningsrelevans

Forskning av høy kvalitet og relevans er avhengig av forskningsmiljøenes evne til å stille de ”rette” spørsmålene og vurdere flere mulige løsninger. Dette sikres best i et miljø som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer og evne til faglig samarbeid. Bedre kjønnsbalanse vil føre til at forskningsinstitusjonene i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen, noe som vil gi styrket troverdighet.

Forskningskvalitet

 kt rekruttering av kvinner til forskning vil gi økte kunnskapsressurser, bidra til kvalitet i kunnskapsproduksjonen og gjøre sektoren mer robust og konkurransedyktig. Studier kan tyde på at heterogent sammensatte forskningsgrupper er mer robuste og mer nyskapende enn homogene grupper².

Forskningsledelse

Det stilles økte krav om god forskningsledelse. Faglige lederposisjoner gir stor innflytelse over forskningen og er viktig for utvikling av kvalitet. Opplæring til faglige lederposisjoner må sikres for kvinner på lik linje med menn.

² Se bl.a. *The Scientist*, November 7, 2005 og *Science*, vol 309, 2005.

1.4 Sammen drag

Kapittel 1 Innledning

Første kapittel er en presentasjon av komiteens mandat, dens oppnevning og sammensetning, og avslutter med å presentere hovedargumentene for likestilling og bedre kjønnsbalanse som en viktig forutsetning for komiteens arbeid.

Komiteen ble oppnevnt av daværende Utdannings- og forskningsdepartementet i januar 2004 for en treårs periode, og består av til sammen fem medlemmer fra Universitets- og høgskolerådet (UHR), Norges forskningsråd og KILDEN – Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kjønnsforskning, samt Norsk Studentunion. Sekretariatet ble lagt til UHR. Komiteen har basert sitt arbeid for likestilling på argumenter om rettferd, demokrati og troverdighet, nasjonale mål om forskning, forskningsrelevans, forskningskvalitet og forskningsledelse.

Kapittel 2 Situasjonsbeskrivelse

Andre kapittel viser at til tross for store endringer de siste tiårene når det gjelder kjønnsbalansen i academia, er sektoren fortsatt preget av stor vertikal og horisontal kjønns-segregering. Bedringen i kjønnsbalansen på førsteamanuensis- og professornivå skjer svært langsomt. Men det er også positive bevegelser ute i institusjoner, for eksempel ved at likestilling og kjønnsbalanse i større grad har blitt løftet opp som et ledelsesansvar, og at viljen til å utvikle og sette i gang tiltak er økende. Kapitlet presenterer statistiske endringer, utfordringene med det kommende generasjonsskiftet i sektoren, komiteens institusjonsunders kelse og en kortfattet oversikt over noen av de likestillingstiltakene som er opprettet i institusjonene.

Statistikken viser blant annet at kvinneandelen blant professorene har økt fra 12 % i 1999 til 17 % i 2005. Humaniora hadde høyest andel med 28 %, mens teknologi hadde lavest med 6 %. Sammenlignet med andre europeiske land ligger Norge forholdsvis godt an, men vi er langt fra best. Finland og Portugal hadde en kvinneandel blant sine professorer på hhv. 21,2 % og 20,9 % i 2004. N r det gjelder kvinnelige rekrutter er det tilnærmet likestilling på flere områder i Norge, men statistikk viser at flere menn enn kvinner avlegger doktorgrad. Det er til dels store forskjeller mellom ulike institusjoner og mellom ulike fagområder/disipliner.

Alderssammensetningen blant de ansatte i UoH-sektoren er skjev med et tyngdepunkt som gradvis forskyves mot en høyere gjennomsnittsalder. Det vil være et stort behov for nyrekruttering for å fylle opp stillingene i årene framover. Dette er både en utfordring og mulighet når det gjelder målet om bedre kjønnsbalanse. NIFU STEP har foretatt beregninger for komiteen som viser at det ikke er realistisk at målet om 50 % kvinner i toppstillinger kan nåes innen 2030. Det alternative målet på 40 % kan heller ikke nås i 2028.

Komiteens institusjonsunders kelse er en gjennomgang av status og planer for likestilling ved institusjonene i universitets- og høgskolesektoren. Arbeidet ble påbegynt i 2004 og avsluttet i januar 2006. Undersøkelsen viser at det er stor vertikal og horisontal kj nnsubalanse i UoH-sektoren, og at likestillingsarbeidet er ulikt organisert og prioritert blant institusjonene. Det varierer hvorvidt likestillingsmålet er forankret hos institusjonsledelsen og integreringen er generelt svak i institusjonenes strategiplaner.

Av de likestillingstiltakene institusjonene har benyttet seg av hittil, er det særlig mentorprogrammer, startpakker og kvalifiseringsstipend som beskrives i rapporten. Dette er tiltak som synes å ha en viss effekt, uten at det er foretatt noen grundig evaluering av tiltakene. Det pekes også på at en grunn til de store forskjellene mellom institusjonene skyldes ulik organisering av likestillingsarbeidet. Samtlige universiteter har en rådgiver som helt eller delvis er definert som likestillingsrådgiver, og som jobber tett med ledelsen.

Kapittel 3 Komiteens aktiviteter

Komiteen har prioritert dialogen med UoH-institusjonene, gjennom blant annet institusjonsundersøkelsen og møter med institusjonsledelsen ved fem av seks universiteter. Universitets- og høgskolerådet, institusjonenes samarbeidsorgan, har hatt sekretariatsfunksjonen for komiteen.

Komiteen har hatt løpende kontakt med Kunnskapsdepartementet blant annet gjennom direkte innspill og møter med politisk ledelse. Komiteen har vært opptatt av å ha en god dialog med Norges forskningsråd. Foruten at rådet har hatt et medlem/observatør i komiteen, har dialogen foregått gjennom brev og innspill, samt m te med Forskningsrådets ledelse. I løpet av perioden har det skjedd positive endringer i Forskningsrådet når det gjelder likestilling, men rådet har fortsatt flere utfordringer på området. Komiteen har også hatt kontakt med andre organisasjoner og institusjoner, blant annet universitetenes likestillingsrådgivere, tidligere Likestillingsombudet, studentorganisasjonene, de regionale helseforetakene, KILDEN og NOKUT.

Komiteen har, med KILDEN som utførende enhet, utviklet en nettbasert Ressursbank for likestilling i academia (<http://kvinneriforskning.no/>). Nettstedet gir oppdatert informasjon om likestilling ved institusjonene, i tillegg lager Ressursbanken nyhetssaker og sender ut nyhetsbrev. Nettstedet er  versatt til engelsk. KILDEN har bistått Komiteen også i andre sammenhenger.

Komiteen foretok en studiereise til Brussel i november 2005 der komiteen m tte representanter for EUs DG Research, den norske EU-delegasjonen og EFTA-sekretariatet.

Komiteen ga NIFU STEP i oppdrag å analysere kvantitative, og til en viss grad kvalitative, forutsetninger for å nå målet om likestilling i UoH-sektoren. Analysen presenteres i arbeidsnotatet *”Likestillingsscenarioer i høyere utdanning”*. Statskonsult har hatt i oppdrag å utrede hvordan statens system for finansiering av UoH-sektoren kan tas i bruk for å fremme likestilling. Arbeidet presenteres i rapporten *”Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høgskoler”*. Komiteen delfinansierer også et t r rig forskningsprosjekt ved UiO om temaet rekruttering av kvinner i realfag.

I tillegg til å arrangere flere seminarer og konferanser har komiteen initiert og støtter et nettverk for likestillingsarbeidere i UoH-sektoren. Konferansen *”Ett trinn opp!”* ble avholdt 10. januar 2006 med over 200 deltakere. Komiteen har gitt flere innspill og høringsuttalelser i løpet av sin virketid, blant annet til ny Forskningsmelding og endringer i likestillingsloven. Dessuten har mange av institusjonenes utkast til handlingsplaner for likestilling blitt kommentert.

Kapittel 4 KiF-komiteens forskningspolitiske vurderinger

Det har skjedd en gradvis endring når det gjelder likestillingsarbeidet ved institusjonene: fra tiltak knyttet til de organisatoriske, administrative og/eller personalpolitiske områdene over til det mer forskningsrelaterte. Komiteen mener dette er en positiv og nødvendig utvikling siden hovedutfordringene framover først og fremst er å få til bedre kjønnsbalanse innenfor prioriterte forskningsområder og gjennom de nye måtene å organisere forskningen på.

Komiteen har vært opptatt av å se sammenhenger mellom kvalitet, demokrati og likestilling i akademisk. Kvalitetsbegrepet har en sentral plass i dagens forskningspolitiske reformer og debatter. Det er likevel ikke gitt at det er enighet om hva vi skal forstå med kvalitet. Er det faktisk slik at kvalitetsbegrepet anvendes på måter som kan virke kontraproduktive i forhold til langsiktig kvalitetsarbeid? Spørsmålet kan rettes mot de kvantifiserbare indikatorene som i dag er gjeldende, så som antall publiseringer. Komiteen mener at bruken av slike indikatorer må vurderes i forhold til mulig effekter på kjønnsbalansen.

Det er komiteens mening at diskusjoner om forskningskvalitet, forskningens organisering og akademisk frihet må relateres til mål om økt likestilling og mangfold, noe som sjelden gjøres i dag. Her har forskningsstrategiske aktører, som Norges forskningsråd, et særlig ansvar. Vitenskapelig kvalitet og samfunnsmessig relevans forutsetter bedre integrasjon av kvinner i forskning. Det er i denne sammenheng problematisk at mobiliteten innenfor og ut av systemet er svak, samtidig som det er liten ekspansjon i den offentlige forskningssektoren. Det at det er få ledige faste vitenskapelige stillinger i sektoren skaper en flaskehals i ansettelsesprosessene. Komiteen oppfordrer departementet og forskningsinstitusjonene til å sette i gang et systematisk arbeid med sikte på å styrke likestillingen i alle satsningsområder, gjennom måter forskningens organiseres på, i søknadsprosedyrer og lignende.

Kapittel 5 KiF-komiteens anbefalinger til departementet og underliggende virksomheter

I lys av de utfordringene UoH-sektoren står overfor når det gjelder å bedre kjønnsbalansen er ikke dagens tiltak kraftfulle nok. Det er komiteens vurdering at utfordringene er for store til at ansvaret ensidig kan legges på den enkelte institusjon, og i rapporten framheves at nasjonale myndigheter kan stimulere til økt rekruttering ved å formulere egne tiltak, stille tydeligere krav til institusjonene og etablere insentivordninger for institusjoner som lykkes med å bedre kjønnsbalansen.

Komiteen har følgende anbefalinger til departementet:

- Etatsstyringsdialogen og tildelingsbrev må brukes mer målrettet enn i dag, blant annet gjennom at krav til rapportering skjerpes og utvides til også å gjelde ansettelsesprosessen, altså at andel kvinner i nytilsatte vitenskapelige stillinger, fordelt på fag, innrapporteres.
- Kunnskapsdepartementet anbefales å integrere likestilling i finansieringssystemet. Rapporten skisserer ulike insentivmodeller, der departementet oppfordres til å vurdere en insentivmodell der institusjonene premieres med et visst beløp for hver kvinne som tilsettes enten i førsteamanuensisstilling eller i professorat. Modellen kan eventuelt kun rettes mot MNT-fagene. Alternativt anbefales en modell der Kunnskapsdepartementet avsetter midler øremerket for likestillingstiltak ved universiteter og høyskoler, innrettet mot å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. De ulike institusjonene søker om penger ved å sende inn sine planer. Pengene fra KD utløses bare dersom planene vurderes som gode nok og de institusjonene som søker selv bidrar med en tilsvarende sum.

- Kunnskapsdepartementet anbefales å kartlegge handlingsrommet for positive særtiltak for det underrepresenterte kjønn i lys av EFTA-dommen med bakgrunn i at EUs medlemsland har ulik praksis og forståelse av handlingsrommet knyttet til likebehandlingsdirektivet. Bakgrunnen for dette er informasjon som tyder på at Norge kan ha lagt seg på en strengere tolkning av EFTA-dommen enn hva praksis i enkelte EU-land skulle tilsi.
- Kunnskapsdepartementet anmodes om å følge opp sin forespørsel til Norges forskningsråd om en evaluering av Kvalitetsreformens konsekvenser for ulike likestillingsmål i UoH-sektoren. Dette anses som særlig viktig da evalueringen skal ligge til grunn for en ny forskningsmelding som er ventet i løpet av 2007.
- KiF-komiteen anbefaler at det igangsettes et treårig nasjonalt prosjekt for utvikling av akademisk lederskap i et likestillingsperspektiv. Målet er todelt:
 1.  ke kompetansen innenfor akademisk ledelse, også likestillingskompetanse
 2. Rekruttere kvinner til akademisk ledelse.Prosjektet utvikles etter modell av det svenske IDAS-prosjektet (<http://www.idas.nu/>).
- KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet   videreføre en nasjonal komité for likestilling i UoH-sektoren med mandat og finansiering fra departementet. Det er formålstjenlig at en form for nasjonal enhet bygger videre på komiteens arbeid, og at den gjennom sine medlemmer har en forankring i miljøer i overensstemmelse med dens mandat. Komiteen anser Universitets- og høgskolerådet (UHR) som en egnet enhet for videre forankring.
 -   I denne sammenheng er det sentralt at Ressursbanken sikres videre drift og utvikling, primært gjennom Forskningsrådet. Ressursbanken bør drives av KILDEN.

Komiteen har følgende anbefalinger til departementets underliggende virksomheter:

- Norges forskningsråd:
 -   KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet   gå i dialog med Forskningsrådet med mål om å innføre kjønnsbudsjettering innenfor Forskningsrådets virkemiddelapparat, programmer og øvrige aktiviteter.
 -   KiF-komiteen anbefaler at Kunnskapsdepartementet går i dialog med Forskningsrådet med mål om å iverksette et tverrgående insentivprogram for integrering av likestilling. Hvordan et slikt insentivprogram skal organiseres, dets omfang, og størrelse på ressurser bør være en del av en slik dialog.
 -   Komiteen anbefaler at det opprettes et eget forskningsprogram over temaet Kjønn i akademia. Forskningsprogrammet finansieres over departementets budsjett, og organiseres og administreres av Norges forskningsråd. Rammen for programmet bør være i størrelsesorden 10 millioner årlig i 5 år. Programmets tematiske innhold utvikles av et programstyre nedsatt av Forskningsrådet

- KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet å fastsette en ny revidert forskrift om akkreditering, evaluering og godkjenning etter lov om universiteter og høyskoler slik at det inngår i NOKUTs oppgaver også å vurdere bestemmelser i UH-loven om innretning av læringsmiljø tilpasset begge kjønn, samt arbeid for likestilling mellom kjønnene i samtlige stillingskategorier.

2 Situasjonsbeskrivelse

Rapporten *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering* (2002)³ slo fast at det på tross av sterk økning av kvinnelige forskerrekrutter og tiltak for å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger, gjensto mye arbeid for å nå målet om likestilling. Tallmaterialet rapporten tok utgangspunkt i var fra 1999. Situasjonen i dag er noe endret, både når det gjelder kjønnsfordeling, tiltak og forankring av likestillingsarbeidet i UoH-sektoren. Men vi må likevel konkludere med at arbeidet med likestilling går tregt, noe som skaper uforutsigbarhet når det gjelder å nå de nasjonale forskningsmålene. Likevel: Man er i en gunstig situasjon ved at det store generasjonsskiftet i sektoren er nært forestående.

Det har skjedd store endringer i kjønns sammensetningen innenfor akademien de siste tiårene. 60 % av studentene er kvinner (2005), men selv om 37 % av det faste vitenskapelige personalet er kvinner, er fortsatt 83 % av professorene menn. Forskjellene er betydelige mellom fagområder og institusjoner⁴. Ferske analyser viser at det med dagens virkemidler vil ta svært mange år før man kan forvente kjønnsbalanse blant de vitenskapelige ansatte.⁵

Den institusjonsundersøkelsen komiteen har gjennomført viser at de fire eldste universitetene har ført an i arbeidet for likestilling, selv om det også er forskjeller dem imellom. De to nyeste universitetene er i startfasen når det gjelder å iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Ved høyskolene er variasjonene meget store, og det kan se ut som at det utvises større tiltaksvilje der likestilling er ledelsesforankret. Det er ikke uvanlig at likestilling er omtalt i en handlingsplan som i liten grad blir fulgt opp. Det er imidlertid komiteens inntrykk at likestilling omfattes med økt oppmerksomhet også ved høyskolene. Det er gledelig å kunne konstatere at det har vært økende engasjement for likestilling i UoH-sektoren i komiteens virkeperiode. Endrede holdninger og økt endringsvilje har kommet til uttrykk i måltall og budsjetter, i flere initiativ og konkrete tiltak. Det er komiteens bestemte inntrykk at likestilling i større grad enn før oppfattes som et ledelsesansvar. Det er imidlertid for tidlig å forvente konkrete resultater av det økte engasjementet.

2.1 Statistiske endringer

I 2005⁶ var det 37 % kvinner blant de faste vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren. Kvinneandelen har økt med gjennomsnittlig 5 % på alle stillingsnivå fra 1997 til 2005. Det er imidlertid fortsatt en uttalt vertikal (kvinneandelen synker dess høyere opp i stillingshierarkiet man kommer) og horisontal (store forskjeller mellom fagområder) kjønnsbalanse i akademien.

Kvinnene utgjorde 17 % av professorene i UoH-sektoren i 2005; i 1999 var kvinneandelen 11,9 %. Ved universitetene var kvinneandelen 17 %, som er uendret fra 2003, mens andelen kvinnelige professorer ved de statlige høyskolene økte fra 15 til 17 % i samme periode. Høyest kvinneandel blant professorene hadde humaniora med 28 %, mens teknologi hadde

³ Norges forskningsråd: *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering*, 2002, på oppdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet

⁴ NIFU STEP: *FoU-statistikk for 2005*

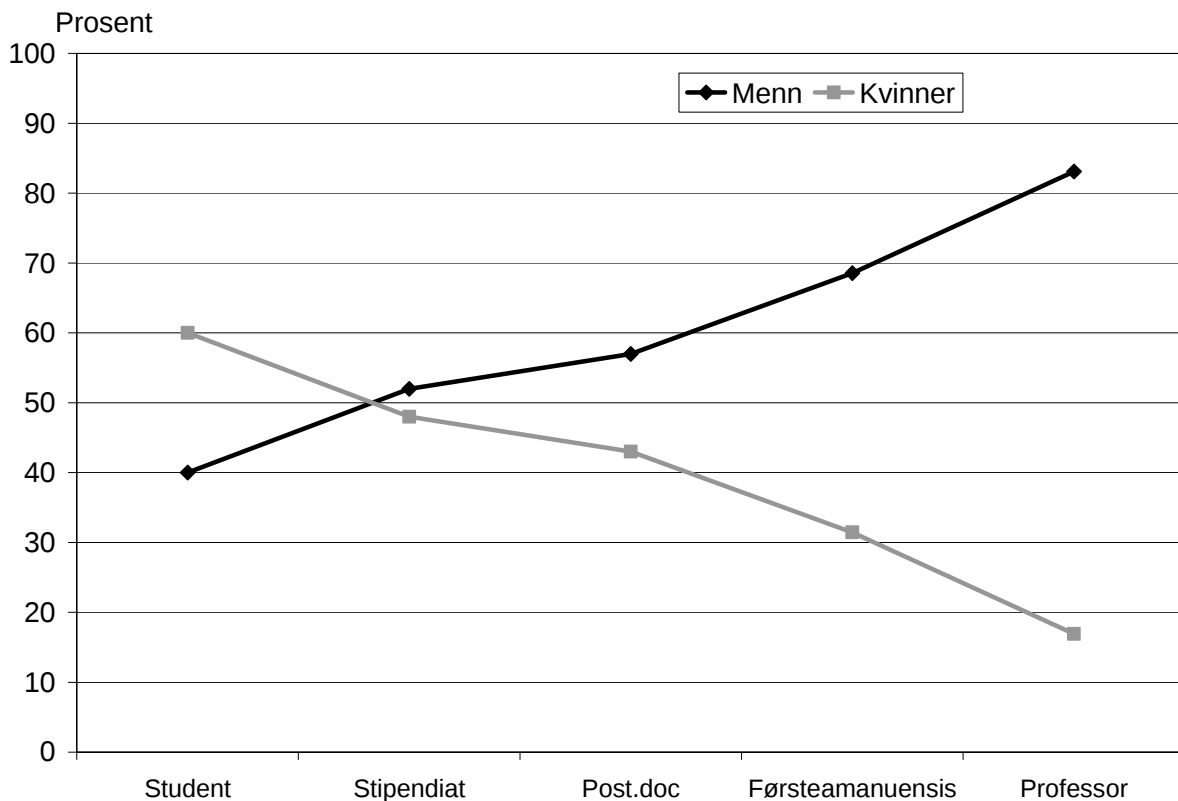
⁵ Se bl.a. NIFU STEP: *Likestillingsscenarioer i høyere utdanning*

⁶ FoU-statistikken utarbeides annet hvert år av [NIFU STEP](#). Tallene er publisert i NIFU STEP's nyhetsbrev *Kvinner i forskning*, november 2006.

lavest andel med 6 %. Når det gjelder andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger har denne økt fra 28,4 % i 1999 til 31 % i 2005.

- I 2005 var det 3 771 kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler i Norge, og dette utgjorde 37 %.
- Kvinneandelen var lavest blant professorene, og høyest blant universitets- og høyskolelektorene, hvor 57 % var kvinner i 2005.

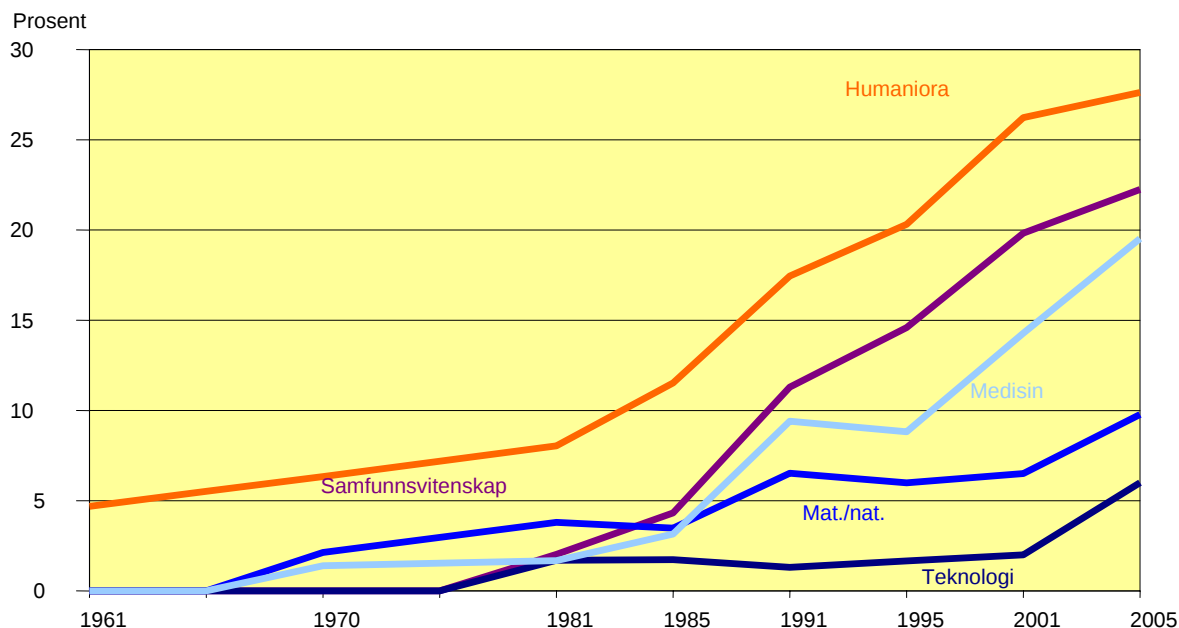
Figur 2.1.1 Andelen kvinner og menn på ulike nivåer i UoH-sektoren i 2005⁷



Det er store forskjeller mellom universiteter og høyskoler, mellom universitetene, og mellom ulike fakulteter og fagdisipliner. Innenfor fagområdet medisin utgjorde kvinnene 57 % av det faste vitenskapelige personalet i 2005, mens det innenfor teknologi bare var 14 % kvinner. Det er også til dels store variasjoner innenfor det enkelte fagområde; i humaniora er andelen kvinner relativt høy, mens den for eksempel innenfor fag som filosofi og historie er lav.

⁷ NIFU STEP: Forskerpersonalregisteret 2005

Figur 2.1.2 Andel kvinner blant professorene på ulike fagområder i UoH-sektoren i perioden 1961–2005⁸



Tall for 2003 fra daværende Likestillingssenteret viser at kvinneandelen blant professorene varierer betydelig institusjonene imellom⁹. Høgskolen i Lillehammer scoret lavest med 3 %, mens Universitetet i Tromsø hadde en kvinneandel på 12 %, NTNU på 14 %, Universitetet i Bergen 15 %, mens Universitetet i Oslo lå på topp med 20 % kvinnelige professorer. Norges idrettshøgskole var den vitenskapelige høgskolen med høyest kvinneandel blant professorene med 18 %, mens Norges Handelshøyskole lå på bunn med 4 %. Blant UoH-institusjonene totalt hadde Kunsthøgskolen i Oslo høyest kvinneandel blant professorene med 50 %¹⁰. Dette tallet sank til under 30 % i 2004 og 2005. Ved Universitetet i Tromsø har det på den andre siden foregått en positiv utvikling ved at andelen kvinnelige professorer har økt til 17 % i 2006 (DBH-tall).

Tall fra 1999/2000 viser at Norge lå "midt på treet" i forhold til andre land i Europa når det gjaldt andelen kvinner blant det vitenskapelige personalet og kvinneandelen blant professorene. Mens andelen kvinner blant professorene i Norge var knappe 12 % i 1999, var den omtrent samtidig nesten 20 % både i Portugal og Finland. Også Spania, Frankrike, Italia, Sverige og Storbritannia lå bedre an enn Norge. Nyere tall (2004) viser at kvinneandelen har økt blant professorene i alle de nevnte landene¹¹. Finland og Portugal er fortsatt ledende (med hhv. 21,2 % og 20,9 %), mens andelen kvinnelige professorer har økt mer i Norge enn i de fleste EU-land i løpet av de siste årene.

⁸ NIFU STEP: Forskerpersonalregisteret 2005

⁹ Likestillingssenteret (2004): Likestillingsbarometeret: <http://www.likestilling.no/artikkel.html?id=276>

¹⁰ Tallene er hentet fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), 2003: <http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/>. Omfatter ikke professor II-stillinger.

¹¹ EU-kommisjonen: *She Figures 2006; Women and Science – Statistics and Indicators*: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf

Tabell 2.1.1 Prosentandel professorer (grade A¹²) (fordelt på kvinner og menn) blant det vitenskapelige personalet i de ulike EU-landene, prosentandel kvinner blant det vitenskapelige personalet totalt og prosentandel kvinner blant professorene, 2000.¹³

	% GRADE A AMONG ACADEMIC STAFF		% WOMEN ALL GRADES	% WOMEN GRADE A
	Women	Men		
Belgium	3,9	20,0	28,1	7,2
Denmark	2,9	12,5	28,0	8,3
Germany	2,2	9,9	27,0	7,7
Greece	11,4	30,8	25,6	11,3
Spain	5,9	15,8	32,2	15,1
France	12,8	31,5	32,3	16,2
Ireland	2,2	12,7	30,3	7,0
Italy	15,1	37,5	29,8	14,6
Netherlands ²⁾	2,5	14,2	27,7	6,3
Austria	3,4	17,5	25,5	6,2
Portugal ¹⁾	4,1	11,2	39,6	19,3
Finland	8,4	23,0	39,1	19,0
Sweden	11,7	28,8	28,3	13,8
United Kingdom	3,7	14,5	35,8	12,6

Når det gjelder rekrutteringsstillingene er det tilnærmet likestilling innen flere fagområder. Det er imidlertid verdt å merke seg at hver tredje forskningsstipendiat *ikke* avlegger doktorgrad og videre at det er forskjeller på menn og kvinner; mens 67 % av de mannlige stipendiatene avla doktorgrad, gjaldt det kun 59 % av kvinnene¹⁴. Dette kan blant annet henge sammen med store forskjeller mellom fagområdene. NIFU STEP-rapporten *Noen er innom, få blir, enkelte når til topps* fra 2006 viser at innenfor samfunnsfag og humaniora hadde kun en av fire disputert i løpet av seks år, i helsefag en av tre. Blant stipendiater med naturvitenskapelig eller teknisk utdanning hadde derimot nesten to av tre disputert i løpet av seks år etter kandidateksamen. Statistikk fra teknologiområdet ved NTNU i 2004 og 2005 viser at kvinner ikke bruker lengre tid enn menn, eller avbryter studiet oftere enn menn. NIFU STEP-undersøkelsen viser videre at bare et mindretall av stipendiatene med økonomisk-administrativ utdanningsbakgrunn avsluttet doktorgradsstudiet med å ta graden, men de som gjorde det brukte relativt kort tid. Norges Handelshøyskole rapporterer om kortere gjennomføringstid for kvinnelige doktorgradsstudenter enn for mannlige i 2005. Selv om tallgrunnlaget er lite, viser tallene fra NTNU og NHH at kvinner ikke nødvendigvis bruker lengre tid eller avbryter doktorgradsstudiene oftere enn menn. Derimot er det urovekkende når Universitetet i Bergen kan dokumentere at andelen uteksaminerte kvinnelige doktorgradskandidater har sunket de senere årene; i 2005 var den nede på 32 %, det samme som i 1996.¹⁵

¹² Med grade A menes i denne sammenhengen “senior academic staff”; i de fleste EU-landene (men ikke alle) betyr dette “full professor”.

¹³ EU-kommisjonen: *She Figures 2003; Women and Science – Statistics and Indicators (table 3.1.a)*: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

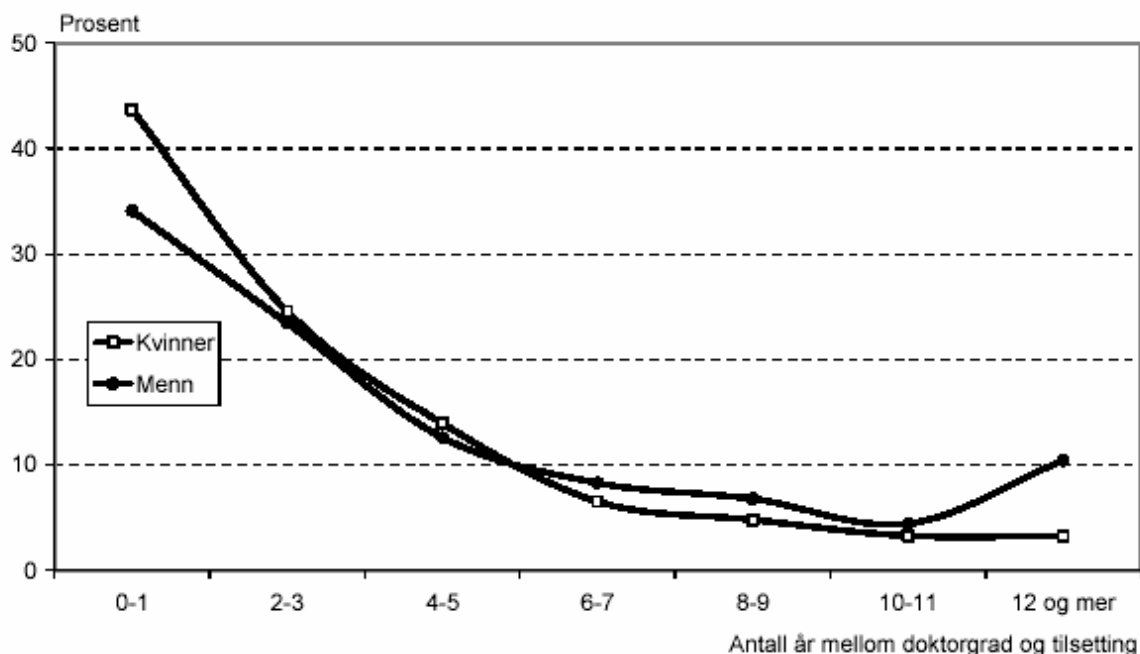
¹⁴ Terje Bruen Olsen: *Noen er innom, få blir, enkelte når til topps. En statistisk undersøkelse av høytutdannedes karrierer ved forskningsinstitusjonene*, Arbeidsnotat 10/2006, NIFU STEP.

¹⁵ Universitetet i Bergen: styresak møte 16.02.06

Tabell 2.1.2 Gjennomstrømning av doktorgrader innenfor teknologi ved NTNU¹⁶

2004	Antall		Gjennomføring år (netto)		Avbrutte	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
	123	29	3,7	3,5	27	6
2005	Antall		Gjennomføring år (netto)		Avbrutte	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
	123	21	4,0	3,9	53	5

Figuren nedenfor viser videre at det er små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder hvor lang tid det går mellom avlagt doktorgrad og fast ansettelse. Den lille forskjellen som er registrert går i kvinners favør. Men det bør tilføyes at kvinner er i gjennomsnitt eldre enn mennene når de disputerer¹⁷.

Figur 2.1.3 År mellom doktorgrad og tilsetting for førsteamanuenser, høskoledosenter og professorer tilsatt 1996–2003. Etter kjønn. Prosentfordeling.¹⁸

Det er innenfor teknologi og realfag vi finner en relativ økning av kvinnelige rekrutter i forhold til menn. Dette er fagområder hvor kvinneandelen fortsatt er lav. På disse områdene er det ubetydelige forskjeller mellom kvinner og menn når det handler om å komme i gang med doktorgrad, gjennomføringsgrad og gjennomføringstid (NIFU STEP arbeidsnotat 10/2006). Mens en langt større andel av de mannlige kandidatene innenfor humaniora (16 %) enn de kvinnelige (8 %) gikk videre til en stipendiatstilling, er det innenfor teknologi og realfag en

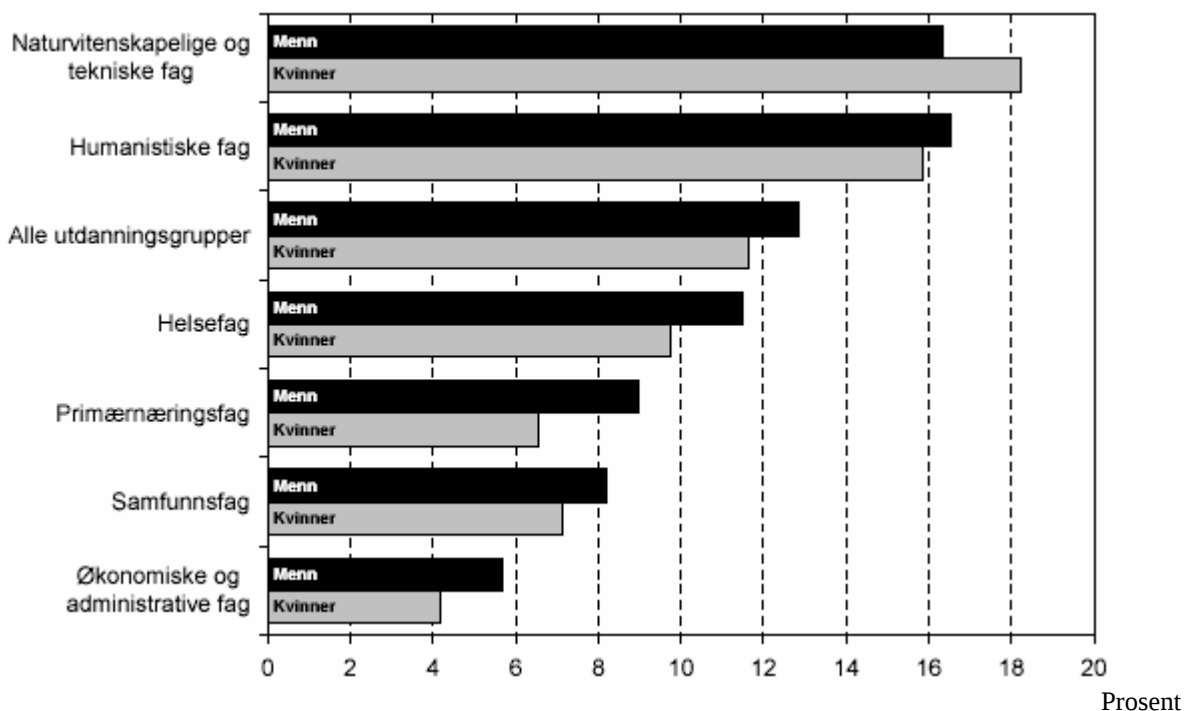
¹⁶ Hentet fra presentasjon av dekan Bjørn Torger Stokke, NTNU, på NORDTEK rektormøte 13.06.06; tallene er hentet fra NTNUs budsjett dokumenter. Tabellen er noe forenklet.

¹⁷ Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen: *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinner og menns karriereveier i akademien*, NIFU STEP skriftserie 25/2004.

¹⁸ Terje Bruen Olsen: *Tid fra doktorgrad til fast ansettelse*, NIFU STEP arbeidsnotat 9/2004

like stor andel av kvinnene som av mennene som går over i en stipendiatstilling. Innenfor samfunnsvitenskap ser en noe av den samme tendensen som i humanistiske fag. Med andre ord: Sjansene for at en kvinnelig kandidat blir stipendiat er i dag større innenfor teknologi og naturvitenskap enn i fag der kvinner utgjør en større andel av de vitenskapelige tilsatte¹⁹.

Figur 2.1.4 Andel av kandidatene 1990–1994 som innehadde en stipendiatstilling 1991–2003, etter utdanningsgruppe og kjønn²⁰



Likestillingsutfordringene i UoH-sektoren varierer med andre ord fra fagområde til fagområde – og fra nivå til nivå. Dette tilsier at man bør vurdere om det er hensiktsmessig å utvikle virkemidler tilpasset ulike fagområder. I teknologi og realfag er utfordringene størst når det gjelder rekruttering inn til studiene på grunnnivå og å sikre at en større andel av kvinnene fortsetter i academia etter avsluttet doktorgrad. For humaniora og samfunnsvitenskap er rekruttering av kvinner til stipendiatstillinger en stor utfordring.

¹⁹ Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen: *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinner og menns karriereveier i academia*, NIFUSTEP skriftserie 25/2004.

²⁰ Terje Bruen Olsen, *Noen er innom, få blir, enkelte når til topps. En statistisk undersøkelse av høytutdannedes karriere ved forskningsinstitusjonene*, NIFU STEP Arbeidsnotat 10/2006
http://www.nifustep.no/norsk/publikasjoner/noen_er_innom_faa_bli_r_enkelte_naar_til_topps

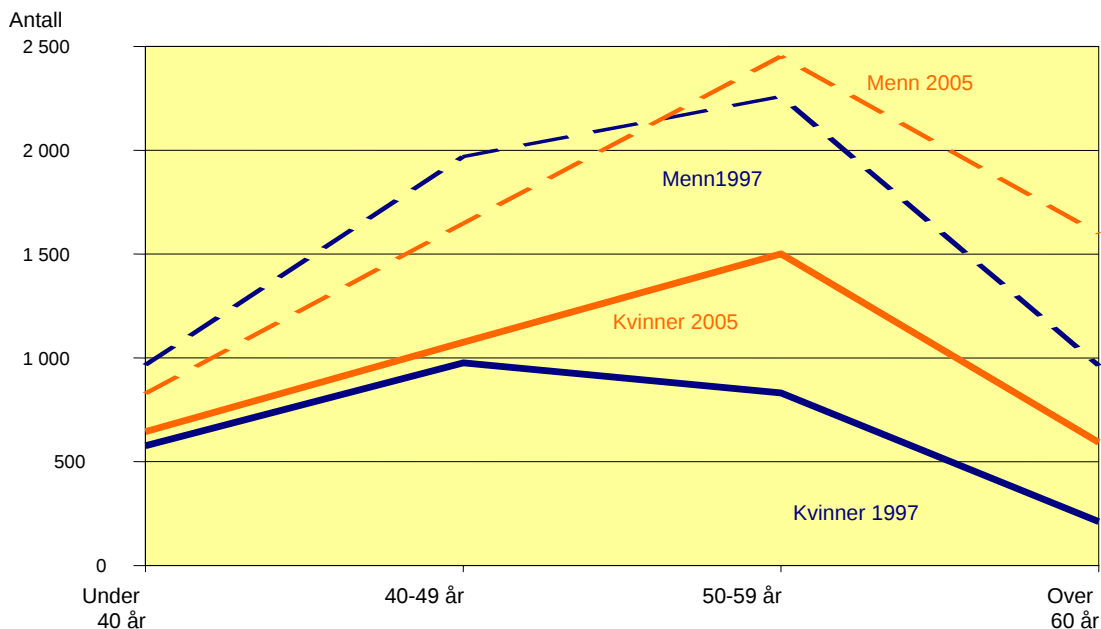
Tabell 2.1.3 Forskere/FoU-personale med universitets- og høyskoleutdanning i UoH-sektoren og instituttsektoren i 2005. Næringslivet i 2003. Doktorgrad og kvinneandel.²¹

Utførende sektor	Totalt			Med doktorgrad			
	Samlet	Kvinner		Samlet		Kvinner	
		Antall	%	Antall	%	Antall	%
Universitets- og høyskolesektoren	18 087	7 121	39	6 617	37	1 889	27
Herav: Universiteter	11 757	4 318	37	5 353	46	1 524	35
Vitenskapelige høyskoler	1 261	451	36	434	34	116	26
Statlige høyskoler	5 069	2 352	46	830	16	249	11
Instituttsektoren	6 484	2 207	34	2 273	35	666	30
UoH-sektoren 2003	16 216	6 099	38	5 526	34	1 489	24
Instituttsektoren 2003	6 350	2 049	32	2 046	32	557	27
Næringslivet 2003	13 174	2 381	18	1 092	8	218	9

2.2 Generasjonsskiftet

Norge står overfor et omfattende generasjonsskifte i UoH-sektoren. Denne situasjonen gir muligheter for bedre kjønnsbalanse i det vitenskapelige personalet, men det haster med å iverksette tiltak.

Figur 2.2.1 Fast vitenskapelig/faglig personale i UoH-sektoren etter aldersgruppe og kjønn 1997 og 2005²²



Figur 2.2.1 viser hvilke utfordringer generasjonsskiftet byr på når det gjelder framtidig rekruttering. For å utnytte denne situasjonen til å oppnå likestilling, er det viktig med

²¹ NIFU STEP: Kvinner i forskning – informasjon fra FoU-statistikken, november 2006

²² NIFU STEP Forskerpersonalregisteret

kunnskap om hvor mange kvinner som må ansettes i årene framover for å kunne oppnå kjønnsbalanse. Bare slik kan man få et realistisk bilde av de utfordringene man står overfor. På oppdrag fra komiteen har NIFU STEP gjort beregninger av de forutsetninger som må oppfylles for å nå mål om likestilling i universitets- og høyskolesektoren²³.

Det er gjort beregninger over fremtidig etterspørsel etter personale og tilgang på kvalifiserte søkere til faste stillinger. Etter NIFU STEPs anslag er det urealistisk å nå målet om 50 % kvinner i toppstillinger innen 2030. Heller ikke et alternativt mål på 40 % kvinner er det mulig å nå innen 2028; det vil forutsette at det hvert år må ansettes en urealistisk høy andel kvinner i ledige stillinger.

Tabellene som følger viser hvor mange kvinner som må ansettes f.o.m. 2008 for at man skal kunne oppnå en kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger på henholdsvis 40 og 50 % i løpet av årene fram til 2020. Det forutsettes en årlig stabil vekst på antall stillinger på 2,7 %. Tabell 2.2.1 viser hvor stor prosentandel kvinner som må ansettes for å oppnå en kvinneandel på henholdsvis 40 og 50 % blant de fast vitenskapelige ansatte ved universitetene, de vitenskapelige høyskolene og de statlige høyskolene til sammen. Tabell 2.2.2 og 2.2.3 viser de samme tallene fordelt på henholdsvis universitetene / vitenskapelige høyskoler og statlige høyskoler.

Tabell 2.2.1 Vekstanslag for antall fast vitenskapelig/faglig personale ved universiteter, vitenskapelige og statlige høyskoler 2008–2020. Totalt og herav kvinner. Vekst 2,7 %.²⁴

År	Måltall personalet totalt	Erstatnings- behov fra 2005	Vekst	Til- setninger totalt	Kv.andel av måltall: 40 %		Kv.andel av måltall: 50 %	
					Antall kvinner	Prosentandel av tilsetninger	Antall kvinner	Prosentandel av tilsetninger
2005	9 882							
2008	10 690	254	810	1 060	4 280	64	5 350	>100
2012	11 880	1 049	2 000	3 050	4 750	44	5 940	83
2016	13 190	2 534	3 310	5 840	5 280	40	6 600	63
2020	14 650	3 989	4 770	8 760	5 860	39	7 330	56

Vekstforutsetning: 2,7 prosent per år. Behovsanslagene er avrundet til nærmeste 10.

Tabell 2.2.2 Vekstanslag for antall fast vitenskapelig/faglig personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 2008–2020. Totalt og herav kvinner. Vekst 2,7 %.²⁵

År	Måltall personalet totalt	Erstatnings- behov fra 2005	Vekst	Til- setninger totalt	Kv.andel av måltall: 40 %		Kv.andel av måltall: 50 %	
					Antall kvinner	Prosentandel av tilsetninger	Antall kvinner	Prosentandel av tilsetninger
2005	5 331							
2008	5 770	208	440	650	2 310	>100	2 890	>100
2012	6 410	722	1 080	1 800	2 560	63	3 210	99
2016	7 120	1 507	1 790	3 300	2 850	48	3 560	70
2020	7 900	2 240	2 570	4 810	3 160	44	3 950	60

Vekstforutsetning: 2,7 prosent per år. Behovsanslagene er avrundet til nærmeste 10.

²³ NIFU STEP: *Likestillingsscenarier i høyere utdanning*, arbeidsnotat 44/06:

http://www.nifustep.no/norsk/publikasjoner/likestillingsscenarier_for_uoh_sektoren

²⁴ NIFU STEP: *Likestillingsscenarier i høyere utdanning*, arbeidsnotat 44/06:s. 58 tabell v 2. Veiledning i lesing av tabellene, se s. 56 samme notat.

²⁵ NIFU STEP: *Likestillingsscenarier i høyere utdanning*, arbeidsnotat 44/06:s. 59 tabell v 5. Veiledning i lesing av tabellene, se s. 56 samme notat.

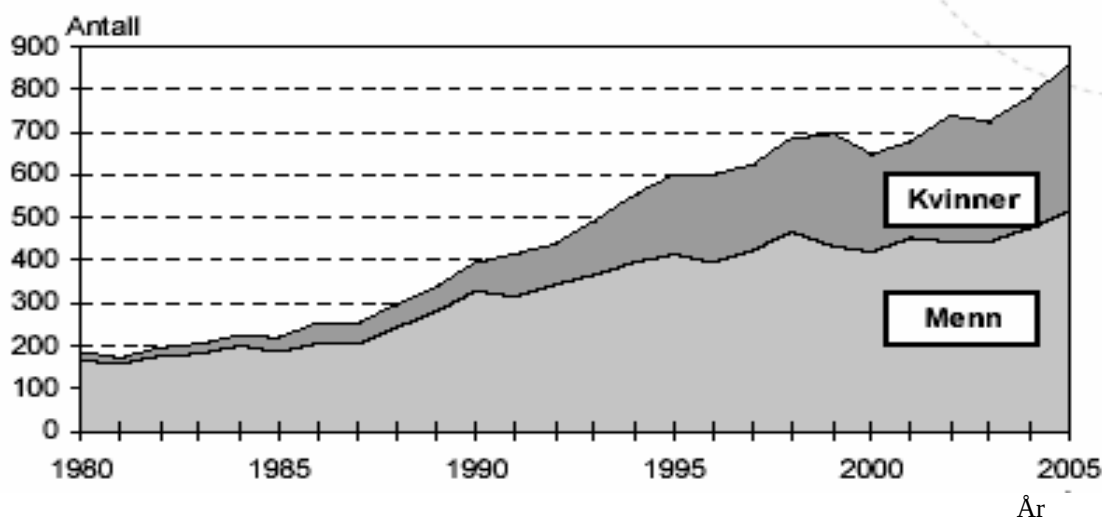
Tabell 2.2.2 Vekstanslag for antall fast vitenskapelig/faglig personale ved statlige høyskoler 2008–2020. Totalt og herav kvinner. Vekst 2,7 %.²⁶

År	Måltall personalet totalt	Erstatnings- behov fra 2005	Vekst	Til- settinger totalt	Kv.andel av måltall: 40 %		Kv.andel av måltall: 50 %	
					Antall kvinner	Prosentandel av tilsettinger	Antall kvinner	Prosentandel av tilsettinger
2005	4 551							
2008	4 920	46	370	420	1 970	<0	2 460	94
2012	5 470	327	920	1 250	2 190	17	2 740	61
2016	6 070	1 027	1 520	2 550	2 430	29	3 040	53
2020	6 750	1 749	2 200	3 950	2 700	34	3 380	51

Vekstforutsetning: 2,7 prosent per år. Behovsanslagene er avrundet til nærmeste 10.

Fremtidsutsiktene for likestilling er altså ulike for de ulike lærestedene. Ved de statlige høyskolene utgjør kvinner allerede nærmere halvparten av de fast ansatte, men ved universiteter og vitenskapelige høyskoler mindre enn tredjeparten. Når det gjelder forskjeller mellom de ulike fagområdene peker NIFU STEP's notat på at i medisin og helsefag, humaniora og samfunnsvitenskap, der man er nærmere likestillingsmålet, er tilgangen på kvalifiserte kvinner forholdsvis god. I fagområder som realfag og teknologi, der likestillingsmålet er lenger unna, er tilgangen på kvinnelige rekrutter relativt mer sparsom.

Figur 2.2.2 Avlagte doktorgrader i Norge 1980–2005 etter kjønn²⁷.



Figuren viser at andelen kvinner blant nye doktorander har vært gradvis økende de siste 25 årene. I 2005 var kvinneandelen på 40 %. Tallene for første halvår 2006 viser en viss økning i antall doktorgrader totalt sett (flere enn første halvår 2005, som var et foreløpig rekordår). Imidlertid er kvinneandelen tilnærmet uendret på 39 % i første halvår 2006. Kvinneandelen har vært mer eller mindre stabil siden 2002 (38–40 %). Man bør kunne forvente en ytterligere økning av kvinneandelen blant doktorandene siden andelen kvinner av studenttallet totalt har vært over 50 % de siste årene. På den annen side vet man at likestilling ikke "går av seg selv", jf. nedgangen i andelen kvinnelige doktorer ved Universitetet i Bergen.

²⁶ NIFU STEP: *Likestillingsscenarier i høyere utdanning*, arbeidsnotat 44/06:s. 59 tabell v 7.

²⁷ NIFU STEP: *Doktorgradsregisteret*

Stikkprøver kan tyde på at det nå ansettes flere kvinner enn før i professorater og første-amanuensisstillinger. Ved Universitetet i Bergen var for eksempel 31 % av de nytilsatte professorene kvinner i 2005, mens kvinneandelen i professorater ligger totalt på 16 %. Blant nytilsatte førsteamanuenser var kvinneandelen 42 %. Her er kvinneandelen 35 % totalt (styresak UiB 16.02.06). I kapittel 4 utdypes sektorens utfordringer på likestillingsområdet, mens kapittel 5 presenterer komiteens anbefalinger.

2.3 Institusjonsunders kelsen

Tidlig i 2004 besluttet KiF-komiteen å igangsette et arbeid for å undersøke status og planer for likestilling i universitets- og høgskolesektoren. Arbeidet munnet ut i en rapport, som ble presentert på konferansen *Et trinn opp* vinteren 2006²⁸.

V ren 2004 sendte komiteen brev til de statlige og private institusjonene i UoH-sektoren, der de ble bedt om å gi:²⁹

1. Sammenfattet oversikt over situasjonen innenfor likestilling: status og planer.
2. Oversikt over hvordan kjønnsperspektivet er integrert i institusjonene strategiske satsninger.
3. Opplysninger om hvordan likestillingshensyn ivaretas ved tilsetting i stipendiat og post.doc.-stillinger.

Ut fra det innsendte materialet ble rapporten og oversiktene konsentrert rundt følgende kriterier:

- Omtale av likestilling i strategiske planer.
- Handlingsplaner for likestilling – problemforståelse og tiltak.
- Institusjonenes innrapportering til komiteen pr. 2004/2005 – status og strategi.

Det første punktet sier noe om i hvilken grad likestilling anses som et ledelsesansvar. Selv om det innsendte materiale her viser stor variasjon – og at det er svært sporadisk hvorvidt likestilling forankres i institusjonenes strategiske planverk – er det klare indikasjoner på at likestilling har fått økt oppmerksomhet på ledelsesnivå. Det som imidlertid gjenstår, og som er viktig framover, er eksplisitt å integrere likestilling i de forskningsstrategiske prosessene ved den enkelte institusjon.

Så godt som alle institusjonene har utarbeidet en handlingsplan for likestilling. Imidlertid er flere av planene utdaterte uten at det er foretatt noen revisjon. Flere av institusjonene er nå i gang med å utvikle nye handlingsplaner, blant annet som følge av kontakt med komiteen, som også har vært invitert til å komme med sine vurderinger³⁰.

De handlingsplanene som er vurdert i forbindelse med institusjonsundersøkelsen viser imidlertid at problemforståelsen varierer. Noen nøyer seg med å vise til aktivitets- og redeg relsesplikten i likestillingsloven, mens andre erkjenner institusjonens ansvar for å implementere likestilling i virksomheten. Enkelte institusjoner, som Universitetet i Bergen,

²⁸ Rapporten og informasjon om konferansen er å finne på: <http://kvinneriforskning.no/>

²⁹ Etter to p rrerunder manglet svar fra disse statlige institusjonene: UMB, UiT, HiO og Samisk høgskole.

³⁰ Bl.a. Universitetet i Stavanger, Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB), Universitetet i Bergen, NTNU og Universitetet i Oslo.

ser tiltak for likestilling i sammenheng med andre forsknings- og utdanningspolitiske endringer, for eksempel Kvalitetsreformen. Like fullt konstaterer komiteen at n r Universitetet i Bergen evaluerer innføringen av Kvalitetsreformen ved egen institusjon er *ikke* likestilling nevnt. Samlet sett gir undersøkelsen et klart inntrykk av at handlingsplanene er svakt forankret i institusjonenes forskningspolitiske strategier.

En strategi som knytter seg til lokal utvikling av statistikk er etablering av måltall. Men her er det store variasjoner. For eksempel har Universitetet i Tromsø måltall, men tidsspennet er langt og de er ikke forankret i interne prosesser med rapportering til institusjonsstyret. Måltallene her er heller ikke knyttet til konkrete arbeidsprosesser i organisasjonen slik man ser for eksempel ved Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen. Flere høgskoler utmerker seg med systematisk og godt forankret bruk av måltall, for eksempel Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Sør-Trøndelag. Måltallene kan angi institusjonens vilje til tiltak. For at de skal være hensiktsmessige, er det viktig at de er ambisiøse, men realistiske. Dessuten bør bruk av måltall følges opp av jevnlige evalueringer og eventuelle justeringer.

Samlet sett bekrefter institusjonsundersøkelsen at UoH-sektoren pr ges av stor kjønns-ubalanse. For det ene er mangel på kvinner i f rstepstillinger p fallende³¹. Flere steder er andelen kvinner i toppstillinger under 10 %, mens andelen kvinnelig professorer ved Norges idrettshøgskole er 22,6 % (2005-tall). Kj nnsubalansen gjelder også professor II-stillingene, som i stor grad blir besatt gjennom kallelse, og der kvinneandelen generelt er lavere enn i ordinære professorstillinger³². Ved universitetene l  kvinneandelen på 8,9 % i denne gruppen i 2006, mens Universitetet for miljø- og biovitenskap utmerker seg med en kvinneandel på 19,4 %. Komiteen har i sine møter med institusjonenes ledelse anbefalt institusjonene å gjøre bruk av kallelse til professor II-stillinger for å rekruttere kvinner. For det andre bekrefter institusjonsundersøkelsen at kj nnsubalansen er mer markert i noen fag, særlig innenfor teknologi og enkelte realfag.

Når det gjelder planer for likestillingsarbeidet, herunder s rlige tiltak for å rekruttere kvinnelige stipendiater og post doc.-ere, viser tilbakemeldingene fra institusjonene at innsatsen er svært variabel. Samlet sett er det likevel riktig å si at *universitetssektoren* rapporterer om en mer integrert og tiltakslysten profil på likestillingsarbeidet enn resten av sektoren. Men selv *mellom* universitetene er det betydelige variasjoner. Til forskjell fra Universitetet i Oslo og Universitetet i Tromsø har verken Universitetet i Bergen, NTNU eller Universitetet i Stavanger klare måltall for likestillingsarbeidet. På den annen side har alle disse institusjonene etablert en klar satsning på rekrutteringsplaner og rekrutteringstiltak for å øke antall kvinner i toppstillinger/f rstepstillinger. Her synes NTNU   være særlig langt fremme i den forstand at man har etablert såkalte startpakker for kvinner i vitenskapelige stillinger på mannsdominerte fagområder.

I det hele tatt kan det se ut som det først og fremst er universitetssektoren som har tatt opp i seg og delvis realisert tanken om bruk av økonomiske virkemidler i likestillingspolitikken. Her utmerker igjen NTNU seg med et likestillingsbudsjett for 2006 på kr 3,4 mill. I budsjettet for 2007 er det satt av kr 4,3 mill. Universitetet i Oslo hadde innsatsmidler på til sammen kr

³¹ Med f rstepstillinger menes professor, førsteamanuensis og førstelektor. Førstelektor er en stillingsbetegnelse som i første rekke brukes ved de statlige høgskolene. Statistikk viser at 35,2 % av f rstelektorene ved høgskolene er kvinner (DBH 2006).

³² Database for høyere utdanning (DBH): http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm

1,8 mill i 2006; i tillegg hadde de satt av kr 4 mill til insentivmidler (premiering). I 2007 er innsatsmidlene økt til kr 2,8 mill, mens insentivmidlene er uforandret.

Blant *de statlige høgskolene* utmerker Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Sør-Trøndelag seg i positiv forstand, både gjennom organisatoriske og økonomiske virkemidler. I høgskolesektoren ser det likevel ut til å være et særlig stort spenn mellom de (få) som har vedtatt måltall og implementert rekrutteringsplaner som en del av sin ordinære virksomhet, og de øvrige som utgjør det store flertallet. I siste gruppe finner vi institusjoner som preges av sprik mellom forståelse og tiltak, der foreslåtte tiltak virker tilfeldige og ikke forankret i noen analyse av interne prosesser eller sett i sammenheng med institusjonens øvrige virksomhet. Ved enkelte av *de vitenskapelige høgskolene* er det også avstand mellom mål og tiltak. Med unntak av Norges idrettshøgskole kan det se ut som om denne gruppen er kommet påfallende kort når det gjelder å formulere og implementere adekvate tiltak. Det er et gjennomgående trekk at likestilling er svakt forankret i institusjonenes strategiske planer. I lys av de vitenskapelige høgskolenes særlige ansvar for utdanning og forskning på sine spesialområder framstår mangelen på konkrete planer og tiltak som bekymringsfull. Undersøkelsen kan tyde på at det blant disse institusjonene er en tendens til å oppfatte likestilling som å stå i et motsetningsforhold til kompetanse eller kvalitet.

De private høgskolene viser mange av de samme trekkene som de vitenskapelige høgskolene. *Kunsthøgskolene* har ikke de samme utfordringene som andre institusjoner i UoH-sektoren fordi kvinneandelen blant professorene her er betraktelig høyere, selv om den har sunket de senere årene. Ved Kunsthøgskolen i Bergen var 58 % av professorene kvinner i 2002, mens tallet var 48 % i 2005. Kunsthøgskolen i Oslo hadde 50 % kvinnelige professorer i 2003, mens andelen var sunket til 28 % i 2005³³. Årsakene til nedgangen bør undersøkes nærmere.

Oppsummert viser institusjonsundersøkelsen stor vertikal og horisontal kjønnsubalanse i UoH-sektoren. Likestillingsarbeidet er ulikt organisert og prioritert. Likestillingsmålet har generelt svak forankring i institusjonsledelsen og er i liten grad integrert i strategiske planer.

2.4 Likestillingstiltak

Kvinner underviser mer enn menn, de sitter i flere utvalg og komiteer enn menn, og de deltar i færre nasjonale og internasjonale forskningsnettverk enn menn. Kvinner mottar også noe mindre forskningsmidler enn menn, og da særlig eksterne³⁴. Dette er noen av årsakene til at kvinner avanserer senere i det akademiske systemet enn menn. Det finnes tendenser som peker på andre årsaksforhold, men disse er ikke systematisk undersøkt. For eksempel kan man anta at kvinner med små barn har vanskeligere med å få kontinuitet i forskningsarbeidet enn småbarnsfedre. Institusjonsundersøkelsen fokuserte primært på ledelsesforankring, begrunnelse og konkretisering av mål for likestillingsarbeidet. Det foreligger imidlertid ikke systematisk kunnskap om hvordan likestillingsarbeidet utføres ved institusjonene, om effekten av tiltakene som igangsettes, eller om sammenhenger mellom tiltak og rekruttering av kvinner til vitenskapelige toppstillinger. Innhenting og systematisering av slik kunnskap på nasjonalt nivå vil være viktig og bør være en oppgave ved en eventuell oppfølging av komiteens arbeid.

³³ DBH-tall: <http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/>

³⁴: Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik, Terje Bruen Olsen: *Kvinner og menn – like muligheter?* NIFU STEP skriftserie25/2004

En undersøkelse utført av NIFU STEP³⁵ fra 2004 drøfter forhold som er viktige for å rekruttere kvinner til faste forskerstillinger. Utgangspunktet er fem fagmiljøer kjennetegnet ved relativt høy kvinneandel blant det fast ansatte forskerpersonalet. En felles holdning ved alle fagmiljøene var at for å beholde og   øke andelen kvinner bør fokus rettes mot den ordinære rekrutteringspolitikken. Tiltakene som de ulike fagmiljøene hadde implementert omfattet:

- kortvarige arbeidsstipend for å skrive søknad for opptak til doktorgradsprogram, eller søknad for postdoktor-stipend
- postdoktor-stipend øremerket for kvinner
- arbeid for å oppmuntre yngre kvinnelige forskere til å kvalifisere seg gjennom vitenskapelig publisering, introduksjon til faglige nettverk og til å søke forskningsopphold ved relevante institusjoner utenlands
- oppfordre kvinner til å søke stillinger
- kvinnelig medlem i alle bedømmelseskomiteer
- prioritering av forskningstema der det finnes kvinnelige rekrutter.

KiF-komiteen har henvendt seg til likestillingsr dgiverne ved samtlige seks universitet for å få tilsendt vurderinger og evalueringer av tiltak. Det er særlig mentorprogrammene, startpakker og kvalifiseringsstipend som har vært evaluert. Disse tre tiltakene gjenspeiler imidlertid ikke det til dels store omfang av ulike tiltak sektoren tar i bruk, og heller ikke de store forskjellene det er mellom universitet og høgskole. *Ressursbanken for likestilling i akademia* har imidlertid foretatt en systematisk innhenting og beskrivelse av de ulike tiltakene som praktiseres i sektoren³⁶.

Mentorprogram

Et gjennomgående virkemiddel ved universitetene er *mentorprogrammene*. Universitetet i Oslo, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø melder om god erfaring med dette³⁷. Universitetet i Tromsø har mentorprogram for kvinner i førsteamanuensisstillinger hvor intensjonen er kvalifisering til professor. Det er blant annet lagt inn frikj psmidler til 6 måneder fordelt på den toårsperioden mentorprogrammet varer. De ulike mentorprogrammene har pågått over flere år, og de har blitt justert og videreutviklet underveis. For eksempel ønsker UiB å ta i bruk internasjonale mentorer (foreløpig ikke vedtatt). Dette kan være en god idé – særlig for å nå fagområder der det er svært få kvinner i Norge, og fordi det er et generelt behov for å stimulere til internasjonale nettverk og kontakter. Tilbakemeldingene fra de institusjonene som har innført mentorprogrammer, indikerer at disse programmene kan virke nettverksbyggende, og øker selvtilliten, karrierebevisstheten og progresjon i eget arbeid.

Startpakker

Et annet tiltak som synes å være vellykket er NTNUs *startpakker*. I handlingsplan for likestilling 2004–2005 vedtok NTNUs styre å avsette 1 million til startpakker til kvinner i

³⁵ Vera Schwach, Ellen Brandt, Agnete Vabø: *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling*, NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004.

³⁶ Se <http://www.kvinneriforskning.no> - virkemidler

³⁷ UiS, NHH, HiVo og NVH er institusjoner som har mentorprogram i sin handlingsplan.

faste vitenskapelige stillinger på fagområder der kvinneandelen er under 10 %. Dette gjelder særlig innen matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fagområder. Til og med sommeren 2006 har NTNU brukt 3,8 mill til dette formålet. Dette er et målrettet tiltak for å gjøre det lettere for nytilsatte kvinner å etablere seg som forsker. Erfaringer viser at kvinner generelt ikke forhandler seg fram til like gode forskningsvilk r som menn ved ansettelser. Startpakkene søker å gjøre noe med dette ved at midlene blant annet kan brukes til drift, utstyr og lønnsmidler til forskningsassistanse. Også andre institusjoner vurderer å innføre tilsvarende tiltak.

Kvalifiseringsstipend

Mange institusjoner gir *kvalifiseringsstipend*, noen er målrettet i sin bruk ved at man kun gir slike stipend til det underrepresenterte kjønn, mens andre praktiserer moderat kjønnskvotering. Kvalifiseringsstipend forstås gjerne som frikjøp av tid til å fullføre forskning for slik å kvalifisere seg til professor. Kvalifiseringsstipendene anses som vellykkede tiltak, ved at de gir konkret effekt³⁸. Tilbakemeldinger fra kvinner som har mottatt kvalifiseringsstipend er at det gir legitimitet til å konsentrere seg om forskningen, og at det gir mulighet til å ferdigstille forskningsarbeidet, samt at det gir anledning til å inngå i tettere forsknings-samarbeid³⁹. NTNU melder at 46 % av de kvinnene som har fått tildelt kvalifiseringsstipend ved NTNU i løpet av de siste årene er blitt professor.

En grunn til de store forskjellene mellom institusjonene skyldes at likestillingsarbeidet er ulikt organisert. Samtlige universiteter har en stilling som helt eller delvis er definert likestillingsrådgiver, og som jobber tett med ledelsen. Flere høgskoler har både likestillingsrådgiver og likestillingsutvalg, andre har likestillingsutvalg hvor medlemmene har noe frikjøp, mens andre igjen har verken et operativt likestillingsutvalg eller likestillingsrådgiver. De institusjoner hvor likestillingsarbeidet er godt integrert i organisasjonen – gjerne ned til avdeling eller institutt – og som har ansatt likestillingsrådgiver eller lignende som jobber tett med ledelsen, er de som jobber mest systematisk. Flere har pekt på at det er viktig at likestilling anerkjennes som et eget kompetanseområde. Som tidligere nevnt finnes det ingen systematisk kunnskap om effekten av ulike typer organisering av likestillingsarbeid i akademia.

³⁸ Jf. evaluering av tiltak ved UiO 2005. Også ved Høgskolen i Lillehammer anvendes kvalifiseringsstipend som tiltak, men her praktiseres moderat kjønnskvotering. Ved siste tildeling i 2005 ble samtlige 5 stipend tildelt kvinner som enten ønsker å kvalifisere seg til 1. amanuensis eller professor.

³⁹ NIFU STEP: *Kvinner og menn – like muligheter?* skriftserie 25/2004

3 Komiteens aktiviteter

I startfasen var det viktig for komiteen å konsolidere arbeidet, bl.a. gjennom å utvikle argumenter for å gi arbeidet legitimitet, og utvikle strategi for hvordan komiteen skulle organisere sitt arbeid. Det var viktig å igangsette aktiviteter og initiativ som på en best mulig måte støttet opp om institusjonenes eget arbeid for å integrere likestilling. Samtidig var komiteen bevisst på at det også er andre aktører, ikke bare institusjonene i UoH-sektoren, som har betydning når det gjelder å øke kjønnsbalansen i sektoren. Det å bidra til økt oppmerksomhet, økt kunnskap og derav økt bevissthet om mangel på likestilling i forskning, har vært sentralt. Foruten selv å initiere aktivitet, for eksempel i form av konferanser, institusjonsbesøk og utvikling av en nettbasert Ressursbank, har komiteen oppfordret institusjoner og aktører til å søke støtte hos komiteen. Eksempler på dette er forskningsprosjekter, stipend, deltakelse på konferanser og interne seminarer osv. Videre har komiteen sett det som viktig å innhente informasjon og kunnskap om hvordan kjønnsbalansen i academia diskuteres internasjonalt, og å informere andre land om norske initiativ. Komitémedlemmene og sekretariatet har vært aktive i en rekke relevante fora hvor de har bidratt til å integrere likestilling. I dette kapitlet presenteres de aktiviteter komiteen har prioritert for å realisere mandatet. Komiteen har hatt til sammen 13 komitémøter: fem møter i 2004, fire i 2005, i tillegg til todagens studietur og fire møter i 2006.

3.1 Kontakt med institusjonene

Komiteen har prioritert dialog med UoH-institusjonene. Institusjonene er den utøvende parten når det gjelder likestillingsarbeidet innenfor academia og forskning, og de er derfor helt avgjørende for å nå målet om bedre kjønnsbalanse i sektoren. Et konkret resultat av denne dialogen er institusjonsundersøkelsen (se 2.3)

Universitets- og høyskolerådet (UHR) har hatt sekretariatsfunksjon for komiteen. UHR foreslo tre av komiteens fem medlemmer, herunder lederen. I deler av perioden var et komitémedlem også medlem i UHRs forskningsutvalg. UHRs styre har vært orientert om komiteens aktiviteter blant annet gjennom årsrapportene. Komiteens arbeid er også presentert og drøftet i UHRs forskningsutvalg, og UHR integrerte komiteens synspunkter i sitt innspill til Forskningsmeldingen. UHRs styre har dessuten konkludert med at det er fortsatt behov for en nasjonal pådriver på området likestilling i academia. Selv om likestilling og kjønnsbalanse er et område som den enkelte institusjon selv har et ansvar for, tilsier feltets kompleksitet at det er behov for et langsiktig perspektiv, og at det derfor er nødvendig med en nasjonal forankring av arbeidet. Dette ble meddelt Kunnskapsdepartementet i brev av 5. september 2006.

Komiteen har vært i direkte kontakt med mange av utdanningsinstitusjonene. Fem av komitémøtene har blitt kombinert med møter med ledelsen ved seks institusjoner, henholdsvis Universitetet i Tromsø, Universitetet i Stavanger, NTNU, Universitetet i Bergen, Norges Handelshøyskole og Universitetet for miljø- og biovitenskap (se vedlegg A for tidspunkt for møtene, samt oversikt over møtedeltakere). På grunn av sin forskningsvirksomhet, lengre erfaring med likestillingsarbeid og sin størrelse har universitetene blitt prioritert i denne møtevirkomheten. Komiteens rolle i disse møtene har ikke vært å evaluere institusjonenes likestillingsarbeid, men å bistå institusjonene i prosessen mot å oppnå bedre kjønnsbalanse, i tillegg til å bedre komiteens eget kunnskapsgrunnlag. Tilbakemeldingene i møtene viser at

institusjonsledelsene er svært lydhøre og åpne i forhold til å drøfte likestillingsutfordringene i egen institusjon. De uttrykker også et klart behov for ekstern støtte og veiledning i sitt arbeid

3.2 Kontakt med Kunnskapsdepartementet

Komiteen har hatt løpende kontakt med Kunnskapsdepartementet (tidligere Utdannings- og forskningsdepartementet) gjennom departementets observatører i Komiteen, gjennom brev og innspill/uttalelser og årsrapporter, og sist, men ikke minst gjennom direkte møter med politisk ledelse og embetsverket. Det første møtet skjedde 10. november 2004. Komiteen m tte statssekretær Bjørn Haugstad og politisk rådgiver Eldbjørg Tors e og embetsverket (for fullstendig oversikt over deltakere, se vedlegg A). Agenda for møtet var status for komiteens arbeid, departementets styringsdialog med institusjonene og forskningsfinansiering. Også rapporteringsrutiner i forhold til de midlene Forskningsrådet fordeler, modellen for likestilling i EUs 6 rammeprogram, kvalitet i UH-sektoren og NOKUTs rolle, ble drøftet.

Det neste møtet ble avholdt 8. mars 2006 med følgende personer fra politisk ledelse i departementet til stede: statsråd Øystein Djupedal, statssekretær  ge Rosnes og politisk rådgiver Roger Pedersen, i tillegg til en rekke personer fra embetsverket (for fullstendig oversikt over deltakere, se vedlegg A). Temaene var økonomiske virkemidler (herunder kjønnsbudsjettering), Norges forskningsråd, styringsdialoger med institusjonene og NOKUT.

Den 9. juni 2006 m tte komitémedlem Nina Kristiansen og Linda Rustad fra sekretariatet statssekretær  ge Rosnes og tre personer fra embetsverket (se vedlegg A) for å presentere komiteens innspill til videre arbeid med integrering av likestilling i sektoren.

Komiteen presenterte oversiktene over likestillingstilstanden ved UoH-institusjonene (institusjonsundersøkelsen) internt i Kunnskapsdepartementet 14.12.05 til bruk for departementet i styringsdialogmøtene med institusjonene. Komiteen har også gitt høringsuttalelser til saker som har ang tt Komiteens virkeområde, som for eksempel innspill til Forskningsmeldingen, tenure track og midlertidige stillinger, jf. også andre punkter i sluttrapporten. Komiteen har videre gitt tilbakemelding (20.01.06) til departementet i forbindelse med Norges rapportering til OECD om beste praksis (*"best practice"*) for å gjøre forskerkarrieren mer attraktiv.

Komiteen rettet en henvendelse til departementet 30. mars 2006 der den, i forbindelse med evaluering av kvalitetsreformen, ba Kunnskapsdepartementet om å vurdere behovet for å se nærmere på reformens mulige kjønnsmessige konsekvenser. Departementet orienterte komiteen i brev av 05.05.06 om at det var sendt en tilleggsbestilling til Norges forskningsråd der rådet ble bedt om å se nærmere på ulike aspekt av mulige kjønnsmessige konsekvenser av Kvalitetsreformen (se punkt 5.3).

Etter forespørsel fra Kunnskapsdepartementet sendte komiteen 21. november 2006 tilbakemelding med foreløpige anbefalinger til departementet når det gjaldt videre oppfølgning av likestillingsarbeidet i UoH-sektoren. Komiteens anbefalinger ble kort beskrevet og begrunnet. De foreløpige anbefalingene som ble avgitt danner hovedgrunnlaget for anbefalingene i denne rapporten.

3.3 Kontakt med Norges forskningsråd

Norges forskningsråd har en helt sentral rolle i forskningssystemet, herunder også et ansvar for likestilling og kjønnsbalanse på sine områder⁴⁰

Komiteen sendte tidlig brev (19.04.04) til Forskningsrådet for å invitere til dialog, og ba om en redegjørelse fra Forskningsrådet om hvordan arbeidet med likestilling er integrert i virksomheten, og om planer og tiltak i de enkelte divisjonene.

I sitt svarbrev (18.10.04) peker Forskningsrådet på de særskilte utfordringer rådet har for å ivareta likestilling på sine ansvarsområder og uttalte at det ønsket å initiere en prosess for å sette likestilling på dagsorden i alle deler av organisasjonen. Det ble videre slått fast at hovedstyret så det som viktig å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger og særlig til toppstillinger. Rådet gav sin tilslutning til komiteens syn om at flere kvinner i vitenskapelige stillinger vil bidra til økt konkurranse og en bedre utnyttelse av den humane kapital, noe som vil styrke norsk forskning.

Forskningsrådet har grepet fatt i utfordringene, blant annet gjennom utvikling av et policy-notat for likestilling. I sitt møte med Forskningsrådets ledelse 26. september 2006 (for fullstendig oversikt over deltakere, se vedlegg A) ga komiteen sin støtte til *Policy for likestilling og kjønnsperspektiver* (vedlegg B) og til arbeidet med å innarbeide likestillingshensyn i utlysningene til Sentre for framragende forskning (SFF) og Yngre fremragende forskere (YFF). Komiteen framholdt likevel at Forskningsrådet har flere utfordringer når det gjelder å arbeide for likestilling i forskning. Fra begge parter ble det uttrykt et klart behov for forskningsbasert kunnskap innenfor feltet likestilling og akademia. Hvordan forskning kan organiseres for at kvinner velger en forskerkarriere innenfor sektoren, var også tema på møtet. Videre ble bedre integrering av likestillingshensyn i utformingen av excellence-tiltakene diskutert. Forskningsrådets rolle i denne forbindelse var dessuten også sterkt fremme da KiF-komiteen avholdt sitt Kunnskapsseminar for å kartlegge forskningsbehov på området likestilling i akademia 24. oktober 2006.

Komiteen har for øvrig gitt innspill til Forskningsrådet når det gjelder nytt kjønnsforskningsprogram i brev av 27.03.06.

3.4 Kontakt med andre organisasjoner/institusjoner

Komiteen har hatt kontakt/møter med en rekke personer og organisasjoner ut over de som allerede er nevnt. Komiteen var tidlig i kontakt med universitetenes likestillingsrådgivere, som for øvrig har sitt eget nettverk – LUN⁴¹. Disse ble utfordret til å spille inn forslag til prosjekter som lå innenfor komiteens virkeområde. Likestillingsrådgiverne har bidratt med viktig informasjon og innspill til komiteen.

Det har vært avholdt møte med daværende Likestillingsombudet blant annet med fokus på diskriminering i ansettelsessaker, saksgang i klagesaker og aktivitets- og redegjørelsesplikten.

⁴⁰ Se bl.a. St.meld.nr 39 (1998 – 99) *Forskning ved et tidsskille*; her framhever Regjeringen at ”kjønn og likestillingsperspektivet” er ett av tre tverrgående perspektiver som Forskningsrådet skal ivareta.

⁴¹ Omfatter samtlige likestillingsrådgivere ved de seks universitetene og Lise Christensen, Forskningsrådet.

Komiteen har hatt kontakt med studentorganisasjonene – Norsk Studentunion og Studentenes Landsforbund – gjennom hele perioden, også for det ble det oppnevnt en studentrepresentant i komiteen (1. mai 2005). Komiteen har fått mange nyttige innspill fra studentorganisasjonene, og organisasjonene har flere ganger blitt orientert om komiteen og dens arbeid.

Det ble rettet en henvendelse til de regionale helseforetakene 05.01.05 der de ble bedt om å rapportere kjønnsfordeling og strategier for likestilling i forskningen, tilsvarende det UoH-institusjonene var bedt om tidligere. Komiteen har ikke hatt ressurser til å følge opp dette.

Komiteen har hatt tett samarbeid med KILDEN – informasjons og dokumentasjonssenter for kvinne – og kjønnsforskning, randsone under Norges forskningsråd. Da komiteen besluttet å opprette en informasjonsbank over temaet kvinner i forskning ble dette lagt til KILDEN. Pressearbeid og nyhetsbrev er noe av det Ressursbanken har initiert. KILDEN har dessuten bidratt med å arrangere konferanser og seminarer i regi av komiteen. Komiteen har bevilget kr 100 000 til deltakelse i informasjonsportalen Gender in Norway i regi av KILDEN.

Komiteen har henvendt seg til NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning, uten at dette har gitt resultater. NOKUT har ikke gitt formelt svar på komiteens henvendelser, se for øvrig komiteens anbefaling i kapittel 5.8.

3.5 Ressursbank for likestilling i akademica

Komiteen har fått utviklet en nettbasert Ressursbank for likestilling i akademica: <http://kvinneriforskning.no>. KILDEN har ansvaret for den praktiske tilretteleggingen på oppdrag fra komiteen. Komiteen har vedtatt at Ressursbanken skal oppdateres og videreutvikles, og har bevilget midler til dette ut 2007. KILDEN skal arbeide for videre forankring av Ressursbanken. Tilbakemeldingene fra brukerne og pågangen av henvendelser har vist at det er behov for et slikt nettsted. Nettstedet gir oppdatert informasjon om likestilling ved institusjonene gjennom bl.a. linker til handlingsplaner, statistikk, medieklipp, oversikt over virkemidler, aktuelle lover og avtaler, litteraturliste og lenker. I tillegg lages det egne aktuelle nyhetssaker og det sendes ut nyhetsbrev jevnlig. Det er nå ca. 400 personer og medier i UoH-sektoren som abonnerer på nyhetsbrevet. Informasjon om KiF-komiteen er også lagt til nettstedet, dvs. møtereferater og lignende. Nettstedet er oversatt til engelsk og har fått god mottakelse både innenlands og utenfor landets grenser; det er koblet til ERA MORE-portalen for forskermobilitet, og er en opplagt eksportvare.

3.6 Engasjement av rådgiver

Kari Nyheim Solbrække var engasjert som rådgiver/seniorrådgiver for komiteen, formelt tilknyttet UHR, i februar–mars 2005 og i perioden 15.08.05 til 15.01.06. Hun arbeidet spesielt med institusjonsundersøkelsen. Fra 16.01.06 og resten av komiteens funksjonstid har seniorrådgiver Linda Marie Rustad arbeidet på oppdrag fra komiteen. Hun har stått for en betydelig utadrettet virksomhet.

3.7 EU og EFTA

Komiteen foretok en studiereise til Brussel 3. – 4. november 2005, der hovedsaken var m te med EUs DG Research (Science and Society). Komiteen m tte også den norske EU-delegasjonen og EFTA-sekretariatet. I forbindelse med dialogen med disse organisasjonene,

og da særlig Johannes Klumpers (Head of the Women and Science Unit under DG Research) utkrystalliserte det seg noen områder komiteen ville arbeide videre med. Komiteens medlemmer og sekretariatet har deltatt ved flere EU-møter, EU-initierte konferanser, og EU-programmer med klar relasjon til mandatet.

Følgende områder har vært særlig viktig i dette arbeidet:

- a) *EFTA-dommen vedrørende øremerking av stillinger (se 5.2)*
- b) *Norges forskningsråd og excellence-satsingene (se 5.6)*
- c) *Forskermobilitet og oppfølgingen av European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Reserachers (se bl.a. kapittel 4)*
- d) *Longitudinelle studier av akademiske karrierer (se 5.6.3)*
- e) *Situasjon etter doktorgrad (se bl.a. kapittel 2)*
- f) *Professorkandidatstillinger ("tenure track")*
- g) *Statistikk (se 2.1 og 2.2)*
- h) *Rekruttering*
- i) *Måltall*

Kontakten med EU er fulgt opp etter studieturen blant annet gjennom diskusjonen om hvordan EFTA-domstolens avgjørelse i saken vedrørende øremerking av professorater for kvinner skal tolkes i Norge og EU. Komiteen har tatt initiativ overfor Kunnskapsdepartementet for å få til en dialog mellom departementet og EU hvor hensikten er å diskutere hvilke positive særtiltak Norge faktisk kan ta i bruk uten å komme i konflikt med EUs likebehandlingsdirektiv. Det er et spørsmål om Norge kan ha tolket dommen på en slik måte at det har medført en strengere praksis i Norge enn i EUs medlemsland.

3.8 Mastergradsstipender

KiF-komiteen utlyste høsten 2004 inntil ti mastergradsstipender á kr 25 000 for studenter som ville behandle temaer knyttet til målet om bedre kjønnsbalanse i forskning. Dette var ledd i arbeidet med å styrke kunnskapsgrunnlaget på feltet. Stipendbeløpet skulle utbetales til institusjonen og ikke være lønn til studenten, men driftsmidler i forbindelse med arbeidet med oppgaven. Komiteen ønsket særlig å støtte masteroppgaver som kunne gi kunnskap om prosesser som fører til kjønnskjevheter i forskning og om tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse.

Det kom inn 16 søknader, og komiteen besluttet å dele ut fire stipender á kr. 25 000. De innvilgede søknadene var følgende:

- 1 Høgskolen i Bodø, avdeling for samfunnsfag: "*Hvorfor går det så tregt?*" ved student Unni Borkamo og veileder Berit Skorstad.
- 2 Universitetet i Bergen, institutt for økonomi: "*Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: skyldes det diskriminering?*" ved student Claudia Correia da Silva og veileder Kjell Vaage.
- 3 Universitetet i Oslo, Pedagogisk forskningsinstitutt: "*Kvinner i akademien*" ved student Camilla Aasen Berg og veileder Elisabet Rogg.
- 4 Universitetet i Oslo, teologisk fakultet: "*Kjønnsrett i omsorgssektoren*" ved student Anita Langaard Korneliussen og veileder Olav Helge Angell.

Komiteen har så langt kun mottatt to av de støttede oppgavene (1 og 4).

3.9 Forsknings- og utredningsprosjekter

NIFU STEP har på oppdrag fra komiteen analysert kvantitative, men også til en viss grad kvalitative forutsetninger, for å nå målet om likestilling i UoH-sektoren. Utredningen er presentert i et arbeidsnotat: *Likestillingsscenarier i høyere utdanning*, ved Vera Schwach og Terje Bruen Olsen. Notatet er basert på data fra nasjonale forskerregistre. Det anslår systemets etterspørselsside, altså UoH-institusjonenes behov for kvalifisert forskerpersonale tatt i betraktning de framtidige demografiske utfordringene; det stipulerer antatt ledige forskerstillinger fram til 2028 og vurderer tilbudssiden, dvs. den (potensielle) poolen av kvinner med avlagt doktorgrad som vil komme til å søke faste stillinger i sektoren. Utredningen danner grunnlag for flere av vurderingene og anbefalingene i sluttrapporten.

Videre har komiteen gitt Statskonsult i oppdrag å utrede hvordan statens system for finansiering av UoH-sektoren kan tas i bruk for å fremme likestilling innenfor de ulike institusjonene. Rapporten ble ferdigstilt i november 2006: *Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler*, Statskonsult rapport 2006:17. De ulike modellene som beskrives i nevnte rapport kommenteres og vurderes av Komiteen i kapittel 5 i denne rapporten.

Komiteens sekretariat har sammen med likestillingsrådgiver ved Universitetet i Oslo (UiO) planlagt og tilrettelagt for at UiO utlyste et toårig forskningsprosjekt om temaet rekruttering av kvinner i realfag som er lagt til UiOs Senter for teknologi, innovasjon og kultur. Forskningsprosjektet samfinansieres av KiF-komiteen og UiO.

3.10 Nettverk for likestillingsarbeidere i UoH-sektoren

Komiteen arrangerte 29. mai 2006 et nettverksmøte for likestillingsarbeidere ved UoH-institusjonene⁴². Ca. 55 personer deltok og de fleste universitetene og høyskolene var representert. Målsettingen med møtet var å etablere et formelt nettverk for likestillingsarbeidere/-interesserte i UoH-sektoren.

Komiteen har bevilget kr 75 000 pr. år i en treårsperiode, til sammen kr 225 000, til drift/koordinering av nettverket. Koordineringsfunksjonen er lagt til Universitets- og høyskolerådets sekretariat. På møtet 29. mai ble det dannet en arbeidsgruppe som skulle planlegge neste nettverksmøte. Neste møte er fastsatt til 12. februar 2007, og arrangeres ved Høgskolen i Agder, Kristiansand. Hovedtemaet på dette møtet vil være ansettelsesprosessen.

3.11 Konferanser og seminarer⁴³

Komiteen arrangerte en "minikonferanse" med tittel "Integrering av likestillingsarbeidet – Kvinner i forskning" 21. juni 2004. Minikonferansen var et ledd i etableringen av komiteens arbeid og hadde som mål å få innspill fra miljøene og knytte kontakter som grunnlag for komiteens arbeid. Seminaret hadde 32 deltakere fra høyskoler, universiteter, vitenskapelige høyskoler og andre relevante aktører.

Den 10. januar 2006 inviterte komiteen til en større konferanse med tittel "Ett trinn opp! – en konferanse om ledelse for likestilling i academia". Konferansen samlet over 200 deltakere og hadde god deltakelse fra institusjonenes ledelse. Innledere var blant annet kunnskapsminister

⁴² For nærmere informasjon om dette møtet, se Ressursbanken: <http://kvinneriforskning.no/>

⁴³ For mer detaljert beskrivelse og informasjon se <http://www.kvinneriforskning.no> - konferanser

Øystein Djupedal, professor Virginia Valian, Hunter College of the City University of New York og professor Teresa Rees, Pro-Vice-Chancellor of Cardiff University. KILDEN bisto i stor grad når det gjaldt både planlegging og gjennomføring.

Det ble avholdt nettverksmøte for likestillingsarbeidere ved UoH-institusjonene 29. mai 2006. De fleste universitetene og høgskolene var representert. KILDEN var også her ansvarlig for arrangementet. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 3.10.

Komiteen arrangerte et seminar om kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i akademien 24. oktober 2006. Bakgrunnen for møtet var blant annet komiteens intensjon om å foreslå et nytt forskningsprogram om kjønn og likestilling i akademien. Innledere var professor Inge Henningsen, Københavns universitet, dr. Liisa Huusu, Universitetet i Helsinki og forsker Elisabeth Hovdhaugen, NIFU STEP. Seminaret ble avsluttet med en paneldebatt med følgende deltakere: professor Knut H. Sørensen, NTNU, professor Gunn Birkelund, UiO og fil.dir. Gro Hanne Aas. KILDEN var igjen arrangør.

3.13 Uttalelser

Komiteen har i løpet av sin virketid blant annet gitt innspill til den nye Forskningsmeldingen, både direkte til daværende Utdannings- og forskningsdepartementet og via Universitets- og høgskolerådet i april 2004. Komiteen sendte videre et mer omfattende innspill til Forskningsmeldingen til departementet 07.12.04 i etterkant av møte med statssekretær, politisk rådgiver og embetsverket i november 2004. Komiteen benyttet dessuten anledningen til å gi sine kommentarer til Forskningsmeldingen til Stortingets KUF-komité 26.05.05. Komiteen sendte også brev til KUF-komiteen 14.08.06 for å orientere om komiteen og dens arbeid.

Av andre uttalelser som er avgitt, kan nevnes: høringsuttalelse til endringer i likestillingsloven 14.09.04, innspill til Norges forskningsråd om nytt kj nnsforskningsprogram i brev av 27.03.06 og uttalelse til Kunnskapsdepartementet når det gjelder professorkandidatstillinger (tenure track). Komiteen har også gitt innspill til Utvalg for høyere utdanning (Stjernøutvalget) i brev av 07.08.06.

Komiteen ga også Universitetet i Tromsø et utfyllende brev med kommentarer og anbefalinger i etterkant av møtet med universitetet 26. oktober 2004. Komiteen har videre uttalt seg om utkast til handlingsplaner for likestilling ved Universitetet i Bergen og Universitetet i Oslo. Det er også flere handlingsplaner som er kommentert eller gitt innspill til direkte, blant annet handlingsplanene til Universitetet i Stavanger, Universitetet for miljø- og biovitenskap, Høgskolen i Østfold, Høgskolen i Volda, Høgskolen i Lillehammer og Universitetet i Tromsø.

4 KiF-komiteens forskningspolitiske vurderinger

KiF-komiteen har registrert en gradvis endring av fokusområder i likestillingsarbeidet ved institusjonene: fra tiltak knyttet til de organisatoriske, administrative og/eller personalpolitiske områdene over til det mer forskningsrelaterte. Utvikling av mentorprogram, kvalifiseringsstipend og startpakker er alle eksempler på dette. Komiteen mener dette er en positiv og nødvendig utvikling siden hovedutfordringene framover først og fremst er å få til bedre kjønnsbalanse innenfor prioriterte forskningsområder og gjennom de nye måtene å organisere forskningen på. En konsekvens av dette er at institusjonens ledelse, og øvrig forskningsledelse, må ha nødvendig kompetanse til å arbeide for økt likestilling. Det er samtidig viktig å få til en sammenheng mellom personalpolitiske tiltak og forskningsstrategiske mål⁴⁴.

Det ser ut til å være en erkjennelse i sektoren at forskningspolitiske endringer kan ha utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen. Det fører imidlertid sjelden til at mulige likestillingskonsekvenser aktivt vurderes før reformer settes i gang, eller at likestillings-effekter evalueres i etterkant. Kvalitetsreformen er et eksempel på dette. Det har ikke vært foretatt en konsekvensutredning av mulige effekter for kjønnsbalansen i forkant av innføringen. Likestilling har heller ikke vært et kriterium i evalueringen av reformen. Dette betyr at man ikke vet sikkert om reformen har hatt utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen, selv om det kan se ut for at den kan ha forsterket en langvarig tendens der kvinner i større grad enn menn bindes opp til undervisning på bekostning av tid til forskning.

4.1 Likestilling – kvalitet og demokrati i forskning

Forskning skal være av høy kvalitet, ha samfunnsmessig nytte på kort eller lang sikt, og forstås som en drivkraft i samfunnsutviklingen. Dette er det generell enighet om. En intensjon med økt fokus på kvalitet er å sikre forskningen de beste talentene og utvikle fremragende forskere. Nasjonale mål om økt vekst i sektoren tilsvarende 3 % av BNP vil medføre økt etterspørsel etter forskere og derav økt rekrutteringsbehov. Samtidig står sektoren overfor store demografiske utfordringer (se 2.2). Dette tilsier at det er helt nødvendig å integrere kvinner bedre i forskningsvirksomheten.

Det er likevel ikke gitt at det er enighet om hva vi skal forstå med kvalitet⁴⁵. Er det faktisk slik at kvalitetsbegrepet anvendes på måter som kan virke kontraproduktive i forhold til langsiktig kvalitetsarbeid? Vi kan blant annet spørre om kvalitet inkluderer et prinsipp om demokrati og rettferdighet. Det foreligger undersøkelser som kan tyde på at kvalitetsbegrepet kan anvendes slik at man selekterer bort kvinner. Wennerås og Wold (1997) viser i sin analyse av postdoc-søknader til det svenske forskningsrådet innenfor medisin at verken kvalitet eller forskningskompetanse er kjønnsnøytrale størrelser. Mannlige søkere fikk her større gjennomslag for sine prosjekter enn kvinnelige. I tillegg dokumenterer forfatterne at søkere som var kjent for et komitémedlem hadde større sannsynlighet for å få gjennomslag i utvelgelsesprosessen. Studien konkluderer med at selv om kvalitet var et av kriteriene søknadene skulle vurderes etter, var både kjønn og personlig kjennskap av betydning. Det gir grunnlag for å drøfte bruk

⁴⁴ Schwach, Vera, Ellen Brandt og Agnete Vabø: *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling*, NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004.

⁴⁵ For en formell definisjon av kvalitetsbegrepet se side 35 pkt 4.5) *Vekt på forskning. Nytt system for dokumentasjon av vitenskapelig publisering*, Innstilling fra faglig teknisk utvalg til UHR, 2004.

av fagfellelvurderinger som garanti for likeverdig vurdering av søkere⁴⁶. Undersøkelsen til Wennerås og Wold har vakt internasjonal oppsikt, og diskuteres blant annet i rapporten *Gender and Excellence in the Making* (2004) utarbeidet av EU-kommisjonen Directorate-General for Research⁴⁷.

Som en del av arbeidet med innføring av Kvalitetsreformen og iverksetting av St.meld. nr. 20 *Vilje til forskning* pågår det et arbeid med å etablere målbare kriterier for kvalitet. Det foreløpige resultatet er at antall publikasjoner og siteringer er indikasjoner på forskningskvaliteten, rangert etter ulike type formidlingskanaler. Hvorvidt kvantifisering er en god indikator på kvalitet i forskning behandles i artikkelen *Measurement of Scientific Performance and Gender Bias* (2004)⁴⁸ av Irwin Feller. Feller mener man i større grad bør fokusere på bibliometriens begrensninger, og også utvide repertoaret for hvordan forskning kan måles. Han påpeker videre at det er nødvendig å undersøke om indikatorene slår ulikt ut for menn og kvinner. Selv om det ikke er gitt at indikatorene er kjønnskjevne, kan systemet de anvendes innenfor være det, hevder han. Kriteriene må sees i sammenheng med den konteksten de anvendes i. Fellers drøfting åpner opp for spørsmålet om det er andre aspekter ved forskningen enn det målbare som også er avgjørende for kvaliteten. Er det videre slik at den forskerbiografien akademia i dag etterspør, med blant annet antall publikasjoner i et definert spekter av publiseringskanaler, er best egnet til å identifisere den best kvalifiserte?

Den kvantitative kvalitetsberegningen kan medføre at vi fortsetter å rekruttere homososialt – altså at man rekrutterer dem som er lik seg selv. Flere har påpekt nettopp dette; at den måten kvalitet måles på i dag kan medføre en ensretting av forskningen slik at man ikke sikrer forskningen den kreativitet og det mangfold den er avhengig av for å videreutvikles⁴⁹. Dette får også konsekvenser for etablering av en kritisk masse, som er sentralt for nyskaping og videreutvikling av forskningen⁵⁰.

Etter Komiteens mening er det behov for en mer systematisk refleksjon av kvalitetsbegrepet i forhold til å nå mål om høyere kvalitet. Det er svært viktig å vurdere hva de rådende kvalitetskriterier innebærer for forskningskvaliteten og muligheter for å oppnå kjønnsbalanse i forskningen. Diskusjoner om nasjonale forskningsstrategier og om kvalitet har i liten grad innreflektert betydningen av forskningsmiljøenes sammensetning, forskningskultur og hva som fremmer kvalitet på lang og kort sikt. Komiteen har registrert at mens man i internasjonale diskusjoner nå oftere innreflekterer et kjønns- og likestillingsperspektiv, er dette så godt som fraværende i den norske debatten.

⁴⁶ Wennerås, C. , Wold A “Neopotism and sexism in peer-review” i *Nature* 387:341-343 1997. Dette har dessuten vært tema på flere konferanser, blant annet *Reaching for scientific excellence in gender research* i Sverige oktober 2005 arrangert av det svenske Vetenskapsrådet.

⁴⁷ En mulighet er å anvende såkalt ”blind fagfellelvurdering”: ”Tidskriftet Proceedings of the Modern Language Association begynte med blind fagfellelvurdering allerede i 1974 etter at man hadde avdekket at mannlige fagfeller avviste en langt større andel av artikler skrevet av kvinner enn det kvinnelige fagfeller gjorde.” Hagen, Erik Bjerck og Anders Johansen (red.) 2006 *Hva skal vi med vitenskap?*, Universitetsforlaget s. 17

⁴⁸ EU-kommisjonen: *Gender and Excellence in the Making* ,2004.

⁴⁹ Dette kan også sees i sammenheng med problemstillinger om intern rekruttering fører til en forringelse av forskningskvaliteten eller ikke, se Agnete Vabø: *Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner*, Rokkansenteret, rapport 1/2002

⁵⁰ Svein Kyvik: *Kritisk masse – om forskningsmiljøers størrelse, produktivitet og kvalitet*, NIFU skriftserie 1998/ nr. 8.

4.2 Forskningsstrategiske aktører og deres ansvar

Norges forskningsråd er meget sentral i utformingen av nasjonale forskningsstrategiske prioriteringer, som blant annet er basert på internasjonale trender og strategier. Forskningsrådet har derfor en særlig viktig rolle når det gjelder rekruttering til forskning. Både Kunnskapsdepartementets økende bruk av øremerkede forskningsmidler og Forskningsrådets satsing på større forskningsprogrammer vil i sin tur legge føringer for institusjonenes måte å organisere sin forskning på. Når undersøkelser viser at kvinner generelt mottar mindre eksterne forskningsmidler enn menn og er dårligere representert i satsningsområdene, påkaller det en vurdering av hvilke konsekvenser denne forskningsorganiseringen har for rekruttering av kvinner til forskningen. Det er behov for å vurdere alternative måter å allokere midler på.

Det er komiteens mening at diskusjoner om aktuelle forskningspolitiske tema som forskningskvalitet, forskningens organisering og akademisk frihet må relateres til mål om økt likestilling og mangfold, noe som sjelden gjøres i dag. Forskning av høy kvalitet og relevans er avhengig av forskningsmiljøer som evner å stille de "rette" spørsmålene og vurdere flere mulige løsninger. Det sikres best i et miljø med bevisst og god faglig ledelse som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer, miljøer preget av mangfold og evne til faglig samarbeid. Dette er ikke mindre viktig når mye av den innovative forskningen nettopp skjer i grenseflaten mellom ulike disipliner, en tendens som vi kan forvente vil forsterkes. Vitenskapelig kvalitet og samfunnsmessig relevans forutsetter etter komiteens mening bedre integrasjon av kvinner i forskning. Det er i denne sammenheng problematisk at mobiliteten innenfor og ut av systemet er svak, samtidig som det er liten ekspansjon i den offentlige forskningssektoren. Det at det er få faste vitenskapelige stillinger i sektoren skaper en flaskehals i ansettelsesprosessene. Miljøer som viser vekst i rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger, er miljøer som enten er nyetablerte eller er et satsningsområde hvor det har vært utlyst flere ledige stillinger⁵¹.

Komiteen vil generelt oppfordre departementet og forskningsinstitusjonene til å sette i gang et systematisk arbeid med sikte på å styrke likestillingen i alle satsningsområder, gjennom måter forskningens organiseres på, i søknadsprosedyrer og lignende. Et konkret eksempel på dette er KDs kanalisering av midler gjennom Forskningsrådet for å øke forskermobiliteten innenfor EU/EØS-området. Det er etablert en egen nettportal som er lenket til tilsvarende nettsteder for alle EU/EØS-landene gjennom EU-kommisjonens portal ERA-MORE⁵². Her gis det informasjon som er nyttig for forskere som vil etablere seg i et annet land. Dette er en type service som er av stor betydning, ikke minst for familier og kvinnelige forskere. Et annet eksempel er KDs arbeid med å styrke forskerutdanningen, som kan ha positiv innvirkning på rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Forskerutdanningen har i de senere år gjennomgått vesentlige endringer både når det gjelder regler og kultur. Det ligger dessuten en forventning om en styrking av kvinners muligheter når EU-kommisjonens "*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*" vedtas av flere forskningsinstitusjoner i Norge⁵³. Den legger vekt på at rekruttering til forskerstillinger skal være preget av størst mulig åpenhet. I tillegg åpnes det for økt toleranse når det gjelder karriereveier i akademisk sammenheng ved at man som del av vurderingsgrunnlaget skal legge mer vekt på undervisning, veiledning, kunnskapsformidling og ledelse når forskere skal ansettes. "*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*" er altså et dokument som utvider mulighetene

⁵¹ Schwach, Vera, Ellen Brandt, Agnete Vabø: *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling* NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004.

⁵² Se <http://www.eracareers.no> Ressursbankens engelskspråklige sider er inkorporert i denne portalen.

⁵³ Universitets- og høyskolerådets styre skal behandle dette på styremøtet 5. februar 2007.

for ansettelse i vitenskapelig stillinger. Komiteen har vært opptatt av nettopp dette; å etablere virkemidler som stimulerer institusjonene til å utvide sin etterspørsel også etter andre forskerbiografier enn de som er kvalifiserende i dag.

5 KiF-komiteens anbefalinger til departementet og underliggende virksomheter

De anbefalingene som følger, viser at det gjenstår en rekke ubrukte muligheter nasjonalt og lokalt for å oppnå bedre kjønnsbalanse i forskningen. Generasjonsskiftet og målsettingen om økt forskningsinnsats må, slik komiteen ser det, bety at tiltakene må være av en slik art og ha et slikt omfang at de kan møte de store utfordringene. Det krever en betydelig økning av innsatsen dersom målene om likestilling skal nås. Tall fra NIFU STEP viser at dersom en skal oppnå en kvinneandel på 50 % innen 2020 må samtlige nyansatte over flere år være kvinner (se tabell 2.2.2). Det er også utfordringer når det gjelder rekrutteringsgrunnlaget. På tross av at institusjonene, og spesielt universitetene, den senere tid har økt sin oppmerksomhet rundt likestilling, er det et stykke igjen til likestilling framstår som tydelig prioritert i overordnede strategier og i budsjettene. Institusjonene må styrke sin innsats, og det er etter komiteens vurdering også et klart behov for økt aktivitet fra departementets side; ikke minst er det nødvendig å vurdere hvordan finansieringssystemet kan tas i bruk for å stimulere likestillingsarbeidet, gitt dagens styringsstruktur.

5.1 Etatsstyringsdialogen og finansieringssystemet⁵⁴

På oppdrag fra komiteen er det foretatt to eksterne utredninger; en av NIFU STEP presentert i rapporten *Likestillingsscenarioer i høyere utdanning* (2006), den andre av Statskonsult, beskrevet i rapporten *Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler* (2006). Disse utredningene, sammen med den institusjonsundersøkelsen komiteen selv har foretatt, viser at det er langt fram for å nå de mål om likestilling og kjønnsbalanse som det er bred enighet om.

Rapporten *Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler* (2006) viser hvordan finansieringssystemet for universiteter og høyskoler kan brukes til å øke antall kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Å innarbeide hensynet til likestilling er allerede en rutine i statsbudsjettprosessen.

5.1.1 Etatsstyringsdialogen

Styringsdialogen mellom departementet og dens underliggende virksomheter omfatter både skriftlig og muntlig kommunikasjon. Den muntlige kommunikasjonen foregår gjennom ett årlig møte, og den skriftlige gjennom påfølgende tildelingsbrev. I følge Kunnskapsdepartementet har likestillingsmomentet blitt styrket i etatsstyringsdialogen. I den nye målstrukturen som første gang ble praktisert for budsjett 2006 er likestilling beholdt som et delmål der departementet krever "... at institusjonene skal gjennom egen personalpolitikk medvirke til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv, jf. tildelingsbrevet 2006"⁵⁵.

I denne sammenhengen blir institusjonene bedt om å vurdere følgende rapporteringsdata i sin innrapportering til departementet:

⁵⁴ Punkt 4.1, 4.1.1. og 4.1.2 er en noe bearbeidet gjengivelse av enkelte momenter i rapporten *Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler* Statskonsult 2006.

⁵⁵ Delmålet er formulert under hovedmålet som krever at den enkelte virksomhet skal ha en personal- og økonomiforvaltning som sikrer effektiv utnytting av ressursene, se Statskonsult 2006, s. 12

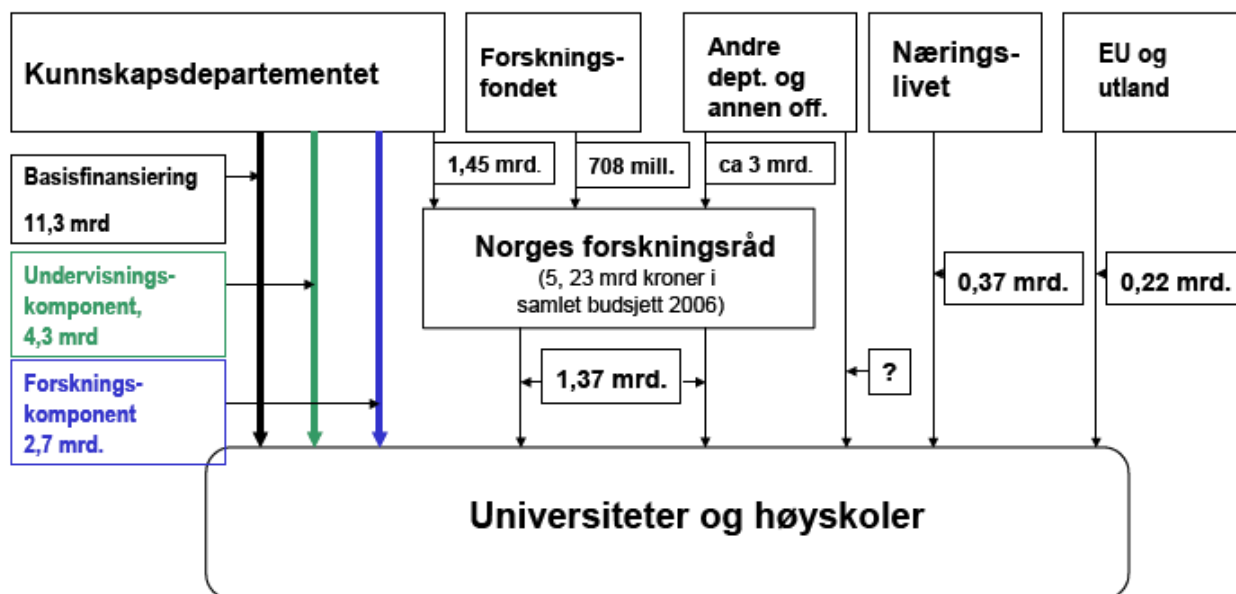
- Andel kvinner i ledende administrative stillinger.
- Andel kvinner i undervisnings- og forskerstillinger.
- Andel kvinner i stipendiat og postdoc-stillinger.
- Andel kvinner av nytilsatte i vitenskapelige stillinger.
- Andel kvinner av internt avansement i vitenskapelige stillinger.
- Gjennomsnittslønn for kvinner og menn etter stillingsgruppe.
- K nnnsfordeling mellom heltids- og deltidsansatte.
- Tiltak som er i verksatt for å øke likestillingen i virksomheten, jf. likestillingsloven   1a.

Utredningen fra Statskonsult peker på hvordan etatsstyringsdialogen mellom Kunnskapsdepartementet og de underliggende virksomhetene kan brukes mer aktivt for å sikre at likestillingsmål som er satt i statsbudsjettet blir realisert. Tildelingsbrev og etatsstyringsmøtet kan brukes mer målrettet enn i dag, blant annet gjennom at krav til rapportering skjerpes og utvides til også å gjelde ansettelsesprosessen, også at andel kvinner i nytilsatte vitenskapelige stillinger, fordelt på fag, innrapporteres. Dette vil gi et helt nødvendig grunnlag for å vurdere om institusjonene gjennom sine ansettelser faktisk bidrar til å øke andelen kvinner, slik målet er. Videre kan bedre statistikkgrunnlag avdekke om det foregår en systematisk utseleksjon av kvinner i ansettelsesprosessen, og være ett grunnlag for å vurdere hvorvidt det foregår k nnnsdiskriminering.

5.1.2 Finansieringssystemet

Finansieringssystemet som ble igangsatt som en del av Kvalitetsreformen er tredelt: basisfinansiering 60 %, undervisningskomponent 25 %, forskningskomponent 15 % (fordelingen er avhengig av institusjonstype). Forskningskomponenten er videre delt inn i fire: vitenskapelig publisering, doktorgrader, forskningsr dsmidler og midler fra EU. Når det gjelder publiseringskomponenten var den resultatbaserte finansieringen i 2006 på 9 % av sektorens totale budsjett, dette økes til 2 % for 2007. Det er verdt å merke seg at selv om midlene i forskningskomponenten ikke utgjør mye totalt sett, har denne ordningen medført endringer i prioriteringer og i måten forskningsinnsatsen organiseres innen de ulike institusjonene. Rapporten fra Statskonsult viser imidlertid at den totale pengestrømmen i sektoren er omfattende og at Universitets- og høgskolesektoren har flere finansieringskilder.

Figur 5.1.2 Finansiering av universitets- og høyskolesektoren



Kilde: Statskonsult 2006

Finansieringssystemet er i stor grad insentivbasert, det vil si at den enkelte institusjon premieres etter visse indikatorer. Insentivbasert finansiering er etter hvert godt innarbeidet⁵⁶. KiF-komiteen vil påpeke at det ikke er foretatt noen systematisk undersøkelse av *eksisterende* insentivsystems mulige innvirkning på likestilling⁵⁷ og ønsker videre å reise spørsmålet om hvorvidt det er hensiktsmessig å innføre et insentivsystem for å skape kjønnsbalanse i UoH-sektoren. Det kan vises til at det er satt i gang et eget insentivsystem ved UiO for å stimulere til økt likestilling, men det er for tidlig å si noe om virkningen av dette. I evalueringen av Kvalitetsreformen framgår det at departementet mener bruken av finansieringsmodellen "må støtte opp om sentrale utdannings- og forskningspolitiske mål og strategier"⁵⁸. Økt likestilling er et nasjonalt forskningspolitisk mål, som i varierende grad er nedfelt i institusjonenes mål. Samtidig skal finansieringsmodellen ha som formål å stimulere til rekruttering av forskere til sektoren, noe som taler for å innføre et insentivsystem for å oppnå fastsatte mål om kjønnsbalanse i sektoren.

Utredningen fra Statskonsult presenterer seks ulike modeller som viser hvordan departementet kan bruke virkemidler med og uten økonomiske insentiver, i etatsstyringen og gjennom finansieringssystemet for å fremme målet om flere kvinner i vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler.

⁵⁶ Per Hetland: *Insentivstrukturen ved universitet og høyskoler sett i forhold til nasjonale målsetninger for institusjonene*, NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2005.

⁵⁷ Evalueringen gir imidlertid en indikasjon på at Kvalitetsreformen har forsterket negative tendenser i sektoren: "Individuell forskningsproduktivitet bestemmes hovedsakelig av stillingsnivå og grad av internasjonal kontakt, samtidig som ressursfordelingsmodeller har betydning for fordeling av innsatsen mellom ulike akademiske aktiviteter" (NIFU STEP delrapport 4 2006:32). På alle disse feltene ligger kvinner dårligere an enn menn.. Se også Vera Schwach, Ellen Brandt, Agnete Vabø: *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling*, NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004.

⁵⁸ Nicoline Frølich, Antje Klitkou: *Resultatbasert forskningsfinansiering Vitenskapelig publisering 1991/96-2005* Evaluering av Kvalitetsreformen, delrapport 4 NIFU STEP.

En resultatbasert finansieringsordning vil være med på å synliggjøre arbeidet for bedre kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte i sektoren og vil gi uttrykk for politisk vilje til å prioritere dette arbeidet. En slik ordning vil gi et viktig signal til kvinner som kan tenke seg en vitenskapelig karriere om at de er ønsket. I enkelte av modellene, for eksempel modell 5D er det lagt opp til å møte de særlige utfordringene innenfor MNT-fagene. Statskonsult har ikke funnet at et slikt finansieringssystem er innført i andre land. Det vil bety at en resultatbasert finansieringsmodell kan vekke interesse internasjonalt og profilere Norge som et foregangsland. Økonomiske insentiver antas å være effektive, men i hvilken grad de fungerer vil bl.a. være avhengig av størrelsen på insentivet. De ulike modellene Statskonsult har kommet fram til er gjengitt i tabellen under.

Tabell 5.1.2.1 Insentivmodeller

MODELL	BESKRIVELSE
Modell 1 Uten økonomiske insentiver	Likestilling og kjønnsfordeling blant akademisk personale tas opp som eget punkt på de årlige etatsstyringsmøtene mellom KD og institusjonene.
Modell 2 Uten økonomiske insentiver	Det gis oversikt over tilstanden på likestillingsområdet ved de ulike institusjonene for eksempel i statsbudsjettet. Institusjonene sammenliknes med hverandre og rangeres. En mer omfattende benchmarkingstudie, med beskrivelse av utviklingstrekk og institusjonenes erfaringer med ulike former for tiltak gjøres med jevne mellomrom, blant annet for å fremme læring.
Modell 3 Uten økonomiske insentiver	Regjeringen setter resultatmål for likestilling i akademiske stillinger i forbindelse med budsjettarbeidet. Målene tas inn i tildelingsbrevene til institusjonene.
Modell 4 Med økonomiske insentiver	Det settes konkrete resultatmål for andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved de forskjellige institusjonene. Det gis en økonomisk premiering til institusjoner som når resultatmålene.
Modell 5 Med økonomiske insentiver	Institusjonene premieres for hver enkelt kvinne som ansettes i en vitenskapelig stilling. Modellen kan gjøres generell eller målrettes inn mot ulike fagområder, stillingskategorier mv.
Modell 6 Med økonomiske insentiver	KD avsetter en "pott" med penger øremerket for likestillingstiltak ved universiteter og høyskoler, innrettet mot å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. De ulike institusjonene søker om penger ved å sende inn sine planer. Pengene fra KD utløses bare dersom planene finnes gode nok og de institusjonene som søker selv bidrar med en tilsvarende sum.

Kilde: Statskonsult 2006

Komiteen vil særlig trekke fram styrking av etatsstyringsdialogen som nevnt i punkt 5.1.1, og mener videre det er særlig grunn til å vurdere modell 5B, alternativ 5D, om stykkprisfinansiering, og modell 6 om øremerkete tilskudd sentralt.

Modell 5 Stykkprisfinansiering

Formålet med modell 5 er å stimulere institusjonene til å ansette kvinner i vitenskapelige stillinger gjennom bruk av økonomiske insentiver. Ideen er at hver ansettelse av en kvinne vil utløse en viss grad av finansiering fra departementet.

Modellen baseres på samme prinsipp som utdanningskomponenten i budsjettet til universiteter og høyskoler, dvs. at det legges opp til en finansiering eller premiering pr. ”produsert enhet”. Finansieringen kan knyttes til et rekrutteringsmål, og en ”produsert enhet” vil i denne sammenheng være en kvinne som blir ansatt i en fast vitenskapelig stilling. Modellen kan utformes på ulike måter.

Tabell 5.1.2.2 Oversikt over alternative utforminger av modell 5

Modell	Type	Beskrivelse
Modell 5A	Generell ordning	Antall kvinner rekruttert til alle typer faste vitenskapelige stillinger i hele universitets- og høyskolesektoren
Modell 5B	Ordning rettet mot universitet og vitenskapelige høyskoler	Antall kvinner rekruttert til alle typer faste vitenskapelige stillinger ved universitet og vitenskapelige høyskoler
Modell 5C	Ordning rettet mot rekruttering av professorer	Antall kvinner rekruttert til professorater i hele universitets- og høyskolesektoren
Modell 5D	Ordning rettet mot fagområder	Antall kvinner rekruttert til faste vitenskapelige stillinger innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi i hele sektoren

Kilde: Statskonsult 2006

Finansieringen vil gå til institusjonene på bakgrunn av innrapporterte data om kjønnsfordelingen. Dette betyr et visst etterslep i bevilgningen, dvs. den vil tidligst få budsjettmessige konsekvenser ett år etter at ansettelsen har skjedd. Det kan velges ulike modeller for denne finansieringen:

- den kan gå til institusjonene uten føringer,
- den kan øremerkes til for eksempel forskningsprosjekter med kvinner som prosjektleder,
- den kan øremerkes til et forskningsfond eller lignende ved institusjonene.

Komiteen vil anbefale at finansieringen ved en slik ordning går direkte til institusjonene uten noen særskilte føringer. Det er viktig å redusere administrativt merarbeid knyttet til oppfølging av spesielle føringer, og det er også viktig av hensyn til institusjonenes faglige uavhengighet å ikke pålegge virksomhetene flere føringer enn nødvendig. Beløpets størrelse vil måtte være gjenstand for drøfting og må bygge på en avveining mellom hensynet til budsjettets utgiftsside og en vurdering av hvilket nivå beløpet må ligge på for å kunne virke som et reelt insentiv. Et beløp på rundt 0,5 mill. kroner pr. kvinne som ansettes, vil kunne

være et utgangspunkt for en slik drøfting. Det er dette beløpet Statskonsult har lagt til grunn for beregning av de økonomiske konsekvensene av de alternative modellene.

Når komiteen er noe skeptisk til modell 5C, er det fordi et ensidig fokus på å få kvinner inn i professorater kan gå bekostning av andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger. Isteden bør man stimulerer til faste vitenskapelige stillinger generelt. Det å stimulere til ansettelse av kvinner som førsteamanuensis vil åpne for nyrekruttering, og styrke rekrutteringen til professorater. Ensidig fokus på professorater vil i større grad stimulere de som allerede er kommet innenfor.⁵⁹ Når det gjelder modell A vil den være kostbar og lite målrettet. I Statskonsults beregninger av økonomiske konsekvenser er det lagt til grunn vekstanslaget i NIFU STEPs beregninger fra rapporten *Likestillingsscenarier i høyere utdanning* (2006). Dette bygger på at historisk vekst innenfor sektoren videreføres, dvs. en årlig vekst på 2,7 %. Her er også benyttet NIFU STEPs data for erstatningsbehovet innenfor de ulike fagområder og stillingskategorier.

Tabell 5.1.2.3 Kostnader for modell 5 – stykkprisfinansiering; et regneeksempel

	Antall nytilsatte kvinner totalt for perioden 2005-2020 forutsatt rekrutteringsandel lik 40%	Gjennomsnitt antall pr.år (2005 – 2020)	Gj. snittlige kostnader pr. år ved en resultat- basert finansiering på 0,5 MNOK pr. ansatt
Modell 5a	4460	300	150 MNOK
Modell 5b	1900	125	62,5 MNOK
Modell 5c	1040	70	35 MNOK
Modell 5d	900	60	30 MNOK

Kilde: Statskonsult 2006

I regneeksempelen, vist i tabell 5.1.2.3, er det tatt utgangspunkt i at andelen nytilsatte kvinner er 40 % i alle de fire alternative modellene. Det betyr at utgiftene kan bli høyere eller lavere avhengig av hvor mange kvinner som faktisk blir tilsatt. I utgangspunktet er en kvinneandel på 40 % et optimistisk anslag, særlig for modellene 5c og 5d. Her er det brukt gjennomsnittstall fra NIFU STEP for perioden 2005 til 2020. Benyttes tallene for perioden 2005 til 2008 får man en lavere årlig utgift, fordi det årlige rekrutteringsbehovet er beregnet til å være lavere i begynnelsen av perioden 2005 til 2020 enn mot slutten. Ved en vekstrate som er lagt til grunn i regneeksempelen i tabell 5.1.2.3, vil man for modell 5b komme opp i en kvinneandel på 44 % for alle vitenskapelig tilsatte ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 2020. Tilsvarende vil denne vekstraten for modell 5a gi en kvinneandel på 40 % for hele sektoren. Sannsynligvis vil det bli en stor utfordring å komme opp i så høye rekrutteringstall for kvinner som antydnet her.

Modell 6 om øremerket tilskudd sentralt

Formålet med modellen er å styrke de ulike institusjonenes mulighet til å gjennomføre tiltak som medvirker til å øke andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Tilskuddet skal virke som et insitament til å sette i gang eller videreføre systematisk arbeid for å realisere dette målet.

⁵⁹ Vera Schwach, Ellen Brandt, Agnete Vabø: *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling*, NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004.

Realisering av modellen forutsetter at Kunnskapsdepartementet avsetter en ”pott” med penger øremerket likestillingstiltak for å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger ved universiteter og høgskoler. De ulike institusjonene søker om penger ved å sende inn sine planer. Pengene fra KD utløses bare dersom planene vurderes som gode nok og ved at de institusjonene som søker selv skyter inn en tilsvarende sum. Den sentrale ”likestillingspotten” skal fungere som insentiv til å sette i gang eller videreføre tiltak som har positiv innvirkning på antallet kvinner i vitenskapelige stillinger.

Målene for andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger kan fastsettes enten av institusjonene selv, slik som i dag, eller knyttes til politisk fastsatte mål slik som skissert i modell 3. Måloppnåelsen kan gjøres til gjenstand for rapportering, slik som i dag, og benchmarking kan benyttes for sammenlikning mellom institusjonene. Selv om dette er en modell hvor de økonomiske midlene fra KD utløses allerede ved innrapportering av tiltaksplaner, kan det også her legges inn ”premiering” n r målene er nådd. I stedet for belønning for måloppnåelse kan sanksjoner benyttes ved manglende måloppnåelse. Sanksjonen kan f. eks. bestå i at det ikke vil være mulig å få nye midler fra potten f r de opprinnelige målene er nådd, med mindre det gjennom styringsdialogen er blitt godtgjort at det er akseptable grunner for manglende måloppnåelse. Tiltakene som legges inn i planer som går til godkjenning i KD kan være av den typen som allerede i dag finnes i institusjonenes handlingsplaner for likestilling, slik som mentorprogrammer, frikjøp fra undervisning etc.⁶⁰ Det kan også tenkes at KD kan gi tilskudd til stipender øremerket for kvinner, dersom dette kan gjøres på en måte som ikke er i strid med arbeidsrettslige bestemmelser innenfor EØS-området. Modellen kan baseres på samfinansiering av tiltak mellom KD og institusjonene etter en 50/50-modell. Dette vil både kunne øke likestillingsmidlene totalt sett og beholde ansvaret for iverksettingen av tiltak til institusjonene.

Øremerking av midler er generelt ansett for å være et relativt sterkt virkemiddel for å kunne realisere politiske mål. Virkemidlet svekkes dersom det må en omfattende søknadsprosedyre til for å få tilgang til de aktuelle midlene. Dersom midlene er små og anstrengelsene for å få tilgang til dem blir ansett som store, vil det kunne resultere i at få institusjoner tar seg bryet med å søke. Erfaringene med bruken av sentrale midler øremerket for oppretting av professorater for kvinner viste imidlertid at direkte tilskudd fra departementet ble benyttet selv om den enkelte institusjon måtte søke om å få opprettet slike stillinger⁶¹.

Selv om det ikke er foretatt noen systematisk evaluering av effektene av de ulike likestillingstiltakene sektoren tar i bruk, er det gjort noen erfaringer når det gjelder hvilke likestillingstiltak som har god virkning. Dette gjelder spesielt tiltak som gir kvinner anledning til å kjøpe seg fri fra undervisningsplikter, ansette assistenter etc. Et ekstra tilskudd fra KD til gjennomføring av planene vil kunne øke omfanget av de mest effektive tiltakene. Utarbeidelse av handlingsplaner for likestilling er godt innarbeidet på en rekke institusjoner og det finnes interne søkeprosesser hvor f. eks fakulteter må søke om tilskudd fra sentral ”likestillingspott” ved sitt universitet. Dette gir grunn til å anta at det ikke vil by på problemer å utarbeide handlingsplaner og gjennomføre tiltak som kan påvirke økningen i andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. For institusjoner som pr. i dag har lite aktivitet på likestillings-området vil muligheten til å få penger fra den sentrale potten kunne virke som et insitament til

⁶⁰ Modellen er inspirert av en ordning som finnes i Storbritannia, se *Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høgskoler*, Statskonsult 2006, pkt 4.4.

⁶¹ Det ble brukt kr 38 370 000 over en treårsperiode til øremerkede professorstillinger for kvinner.

  sette i gang denne type arbeid. Krav til kvalitet på planene vil anspore uerfarne institusjoner til å hente erfaringer fra andre om hvilke tiltak som har god virkning⁶².

De økonomiske konsekvensene av modellen vil avhenge av hvor store midler departementet avsetter til tilskuddspotten. Tiltakene vil kunne følges opp innenfor den ordinære etatsstyringsprosessen. Når det gjelder størrelsen på tilskuddspotten vil det være nødvendig å gjøre beløpet så stort at det vil kunne oppleves som en reell forskjell for de institusjonene som f r midler fra den. Ulike universitet bruker i dag 3–6 millioner årlig til egne likestillingstiltak. Det vil være naturlig å ta utgangspunkt i de samlede ressursene som brukes til dette formålet innenfor hele universitets- og høgskolesektoren n r størrelsen på en eventuell pott skal fastsettes. Hensikten må være å kunne tilby en sum som gjør det mulig for institusjonene å øke sin innsats i betydelig grad uten at institusjonenes egeninnsats svekkes. For institusjoner som allerede arbeider aktivt med likestilling vil de administrative konsekvensene bli ubetydelige, og knytte seg til å sende allerede eksisterende handlingsplaner for likestilling inn til vurdering i departementet. En mulig ulempe ville kunne oppstå dersom behandlingstiden i departementet ble urimelig lang.

KiF-komiteen mener det er gode grunner til å realisere en kombinasjon av ulike modeller, både med og uten økonomiske incentiver. For å møte de store utfordringer sektoren står overfor n r det gjelder kvinner i forskning vil komiteen anbefale at KD særlig vurderer modell 5B, alternativt 5D, og modell 6 med mål om implementering i løpet av 2007 og for budsjett 2008. Komiteen foreslår videre at modell 5B, alternativt 5D eventuelt igangsettes med en prøveperiode på tre år, og deretter evalueres.

5.2 Følge opp kontakten med EU i forbindelse med EFTA-dommen

KiF-komiteen mener det er viktig å få avklart grensene for legitime tiltak rettet mot det ene kjønn. Komiteen har fått informasjon som tyder på at Norge kan ha lagt seg på en strengere tolkning av EFTA-dommen enn hva praksis i enkelte EU-land skulle tilsi. Tilbakemeldinger i forbindelse med komiteens institusjonsbesøk viser at institusjonene ser det som viktig å få avklart hvilke virkemidler de har til rådighet i arbeidet for likestilling.

KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet å kartlegge handlingsrommet for positive særtiltak for det underrepresenterte kjønn i lys av EFTA-dommen med bakgrunn i at EUs medlemsland har ulik praksis og forståelse av handlingsrommet knyttet til likebehandlingsdirektivet.

5.3 Kvalitetsreformen

I løpet av 2006 har det pågått en omfattende evaluering av Kvalitetsreformen som vil foreligge i sin helhet i begynnelsen av 2007. Komiteen har i brev til Kunnskapsdepartementet presisert at det er nødvendig å rette oppmerksomhet mot hvorvidt Kvalitetsreformen kan ha utilsiktede effekter med hensyn til likestilling, slik at man kan foreta eventuelle justeringer for

⁶² Komiteen har tatt initiativ til opprettelse av et nettverk for likestillingsarbeidere i sektoren. Et slikt nettverk vil kunne bistå institusjonene i arbeidet med å søke midler fra departementet.

å motvirke dette⁶³. På denne bakgrunn sendte Kunnskapsdepartementet en anmodning til Norges forskningsråd om dette. Anmodningen har imidlertid ikke blitt etterkommet. En likestillingsanalyse av Kvalitetsreformen er særlig relevant fordi Kunnskapsdepartementet skal utarbeide en ny stortingsmelding i løpet av våren 2007, der evalueringen av Kvalitetsreformen utgjør et viktig grunnlag. Det er av stor betydning å sørge for at Kvalitetsreformens nye finansielle, strukturelle, organisatoriske, forskningsmessige og pedagogiske virkemidler ikke kommer i konflikt med arbeidet for likestilling, men tvert imot utformes slik at de kan bidra til bedre kjønnsbalanse. I komiteens forespørsel ble Kunnskapsdepartementet oppfordret til å foreta en likestillingsanalyse av både det kvalitative og kvantitative materialet som er innhentet i forbindelse med evalueringen. Det er spesielt behov for en likestillingsanalyse av:

- **Kvalitets- og akkrediteringssystemet:** En evaluering av kvalitets- og akkrediteringssystemet ut fra et likestillingsperspektiv.
- **Finansieringssystemet:** En evaluering av den insentivbaserte delen av finansieringssystemet med særlig vekt på forskningskomponenten ut fra et likestillingsperspektiv.
- **Styring og ledelse:** En evaluering av om endringer i styrings- og ledelsesstrukturen i akademia har påvirket kjønnsbalansen.

KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet å følge opp sin anmodning til Norges forskningsråd om en evaluering av Kvalitetsreformens konsekvenser for ulike likestillingsmål i UoH-sektoren.

5.4 Nasjonalt prosjekt for ledelsesutvikling i akademia

KiF-komiteen viser til St.meld. nr. 20 (2004–2005) *Vilje til forskning* og St.meld. nr. 27 (2000–2001) *Gjør din plikt – krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning*. Forskningsmeldingen peker blant annet på at ”fagmiljøene ved norske universiteter kjennetegnes av manglende strategisk planlegging og svak faglig ledelse” (s. 76), og at ”utfordringer for institusjonene videre fremover vil være å utvikle ledere som fremmer samarbeid og konsentrasjon, samtidig som de tar vare på initiativ og kreativitet hos medarbeiderne” (s. 77). I forbindelse med Kvalitetsreformen nevnes likestilling og lederskap spesielt. Videre vises det til Universitets- og høyskolerådets styrevedtak 28. august 2006:

”... Under forutsetning av egen/ekstra finansiering, igangsettes et nasjonalt lederutviklingsprosjekt etter modell av det svenske IDAS-prosjektet.”

Det kan også nevnes at behovet for bedre ledelse / lederutvikling står sentralt i anbefalingene fra NOKUT-evalueringen av allmennlærerutdanningen.

Det å styrke akademisk lederskap generelt, og faglig ledelse spesielt, er ett av flere institusjonelle forskningsstrategiske mål som sees i sammenheng med økt kvalitet i forskning. Siden sektoren har en utfordring når det gjelder å bedre kjønnsbalansen også når det gjelder ledelse, er det å se likestillingskompetanse i sammenheng med lederskap og rekruttering av

⁶³ Brev fra KiF-komiteen 30. mars 2006 ref.nr 06/58

kvinner til ledelse en måte å styrke kjønnsbalansen og tilføre institusjonene høyere ledelseskompetanse. Flere institusjoner har igangsatt kompetansehevende tiltak for lederne. Enkelte institusjoner, deriblant, Universitetet i Bergen og Universitetet i Oslo, har vurdert å igangsette egne ledelsesutviklingskurs for kvinner. Erfaring viser imidlertid at slike kjønnsdelte kurs ikke nødvendigvis fører til økt deltakelse av kvinner i ledelsen⁶⁴. Det er også andre mer overgripende grunner til at man bør igangsette et nasjonalt prosjekt som har som mål å styrke akademisk lederskap generelt, og bedre kjønnsbalansen spesielt:

- Likestilling er et komplekst felt som krever kunnskap og problemforståelse i egen organisasjon. Slik kunnskap bør ikke bare komme kvinner til del. Det bør tilbys kompetansehevende tiltak hvor alle som er involvert i ledelsen eller *som ønsker å bli det* deltar.
- Det hevdes gjerne at det er vanskelig å rekruttere kvinner til ledelse fordi få kvinner har tilstrekkelig kompetanse, noe som bl.a. har sammenheng med krav om professorkompetanse. For å rekruttere kvinner er det viktig at ledelsesutviklingsprosjekter omfatter de som på sikt kan tenke seg lederskap, ikke bare de som allerede er ledere.
- Ny ledelses- og styringsstruktur er en del av Kvalitetsreformen. Det er økt fokus på ledelse, institusjonenes styringsrett, struktur og organisering, noe som tilsier økt oppmerksomhet mot hva *akademisk* lederskap innebærer. Det er også viktig å tenke over hvordan ulike former for organisering og strukturering av lederskap kan ha betydning for målet om å oppnå kjønnsbalanse på ledelsesnivå.

5.4.1 Erfaringer fra Sverige

Anbefalingen har sitt utspring fra det svenske treårige IDAS-prosjektet som avsluttes nyttår 2007. IDAS (Identification, Development, Advancement, Support) er et ledelsesprosjekt hvor likestilling er gjennomgående tema og eksplisitt mål – og har vist sin relevans for ledelsen i hele sektoren. Bakgrunnen for prosjektet er det kommende generasjonsskiftet og det faktum at det ikke har vært gjort noe nasjonalt for å utvikle *nye* akademiske ledere. Det har heller ikke eksistert noen ”pool” av potensielle ledere. Prosjektet har dessuten vist hvor påfallende lite kunnskap man har om *akademisk* lederskap.

Det svenske IDAS-prosjektet har etablert kj nnsbalanserte nettverk og møteplasser for følgende målgrupper:

- ”Potentials” – dvs. kvinner som på kort eller lang sikt har lederskap som mulig og ønsket karrierevei. En målsetning er å kvalifisere kvinner til ledelse, samt å motivere og å bygge opp den enkeltes karrieremulighet. Totalt er det 120 deltakere i nettverket, ca. 60–70 stiller på m tene.
- ”Doers” – det vil si personaldirekt rene, og de som har ansvar for ledelsesutvikling ved den enkelte institusjon. Dette for å sikre at likestilling inngår i den generelle ledelsesprofilen ved institusjonene, og det er en målsetning å utvikle verktøy for

⁶⁴ Se Eva Marks innlegg på nettverkskonferansen KiF-komiteen avholdt mai 2006, <http://www.kvinneriforskning.no>, og IDAS prosjektet i Sverige <http://www.idas.nu>.

integrering av kvinner i akademisk ledelse. På nettverksmøtene stiller ca. 25–30 personer.

- ”Gatekeepers” – det vil si rektorassistenter (sekretærer).

I tillegg er det etablert referansegrupper som er sammensatt av personer fra ulike posisjoner, blant annet for å diskutere m ter   profesjonalisere akademisk lederskap på. Videre er det tatt et initiativ for å opprette lokale og nasjonale ”banker” over potensielle kvinnelige ledere.

IDAS-prosjektet finansieres av *Utvecklingsr det f r den statliga sektorn*, og har et budsjett på 8 mill SEK for treårsperioden. For å drifte nettverkene har IDAS administrativ støtte via SUHF, som også finansierer denne støtten. IDAS har et eget nettsted: <http://www.idas.nu/>

5.4.2 Forankring i Norge

Ved igangsetting av tilsvarende prosjekt i Norge må det sikres en nasjonal tilpasning og forankring. Etablering av et slikt nasjonalt prosjekt i Norge har vært diskutert med Universitets- og høgskolerådet (UHR). UHR vurderer prosjektet som svært interessant og relevant i forhold til de endringer som nå skjer, og for å følge opp Forskningsmeldingens forventning om styrking av akademisk ledelse. Under forutsetning av finansiering vedtok UHRs styre 26.08.06 å igangsette et nasjonalt ledelsesutviklingsprosjekt etter modell av det svenske IDAS-prosjektet. UHR har svært god erfaring med tilsvarende prosjekter, de har gjennomført bl.a. rektorskole, dekanskole og nå direkt rskole. Erfaringen viser at det er behov og vilje til å møtes på nasjonalt nivå. Disse ”skolene” har dog ikke hatt det omfanget vi her snakker om, ei heller har fokuset vært rettet mot likestilling eller nyrekruttering.

KiF-komiteen anbefaler at det igangsettes et treårig nasjonalt prosjekt for utvikling av akademisk lederskap i et likestillingsperspektiv. Målet er todelt:

1.  ke kompetansen innenfor akademisk ledelse, også likestillingskompetanse
2. Rekruttere kvinner til akademisk ledelse.

Prosjektet utvikles etter modell av det svenske IDAS-prosjektet (<http://www.idas.nu/>). Det kan også trekkes erfaringer fra NHOs lederutviklingsprogram ”Female Future”(<http://www.nho.no/ff/>)

5.5 Videreføring av en nasjonal komité for likestilling

Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning har vært viktig for arbeidet med likestilling i sektoren, blant annet gjennom at komiteen:

- har fungert som en nasjonal koordinator for likestillings- og integreringsarbeidet i UoH-sektoren,
- har vært i direkte dialog med miljøene og kommet med forslag til virkemidler, vurdert effekten av dem, og gitt anbefalinger, også i forhold til organisasjonsutvikling,
- skapt møteplasser og debatt mellom ulike institusjoner, og bidratt til dialog mellom institusjonene og departementet,

- har vært departementets rådgivende organ og vært en nasjonal pådriver for integrering av likestilling,
- har tatt initiativ til kunnskapssamling og kunnskapsformidling, blant annet gjennom Ressursbank for likestilling i akademia, konferanser og seminarer.

KiF-komiteen har merket en markant økning i henvendelser og engasjement det siste året, også blant institusjonenes ledelse. Det er derfor viktig å bygge videre på det engasjementet for likestilling og kjønnsbalanse som sektoren nå viser. Komiteen har også vært etterspurt i internasjonale sammenhenger, av særlig interesse er de erfaringer og synspunkter komiteen har utviklet, dens mandat og handlingsrom. UoH-sektoren selv ønsker en videreføring av en nasjonal komité for likestilling, noe som framgår av vedtak fattet av Universitets- og h gskoler dets styre 28. august 2006:

”UHR er positiv til å videreføre arbeid for mer likestilling i sektoren. Styret ønsker at komiteen fortsetter med samme ansvarsområde og finansiering, men med ny oppnevning. UHRs sekretariat kan fortsatt fungere som komiteens sekretariat ...”.

I brev datert 26.06.06 kom komiteen med innspill til KD vedrørende et ønske om opprettelse av en ny komité og innhold til et eventuelt nytt mandat. Følgende synspunkter ble skissert:

- Det er ønskelig at en form for nasjonal enhet bygger videre på komiteens arbeid, og at den gjennom sine medlemmer har en forankring i miljøer i overensstemmelse med dens mandat.
- Komiteen anser UHR som en egnet videre forankring, p ga den sentrale plasseringen det medfører i UoH-sektoren.
- Mandatet bør utvides til også å omfatte instituttsektoren, noe som er i tråd med signaler fra deler av instituttsektoren selv⁶⁵.
- Mandatet kan også inneholde en formulering om at komiteen (enheten) bruker ervervet kunnskap og erfaring til også å diskutere rekruttering til forskning – i for eksempel real- og teknologifagene og andre mannsdominerte fagområder.
- Mandatet kan i tillegg inneholde en formulering om hvordan kunnskap og erfaring kan brukes på andre diskrimineringsgrunnlag, for eksempel etnisitet, og hvordan disse kan innlemmes på sikt. For ikke å redusere oppnådd engasjement og på grunn av de store utfordringer sektoren fortsatt står overfor n r det gjelder kjønnslikestilling, mener komiteen det er nødvendig at kjønnsbalanse også i neste fase er viktigste fokus.

⁶⁵ ”Generelt er kunnskapen om instituttsektoren, herunder om rekruttering av kvinner og deres karriere, langt magrere enn for UoH-sektoren. Det burde gjøres grundige undersøkelser av forskning i instituttsektoren. I samme åndedrag vil vi gjerne påpeke at for fullstendige analyser av rekruttering, karriere og mobilitet mellom ulike sektorer av forskningssystemet og mobilitet ut av forskning burde også ideelt sett forskning i næringslivets regi vært inkludert.” NIFU STEP Arbeidsnotat 8/2004: *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling*, s. 8

5.5.1 Ressursbank for kvinner i forskning – videre drift

Ressursbank for likestilling i akademia <http://www.kvinneriforskning.no> er et godt og etablert verktøy som sikrer kunnskaps- og id spredning både nasjonalt og internasjonalt, blant annet gjennom ERA-MORE-portalen. Ressursbanken har god spredning til aktører som arbeider med og er interessert i temaet likestilling i akademia. Den er en informasjonskanal på tvers i sektoren, og er et verktøy for å spre informasjon om forskning og virkemidler for integrering av likestilling i universitets- og høgskolesektoren. Ressursbanken kan spille en viktig rolle i tilknytning til flere satsinger i årene som kommer:

- I dag er likestillingsarbeidet prioritert ved flere institusjoner. Gjennom Ressursbanken kan institusjonene som ligger foran i dette arbeidet, fungere som inspirasjon og modell for andre. Ressursbanken er et virkemiddel som holder temaet varmt over lengre tid.
- I forslaget til policynotat for likestilling og kjønnsperspektiver i Norges forskningsråd er det understreket at Forskningsrådet skal øke sin innsats på området og *"framstå som en sentral aktør for å fremme likestilling i norsk forskning"*. Forskningsrådet understreker også at de vil styrke dialogen om likestilling i akademia med institusjonene. Ressursbanken og KILDEN er en mulig samarbeidspartner for Forskningsrådet i dette arbeidet.
- Ressursbanken er et nettsted der medlemmene i KiF-komiteen har kunnet holde seg oppdatert i forhold til arbeidet med likestilling i akademia på en rekke områder, nasjonalt og internasjonalt. I tillegg fungerer Ressursbanken som en informasjonskanal for komiteen, til sektoren og ikke minst til journalister, noe mange saker i media har vist. Ressursbanken sender ut jevnlig nyhetsbrev, pr. januar 2007 mottar 325 enkeltpersoner brevet, i tillegg sendes nyhetsbrevet ut til UoH-medier og institusjoner. Vi regner derfor at nyhetsbrevet har om lag 400 mottakere.
- Det arbeides med å etablere et nettverk for likestillingsarbeidere i UoH-sektoren. Ressursbanken kan fungere som et virtuelt møtested for medlemmene i dette nettverket, med informasjonssider, debatt m.m. Dette kan være et godt "lim" og arbeidsredskap for et slikt nettverk. Det kan også være mulig for Ressursbanken å ha en lignende funksjon for andre nasjonale nettverk på feltet.

Det vil være viktig ved en eventuell opprettelse av ny komité at Ressursbanken sikres videre drift og fortsatt være en del av komiteens virksomhet. Dette må imidlertid sikres økonomisk, enten ved at størrelsen på finansiering av en eventuell ny komité tar høyde for dette, eller gjennom Forskningsrådet. Hvis ny komité opprettes bør den ha i oppgave å sørge for en mer permanent drift av Ressursbanken.

KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet å videreføre en nasjonal komité for likestilling i UoH-sektoren med mandat og finansiering fra departementet. Det er formålstjenlig at en form for nasjonal enhet bygger videre på komiteens arbeid, og at den gjennom sine medlemmer har en forankring i miljøer i overensstemmelse med dens mandat. Komiteen anser Universitets- og høyskolerådet (UHR) som en egnet enhet for videre forankring.

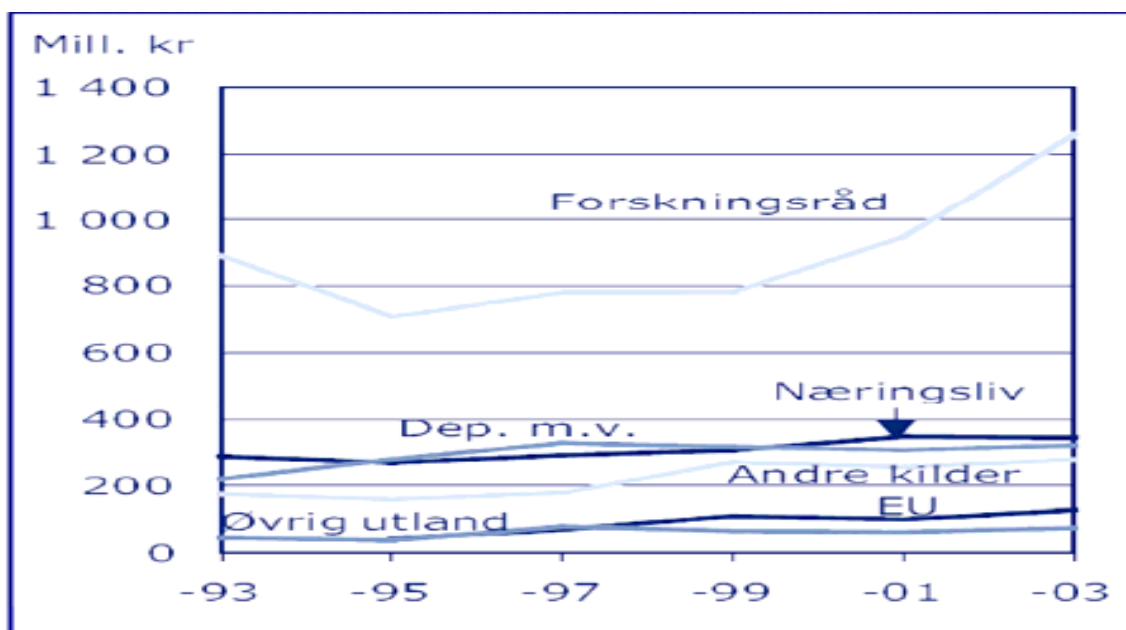
KiF-komiteen anbefaler at Ressursbanken sikres videre drift og utvikling, primært gjennom Forskningsrådet. Ressursbanken bør drives videre av KILDEN.

5.6 Norges forskningsråd

Bakgrunnen for opprettelse av en *Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning* var bl.a. Forskningsrådets rapport *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering*, fra 2002. Det er Norges forskningsråd, som sammen med Kunnskapsdepartementet, har finansiert komiteen. Forskningsrådet har vært representert med ett medlem/observatør (se kap.1).

Den eksterne finansieringen av universitets- og høyskolesektoren er økende. Størstedelen av denne økningen skjer gjennom Forskningsrådet (jf. tabell 5.1.2.4). Det er klare politiske mål om mer kanalisering av forskningsmidler gjennom Forskningsrådet som ligger bak denne utviklingen. Tilsvarende utvikling finner sted i andre europeiske land. I 2003 ble over en femtedel av forskningen ved universitet og høyskoler finansiert gjennom Forskningsrådet. Den eksterne finansieringen innenfor universitets- og høyskolesektoren øker også grunnet tilgang fra andre kilder enn Forskningsrådet, hvorav EU er en særlig viktig finansieringskilde. Omfanget av den eksterne finansieringen varierer imidlertid mye mellom læresteder og fagområder.

Figur 5.1.2.4 Ekstern finansiering av universitets- og høyskolesektoren



Kilde: NIFU STEP, SSB/FoU-statistikk

Sytti prosent av den samlede finansieringen fra Forskningsrådet går til mannlige forskere⁶⁶. Mye av forklaringen på dette ligger i at de nasjonale satsingsområdene i forskningspolitikken ligger innenfor mannsdominerte fagfelt. Menn f r totalt sett mer ekstern finansiering enn kvinner, noe som delvis skyldes at det er mer vanlig med ekstern finansiering på fagområder som er mannsdominerte (naturvitenskap og teknologi). Dette er også fagområder som i seg selv er kostnadskrevende. Professorer f r mer nasjonale eksterne forskningsmidler enn førsteamanuenser, og mannlige professorer f r mer midler enn kvinnelige. Det er flest mannlige forskere som f r ekstern finansiering fra internasjonale kilder innenfor alle fagområder med unntak av humaniora. Det er en økning i andelen som f r eksterne forskningsmidler fra utlandet for både kvinner og menn, men til tross for det f r menn fortsatt mer eksterne midler enn kvinner på alle stillingsniv er⁶⁷. Komiteen mener det er et behov for at Forskningsrådet foretar en langt sterkere og konsekvent integrering av likestillingsdimensjonen i sin virksomhet. Forskningsrådet har mange utfordringer når det gjelder arbeidet for likestilling i forskning.

Forskningsrådet har de senere år iverksatt tiltak for å fremme likestilling i forbindelse med ett sentralt og høyt profilert virkemiddel, Sentre for fremragende forskning (SFF). Ved utlysningen i 2005 ble følgende annonsert:

- Institusjonene ble bedt om å foreslå kvinner som senterledere og ledende forskere.
- Moderat kjønnskvotering skulle praktiseres ved tildeling av midler.
- Institusjonen ble bedt om å gi måltall for kvinneandelen blant ansatte og rekrutteringsstillinger.
- Noe av avsetningen til SFF skulle forbeholdes likestillingstiltak.

Forventningen om en bedre kjønns- og likestillingsprofil førte til at en høyere andel av søknadene hadde kvinnelig senterleder ved denne utlysningen enn hva som var tilfelle ved den første utlysningen, og søkerne hadde også lagt noe mer vekt på kjønnsbalanse i forskergruppen og særlig gjaldt dette et mer bevisst likestillingselement i rekrutteringsplanene. Likestillingsplanene ble ytterligere forbedret blant søkere som ble invitert til å gå videre etter prekvalifikasjonen.

En åpenbar utfordring for samtlige SFF er å sørge for å beholde kvinnelige kandidater etter avlagt PhD, dvs. ivareta videre kvalifisering og rekruttering til post doc og fast stilling. Forskningsrådet har satt av 3 mill pr år for å støtte sentrene i dette arbeidet. Hvorvidt SFF-ene lykkes med sine likestillingsplaner vil avdekkes i midtveisevalueringen. I midtveisevalueringen av allerede eksisterende SFF har likestillingsdimensjonen vært en del av mandatet. Evaluatorene ble bedt om å se om: ”[t]he perspective of gender equality has been

66 Statistikken fra Forskningsrådet viser bare fordeling på kjønn av den totale finansieringen fra Forskningsrådet og er ikke splittet opp på institusjoner. Ettersom midlene som går til n ringslivsrelaterte prosjekter ofte faller innenfor de mannsdominerte fagene, er det grunn til å anta at kvinnene f r større andel av de midlene som går til universiteter og høgskoler enn av totalbeløpet, se *Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høgskoler*, Statskonsult rapport 2006:17, s. 8.

67 Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik, Terje Bruen Olsen: *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademien*, NIFU STEP Skriftserie 25/2004.

*adequately taken into account in the centre's recruitment policy”*⁶⁸. Fire av evalueringskomiteens ni medlemmer var kvinner. Evalueringen viser at selv om det er markante forskjeller mellom sentrene har kjønnsbalansen totalt sett blitt bedre, særlig på phd-nivå⁶⁹.

Forskningsrådet har også utarbeidet et eget policynotat for likestilling og kjønnsperspektiver i forskning, (Sak DSV 79/06, se vedlegg B). Dette notatet inngår i en større strategiendring i Forskningsrådet, og flere policynotater ble lagt ut på nettet for kommentarer med frist 1. februar 2007. Et av hovedmålene i notatet er at Forskningsrådet skal øke sin innsats og framstå som en sentral aktør for å fremme likestilling i norsk forskning, et annet er at Forskningsrådet skal styrke sin likestillingsprofil. Iverksettes tiltak i tråd med anbefalingene i dette policynotatet vil det gjøre Forskningsrådet rustet til å ivareta et viktig politikkfelt på en bedre måte. Prosessen er imidlertid ikke avsluttet og det er viktig at departementet tydeliggjør sin forventning om implementering av likestillingstiltak som policydokumentet tar til orde for.

På linje med Forskningsrådet selv ser komiteen behov for at Forskningsrådet styrker sitt arbeid for likestilling i forskning. Det er viktig at departementet støtter opp om dette arbeidet. Komiteen har tre overordnede anbefalinger som langt på vei er i overensstemmelse med forslag i Forskningsrådets eget policynotat for likestilling.

5.6.1 Kjønnsbudsjettering av tiltak for å fremme kvalitet i forskning

Nordisk ministerråd har hatt et felles prosjekt om å integrere kjønnsbudsjettering som en del av de respektive lands statsbudsjett⁷⁰. De metoder som er utviklet kan også appliseres på departementenes underliggende virksomheter og institusjoner. Nordisk ministerråd definerer kjønnsbudsjettering på følgende måte:

*The term gender budgeting is used generically to describe various ways of illustrating how the policies of a country, region or municipality affect the distribution of resources between women and men, girls and boys respectively. International gender budgeting projects usually seek to apply a gender equality perspective to the policies being pursued or proposed, for instance how various programmes, grants and taxes or budget priorities are distributed between women and men*⁷¹.

Kjønnsbudsjettering er en form for konsekvensanalyse som viser hvilken betydning en sak, virkemidler, tiltak og reformer, har for menn og kvinner. Fordeling og allokering av ressurser mellom kjønnene står sentralt. Analysen gir et kunnskapsgrunnlag for å vurdere om virkemidler og tiltak gir ønsket effekt i forhold til likestilling. På basis av denne kunnskapen

⁶⁸ *Midway Evaluation of the Norwegian Centres of Excellence. A report submitted by an International Evaluation Committee, The Research Council of Norway 2006, s. 51*

⁶⁹ “With regard to PhD students most CoEs have succeeded in this aim, while the number of women in senior positions is much smaller. We note that all CoE chairpersons were men, whereas women served as deputy chairperson in some cases. Clearly the ambition must be to reach a balance also in the more senior positions”, *Midway Evaluation of the Norwegian Centres of Excellence. A report submitted by an International Evaluation Committee, The Research Council of Norway 2006, s. 45*

⁷⁰ Universitetet i Oslo har satt i gang et prosjekt på kjønnsbudsjettering. En arbeidsgruppe skal foreta analyse av foreløpige utvalgte budsjettområder. For mer informasjon, se http://www.admin.uio.no/opa/likestilling/koordineringsgruppen/arbeidsgruppe_mandat.doc

⁷¹ *Now It's About the Money. Mainstreaming a gender equality perspective into Nordic national budgets, Final project report 2004-2006 Nordic Council of Ministers, 2006 s. 11. Se også Gender Budgeting – Integration of a gender perspective in the budgetary process, Part report: country reports Nordic Council of Ministers, 2006*

kan man velge å allokere midler på måter som reduserer eventuelle uønskede konsekvenser⁷². Et viktig moment ved kjønnsbudsjettering er at analysen skal skje ved planlegging av programmer og aktiviteter. Komiteen mener at dette er et interessant verktøy av særlig relevans for Forskningsrådet.

Kjønnsbudsjettering bør tas i bruk på hele virkemiddelapparatet til Forskningsrådet. Det gjelder rekrutteringsvirkemidler nasjonalt og internasjonalt (som for eksempel ERA-MORE), forskningssatsinger, programmer, fri prosjektstøtte, næringsrettede tiltak osv. Komiteen vil likevel trekke fram virkemidler knyttet til utvikling av excellence-satsningene: Sentre for fremragende forskning (SFF), Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI) og Yngre fremragende forskere (YFF). Det er uttrykt bekymring med hensyn til hvorvidt dette er virkemidler som er egnet til å stimulere fremragende forskning innenfor hele fagbredden og for begge kjønn. Erfaringene med de første utlysningene har medført at Forskningsrådet har gjort noen justeringer av søknadskriteriene for å bedre fange opp potensielle kvinnelige søkere. Om disse justeringene er tilstrekkelig, er det foreløpig for tidlig å si noe om. Det er imidlertid viktig at disse prosessene følges nøye framover.

En forutsetning for innføringen av kjønnsbudsjettering er at Forskningsrådet bedrer sin statistikkproduksjon ytterligere når det gjelder kjønn.

KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet å gå i dialog med Forskningsrådet med mål om å innføre kjønnsbudsjettering innenfor Forskningsrådets virkemiddelapparat, programmer og øvrige aktiviteter.

5.6.2 Insentivprogram for integrering av likestilling i Forskningsrådet

Det er en generell utfordring å stimulere institusjonene i sektoren slik at ledere av forskningsprosjekter i større grad integrerer kvinnelige forskere og/eller rekrutter i prosjektsøknadene til Forskningsrådet. Utfordringen er særlig stor i naturvitenskapelige og teknologiske fag, hvor kvinner er klart underrepresentert. Dette er fag som er satsningsområder i dagens forskning. Forskningsrådets eget policynotat for likestilling sier:

*Satsingen på naturvitenskapelige og teknologiske fag er også en satsing på tradisjonelt mannstunge fagområder. Uten å integrere en kjønnsdimensjon på virkemidler knyttet til prioriteringer innen disse fagområdene, kan konsekvensen bli en utilsiktet forsterkning av uønsket seleksjon og ressursallokering knyttet til kjønn.*⁷³

Under 6. rammeprogram opprettet EU et eget incentivprogram for å stimulere til at likestilling skulle bli integrert i søknader innenfor Networks of Excellence (NoE) og Integrated Projects (IP). Forutsetningen for at søknadene skulle utløse incentivmidler var at de inneholdt en handlingsplan for likestilling⁷⁴. De forskningsprosjektene hvor en gjennomarbeidet handlingsplan var integrert utløste midler fra en incentivpott. Evalueringen av incentivprogrammet viste

⁷² Veileder til likestilling og omtale i departementenes budsjettproposisjoner, Barne- og likestillingsdepartementet 2006.

⁷³ Se Policydokumentet s. 2 (vedlegg B)

⁷⁴ Se Vadamecum. Gender Mainstreaming in the 6th Framework Program, March 2003.

at effekten var forholdsvis god, og flere aktører ønsket at praksis fra 6. rammeprogram skulle opprettholdes⁷⁵. I 7. rammeprogram er dette noe endret. Først når prosjektene kommer i en forhandlingsposisjon i forhold til tildeling av midler må det integreres en likestillingsplan i prosjektet. Man kan se for seg ulike modeller i forhold til hvordan Forskningsrådet kan stimulere til at samtlige forskningsprosjekt integrerer likestilling i sine søknader.

1. Krav om at alle søknader skal ha en egen handlingsplan for hvordan likestilling skal integreres i forskningsprosjektet, alternativt dokumentere at det allerede er integrert, uten at dette utløser midler. Manglende plan vil telle negativt i vurderingen.
2. Prosjekts knadene som enten har integrert en handlingsplan for likestilling, eller som kan dokumentere at likestilling allerede er integrert, utløser midler fra en egen insentivpott.
3. Forskningsrådet etablerer en egen insentivpott for integrering av likestilling som de ulike forskningsprosjektene som har fått innvilget sine søknader kan søke midler fra⁷⁶.

Målet med disse modellene er å stimulere institusjonene til å involvere kvinnelige forskere og forskerrekutter i søknader om forskningsfinansiering, noe som kan bidra til at kvinner f r økt tilgang på eksterne forskningsmidler og som igjen vil bidra til bedre kjønnsbalanse i forskningsmiljøene. Dette er et vesentlig mål.

KiF-komiteen vil generelt oppfordre Forskningsrådet til å arbeide for at likestilling, uansett fag- og programområde, er integrert i samtlige prosjektsøknader. I Forskningsrådets Policy-notat for likestilling, anbefales bruk av insentiver. Komiteen mener bruk av insentiver er et godt virkemiddel, men for en slik modell er det avgjørende at størrelsen på insentivene utgjør en markant forskjell for de forskningsprosjektene som utløser slike midler.

KiF-komiteen anbefaler at Kunnskapsdepartementet går i dialog med Forskningsrådet med mål om å iverksette et tverrgående insentivprogram for integrering av likestilling. Hvordan et slikt insentivprogram skal organiseres, dets omfang, og størrelse på ressurser bør være en del av en slik dialog.

5.6.3 Forskningsprogram kjønn i akademia

Kunnskapsgrunnlaget om forholdet mellom kjønn og akademia er mangelfull og etterspurt. Den økte etterspørselen har sammenheng med den spesielle rekrutteringsutfordringen sektoren står overfor. Som tidligere påpekt er det nasjonale intensjoner om å øke forskningsinnsatsen, samtidig som sektoren står overfor store demografiske utfordringer. Derfor er det en økende erkjennelse av at det er et behov for å forske på kjønn og akademia:

- KiF-komiteen har vært i dialog med en rekke nasjonale utdannings- og forskningsinstitusjoner som framhever betydningen av at tiltak for å fremme kjønnsbalanse bør

⁷⁵ Se http://www.epws.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=45.

⁷⁶ Dette vil være etter en tilsvarende modell Forskningsrådet nå har etablert når det gjelder SFF. De ulike SFF kan søke likestillingsmidler fra en egen pott på 3 mill NOK pr år, dvs. 30 mill totalt.

være tuftet på forskningsbasert kunnskap⁷⁷. Dette gjelder også for utvikling av nasjonal politikk på området. Noen tema har utmerket seg i forhold til hva det trengs forskningsbasert kunnskap om:

- o kunnskap om rekruttering og ansettelsesprosesser,
 - o longitudinelle karrierestudier,
 - o kunnskap om internasjonalisering av forskningen og mulig innvirkning på likestilling,
 - o uformelle sider ved forskerkulturen,
 - o komparative studier av kvinner i forskning,
 - o kunnskap om forskningspolitisk retorikk og dens betydning for kjønn og likestilling.
- Internasjonale rapporter bekrefter et tilsvarende kunnskapsbehov. Siden land har ulike tradisjoner, kulturer og systemer for utvikling av forskningspolitikk, utdannings- og forskningssystemer, forskjellige lovreguleringer og ikke minst ulike perspektiver på kjønn – er det viktig at man utvikler denne type kunnskap i en nasjonal kontekst⁷⁸. Det er imidlertid enkelte land hvor grunnleggende forskning på feltet er gjort⁷⁹.

Kunnskapsseminaret KiF-komiteen avholdt 24. oktober 2006 viste at kjønn og academia er et komplekst tverrfaglig forskningsfelt som er lite utviklet i Norge. Tiltak som ofte diskuteres for å øke kjønnsbalansen i denne sektoren er velferdsordninger knyttet til svangerskap og sm barnsperiode, lovverk som regulerer likestillingsfeltet, kjønnsbalanse blant studentene og generell politisk oppmerksomhet rundt likestilling. Norge skårer høyt på samtlige av disse punktene. Likevel ligger Norge på gjennomsnittet når det gjelder andelen kvinner i vitenskapelige stillinger i academia⁸⁰. Tradisjonelt, også i Norge, har fokuset vært vitenskaps-eksterne forhold – altså at man i hovedsak har diskutert familiepolitiske tiltak eller personal og administrativt forankrede tiltak. Internasjonalt pågår imidlertid en dreining mot å problematisere sammenhenger mellom kjønn og vitenskapelige kulturer, m ter vitenskapen italesettes på, prosesser som definerer de forskningsstrategiske prioriteringene – og ikke minst i hvilken grad tiltak for å fremme kvalitet virker kontraproduktivt i den forstand at den selekterer bort kandidater (kvinner)⁸¹. Dette er tema bl.a. for arbeidslivsforskningen, kjønnsforskningen, i mer vitenskapsteoretiske sammenhenger, samt innenfor det tverrfaglige feltet av vitenskapsstudier. Måling av vitenskapelig kunnskap, forhold mellom vitenskap og demokrati, samfunnsnytte versus akademisk frihet og kreativitet er alle eksempler på allmenne spørsmål av interesse for forskningen selv og for forskningspolitiske aktører. Imidlertid gjenstår det, kanskje særlig i norsk sammenheng, å relatere nettopp denne type spørsmål til kjønns- og likestillingsdimensjonen i forskningen.

⁷⁷ Styret ved Universitetet i Bergen skal i løpet av våren 2007 vedta *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2007-2009 ved UiB*, i pkt 2, 13 etterlyses nasjonal forskning omkring slike problemstillinger. KiF-komiteen har dessuten, i samarbeid med UiO, igangsatt et toårig forskningsprosjekt om kvinner i realfag, se kap. 3.

⁷⁸ Se rapporten *Gender and Excellence in the Making* DG for Research EU Commission 2003

⁷⁹ Se det danske forskningsprogrammet *K nsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen 1996 - 2002* http://www.lige.dk/kil_uni_undersoeg.asp, og den nylig avsluttede undersøkelsen som er foretatt i USA <http://www8.nationalacademies.org/onpinews/newsitem.aspx?RecordID=11741>

⁸⁰ Se *SheFigures 2006*: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf

⁸¹ Dette fikk stor oppmerksomhet på OECDs workshop: *Women in Science, Engineering and Technology (SET): Strategies for a Global Workforce*, Ottawa 28. og 29. september, og på den EU-finansierte konferansen *ELSA-Excellence in Life Science Area. Adding the Gender Dimension*, Karolinska Institutet 5-6 oktober 2006, se også *Gender and Excellence in the Making* fra DG for Research, EU Commission 2003. Tematikken reises også i Norges forskningsråds policynotat for likestilling.

Komiteen anbefaler at det opprettes et eget forskningsprogram over temaet Kjønn i akademia. Forskningsprogrammet finansieres over departementets budsjett, og organiseres og administreres av Norges forskningsråd. Rammen for programmet bør være i størrelsesorden 10 millioner årlig i 5 år. Programmets tematiske innhold utvikles av et programstyre nedsatt av Forskningsrådet

5.7 Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen – NOKUT

NOKUT er tillagt en sentral rolle i utdanningssystemet som premissgiver og kontrollør, med store konsekvenser for institusjonene. NOKUT har stor innflytelse på institusjonene i høyere utdanning gjennom utvikling av kvalitetssystemer og intern kompetanseutvikling. NOKUT bør derfor også ha potensial til å bli et virkemiddel i arbeidet for økt likestilling.

Komiteen har henvendt seg til NOKUT ved flere anledninger uten at det har gitt konkrete resultater. Komiteen konstaterer at likestillingsperspektivet ikke er integrert i noen av de lover, forskrifter og regler som regulerer NOKUTs virksomhet, unntatt i universitets- og høyskoleloven, der det blant annet står at det skal sørges for *”at læringsmiljøet er innrettet for studenter av begge kjønn”*⁸². Videre heter det at *”[u]niversiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen”*⁸³. Forskriftene som styrer NOKUTs virksomhet er hjemlet i UH-loven. Det er derfor ikke urimelig at NOKUT forventes å vurdere også disse to nevnte forholdene i sine evalueringer og akkrediteringer, alternativt bør NOKUT kunne begrunne hvorfor likestillingsperspektivet, etter deres mening, ikke har betydning for studiekvaliteten. Det vises her blant annet til forskrift om akkreditering, evaluering og godkjenning etter lov om universiteter og høyskoler, der det heter at: *”Kvalitetssikringssystemet skal omfatte alle prosesser som har betydning for studiekvaliteten, fra informasjon overfor mulige søkere til avslutning av studiet. Rutiner for studentevaluering av undervisningen, selvevaluering og institusjonens oppfølging av evalueringer, dokumentasjon av institusjonens arbeid med læringsmiljøet, samt rutiner for kvalitetssikring av nye studietilbud, skal inngå”*⁸⁴.

Komiteen er klar over at NOKUT har en uavhengig rolle i forhold til politiske myndigheter og derfor ikke kan instrueres. Det er imidlertid Kunnskapsdepartementet som fastsetter forskriften for NOKUTs virksomhet, og etter Komiteens mening bør departementet vurdere å integrere likestillingshensyn i forskriften ved neste revisjon. Også som oppdragsgiver for evalueringer, som f.eks evaluering av allmennlærerutdanningen og ingeniørutdanningen, bør departementet ha interesse av at likestillingsdimensjonen ivaretas i NOKUTs virksomhet.

KiF-komiteen anbefaler Kunnskapsdepartementet å fastsette en ny revidert forskrift om akkreditering, evaluering og godkjenning etter lov om universiteter og høyskoler slik at det inngår i NOKUTs oppgaver også å vurdere bestemmelser i UH-loven om innretning av læringsmiljø tilpasset begge kjønn, samt arbeid for likestilling mellom kjønnene i samtlige stillingskategorier.

⁸² Lov om universiteter og høyskoler av 01.04.05, § 4-3 h).

⁸³ Lov om universiteter og høyskoler av 01.04.05, § 6-2 *Likestilling*

⁸⁴ Forskrift om akkreditering, evaluering og godkjenning etter lov om universiteter og høyskoler, § 2-1 (2)

Vedlegg

Vedlegg A

M ter med Utdannings- og forskningsdepartementet/Kunnskapsdepartementet

Tidspunkt: 10. november 2004

Komiteen m tte statssekretær Bjørn Haugstad og politisk rådgiver Eldbjørg Tors e, ekspedisjonssjef UH-avdelingen Toril Johansson, avdelingsdirektør Forskningsavdelingen Karen Nossun Bie, rådgiver UH-avdelingen Gunhild R nningen, førstekonsulent Forskningsavdelingen Heidi Østbø Haugen og rådgiver Adm.-avdelingen Gurid Lomeland.

Tidspunkt: 8. mars 2006

Komiteen m tte statsråd Øystein Djupedal, statssekretær  ge Rosnes, politisk rådgiver Roger Pedersen, ekspedisjonssjef Bente Fagerli (Administrasjons- og utviklingsavdelingen), ekspedisjonssjef Toril Johansson (Universitets- og h gskoleavdelingen), førstekonsulent Niclas Trosdahl (Forskningsavdelingen), seniorrådgiver Tone Eng (Administrasjons- og utviklingsavdelingen) og rådgiver Gurid Lomeland (Administrasjons- og utviklingsavdelingen).

Tidspunkt: 9. juni 2006

mellom statssekretær  ge Rosnes og Komiteen ved Nina Kristiansen og Linda Rustad. I tillegg deltok ekspedisjonssjef Toril Johansson (Universitets- og h gskoleavdelingen), ekspedisjonssjef Bente Fagerli (Administrasjons- og utviklingsavdelingen) og seniorrådgiver Tone Eng (Administrasjons- og utviklingsavdelingen).

M te med Norges forskningsråd

Tidspunkt: 26. september 2006

Følgende personer deltok fra KiF-komiteen: Kari Melby, Rune Nilsen, Siri Pettersen Stranden, Nina Kristiansen, Jon Ivar Thompson Eikeland, Linda Rustad og Mari S. Rigstad. Fra Forskningsrådet deltok adm.dir. Arvid Hallén, divisjonsdirektør Ragnhild Solheim (divisjon for innovasjon), divisjonsdirektør Anne Kjersti Fahlvik (divisjon for store satsinger), konst. divisjonsdirektør Hilde Jerk  (divisjon for vitenskap), divisjonsdirektør Per Wøien (divisjon for administrasjon), direktør Kari Kveseth (adm.dir. stab), direktør Svein Erik Høst (adm.dir. stab), spesialrådgiver Gunnar Bolstad, spesialrådgiver Finn Terje Simonsen og seniorrådgiver Lise Christensen.

M ter med institusjonene

Universitetet i Tromsø, 26. oktober 2004

Komiteen m tte prorektor Gerd Bj rhovde, universitetsdirektør Jan Larsen og Lise Nordbrønd, daglig leder av Kvinnforsk.

Universitetet i Stavanger, 20. oktober 2005

Komiteen m tte prorektor Inge S rheim, universitetsdirektør Per Ramvi, personaldirektør Halfdan Hagen og seniorkonsulent Sir n Erichsen.

NTNU (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet), 3. april 2006

Komiteen m tte rektor Torbjørn Digernes, prorektor Astrid Lægreid, prorektor Julie Feilberg, professor Kari Hag, professor Anne Borg, førsteamanuensis Astrid Aksnes, organisasjonsdirektør Per Kjøl og likestillingsrådgiver Svand s Benediktsd ttir.

Universitetet i Bergen, 20. juni 2006

Komiteen m tte rektor Sigmund Grønmo, prorektor Anne Gro Vea Salvanes, likestillingsrådgiver Anne Marit Skarsb , instituttleder Jan Petter Hansen, adm.dir. Kristen Haugland (Unifob) og seniorrådgiver Sjur Holsen.

Norges Handelshøyskole, 20. juni 2006

Komiteen m tte rektor Jan I. Haaland, prorektor Gunnar E. Christensen, adm.dir. Ragnar Fagereng, personalsjef Ingebjørg Tyssedal og professor Anna-Mette Fuglseth.

Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB), 25. oktober 2006

Komiteen m tte rektor Knut Hove, studiedirektør Siri Margrethe L ksa, forskningsdirektør Odd Jarle Skjelhaugen, fungerende leder av Forskningsnemnda professor Reidar Borgstrøm, leder i Likestillingsutvalget, førsteamanuensis Trine Sogn, instituttleder Jessica Kathle, fung. personal- og organisasjonsdirektør Elizabeth de Jong, rådgiver Lena Kj bli Gr nflaten, Personal- og organisasjonsavdelingen, seniorrådgiver Ingeborg Hauge Høyland, Personal- og organisasjonsavdelingen og Leder av FODOS (stipendiatforeningen) stipendiat Andriy Kupyna.

Vedlegg B

Policynotat for likestilling og kjønnsperspektiver i forskning

Forskningsrådets strategi, Forskning flytter grenser, gjelder for perioden 2004-2010. Siden strategien ble vedtatt i 2004 har det vært en rask utvikling i de forskningspolitiske signalene rådet skal følge opp, og Forskningsrådet mener det er behov for å oppdatere strategien på en del områder. I denne forbindelse har Forskningsrådet utarbeidet et sett med policynotater som både skal identifisere endringsbehov i forhold til nye forskningspolitiske signaler, endrede rammebetingelser og få fram justeringer som er nødvendig i kommende periode for å følge opp strategien.

Dette notatet omhandler likestilling og kjønnsperspektiver i forskning og trekker fram sentrale utfordringer, mål og nye tiltak i forhold til dagens strategi og virkemidler. På basis av de linjene som trekkes opp, vil det bli utarbeidet årlige handlingsplaner.

Utfordringer

I Norge, så vel som i resten av Europa, har det de seinere årene vært et økende kritisk fokus på de gjennomgående kj nnsskjeve seleksjonsprosessene i akademia.

I 2005 utgjorde menn 83 % av alle professorer i Norge. Samtidig er over halvparten av studentene på de høyeste studieniv ene kvinner, og kjønnsfordelingen på stipendiatniv  har vært tilnærmet jevn de siste ti årene. Med unntak av en del fagområder, er rekrutteringsgrunnlaget godt for begge kjønn, likevel fortsetter en systematisk underrekruttering eller avskalling av kvinner inn i forskning og oppover i stillingsnivå. I tillegg til at kj nnsskjev rekruttering innebærer en demokratiutfordring i og med at tilgang til og utformingen av forskning er ulikt fordelt mellom kvinner og menn, representerer dagens skjeve rekrutteringsm nstre også en omfattende sløsing med intellektuelle ressurser og tap av forskertalenter. Dette utgjør en kritisk utfordring for forskningssystemene, ikke minst sett i lys av det generasjonsskiftet vi nå er inne i.

Norge står ikke i en særstilling på dette området. Kj nnsskjeve seleksjonsprosesser i akademia kan påvises som et gjennomgående trekk i europeisk forskning, og har blitt grundig dokumentert og problematisert i flere rapporter fra EU-kommisjonen⁸⁵. *The Leaky pipeline* er etablert som en beskrivende term for dette; kvinner ”lekker” systematisk underveis i den rørledningen som akademisk rekruttering utgjør.

Kj nnsskjev rekruttering og mannsdominans i forskning og forskningsledelse har også i økende grad blitt adressert som et *kvalitetsproblem* for forskningen selv. Internasjonalt snakkes det om behovet for økt *kj nnssensitivisering* i all aktivitet som dreier seg om utvikling av ny kunnskap, for å adressere dette problemet. Kj nnssensitivisering innebærer at

⁸⁵ Se blant annet ETAN-rapporten *Science policies in the European Union promoting excellence through mainstreaming gender equality* (1999), *Waste of talents: Turning private struggles into a public issue* (2004) med fokus på situasjonen i såkalte ENWISE countries (Sentral- og  stEuropa og Baltikum) og *Gender and Excellence in the Making* (2004) som drøfter forholdet mellom kj nnsselekerende dynamikker og kvalitet i forskning.

betydningen av kjønn "ses" og integreres i forskningspolitiske prioriteringer og satsninger, programvirksomhet, rekrutteringstiltak osv.

Rapporten *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering*, utgitt av Forskningsrådet i 2003, konkluderer med at utfordringene framover ligger i å forflytte tyngdepunktet fra særordninger knyttet til kvinnerekuttering til faktisk integrering av kjønns- og likestillingshensyn i ordinær virksomhet. I dette arbeidet har Forskningsrådet behov for å tydeliggjøre avgrensninger mellom virkemidler for å fremme *likestilling i forskning* på den ene siden, og virkemidler for å fremme *kjønnsperspektiver i forskning* på den andre siden. Mens likestillingsproblematikken i hovedsak dreier seg om behovet for mer kjønnsbalansert *rekruttering* til og innen forskning, både til toppstillinger og bestemte forskningsområder, handler kjønnsperspektiver i forskning om å synliggjøre *relevans og betydning* innen det enkelte fagområdet.

Forskningsmeldingen *Vilje til forskning* (St.meld. nr. 20, 2004-2005) gir Forskningsrådet en klar integreringsoppgave: Arbeidet med å integrere likestillingshensynet på alle nivåer i forskningsadministrasjon, søknadsbehandling og rapportering skal opprettholdes. (8.7.1 og 11.3.3) Samtidig ligger det kjønnsrelaterte problemstillinger og utfordringer knyttet til hovedprioriteringen av matematikk, naturvitenskap og teknologiske fag, som ikke blir gjenstand for drøfting i meldingen. Satsingen på naturvitenskapelige og teknologiske fag er også en satsing på tradisjonelt mannstunge fagområder. Uten å integrere en kjønnsdimensjon på virkemidler knyttet til prioriteringer innen disse fagområdene, kan konsekvensen bli en utilsiktet forsterkning av uønsket seleksjon og ressursallokering knyttet til kjønn. Forskning innen MNT-fagene produserer også nye, delvis overskridende kunnskaper og teknologier, med omfattende samfunnsmessige konsekvenser. Kjønn må inngå som ett sentralt element i analyser og vurderinger av slike konsekvenser.

Forskningsrådets samfunnsansvar er å bidra til å styrke kvaliteten i norsk forskning. Forskningsrådet må planmessig og bevisst tilse at virkemidler er utformet slik at de understøtter og forsterker seleksjonsprosesser som bidrar til å fremme økt kjønnsbalanse i academia og styrke kjønnsperspektivet i forskningen. Utfordringen for Forskningsrådet er å utvikle gode mekanismer for å ivareta *både* de overordnede forskningspolitiske føringene og *samtidig* utvikle en sensitivitet for å integrere et kjønns- og likestillingsperspektiv i egne prioriteringer.

Likestilling i forskning

Mål

Forskningsrådet skal øke sin innsats og framstå som en sentral aktør for å fremme likestilling i norsk forskning.

Begrunnelse

Kunnskapsdepartementet (KD), Forskningsrådet og forskningsinstitusjonene forvalter ulike roller når det gjelder å bidra til økt likestilling i forskning. Mens departementet har et overordnet etatsstyringsansvar, og institusjonene har ansvar for utforming av egne tiltak, har Forskningsrådet et nasjonalt overgripende forskningspolitisk ansvar i kraft av sin rådgivnings- og finansieringsfunksjon. For tiden har vi en situasjon hvor flere av universitetene har "gått forbi" Forskningsrådet og framstår som mer initiativrike og offensive når det gjelder å fremme likestilling i forskning. Forskningsrådet bør styrke sin rolle, bli mer konkret og

eksplisitt i sin tilnærming, og aktivt støtte opp under institusjonenes egne mål og tiltak. Alle institusjoner har imidlertid ikke kommet like langt i likestillingsarbeidet. En tydeligere innsats fra Forskningsrådet vil derfor også kunne bidra til læring og kunnskapsoverføring når det gjelder *best practice* overfor institusjoner som har kommet kortere.

I RP6 er *gender* ett av tre gjennomgående aspekter som søknader skal evalueres i forhold til. *Gender action plans* har i dette programmet vært stilt som krav til proposals innen Networks of Excellence og Integrated Projects. K nnnsdimensjonen skal redegjøres for i søknader. Forskjellen mellom Norge og EU er at vi foreløpig bare har introdusert krav om handlingsplan i forbindelse med ett virkemiddel, Sentre for fremragende forskning (SFF), mens EU har innført kravet på bredere basis. EU ligger altså foran Norge på dette området.

Forskningsrådet integrerte et eksplisitt likestillingselement i utlysningen av nye SFF i 2005. Dette er det første forsøket de siste årene på å løfte likestillingshensynet opp og inn i en viktig satsing. Likestillingsdimensjonen ble også i forsiktig form integrert i utlysningen av Sentre for forskningsbasert innovasjon (SFI), en ordning som er rettet mot miljøer der k nnssammen-setningen ofte er svært skjev.

Utlysningen for Yngre fremragende forskere (YFF) i 2006 ble noe justert på basis av erfaringene etter første utlysning, der det ikke ble tatt hensyn til at kvinner og menn har ulike karri rel p relatert til alder. Stadiet for n r en forsker er ”ung” kan være noe ulikt for kvinner og menn ut fra livsl psforskjeller, og fagspesifikke trekk produserer ulike koblinger mellom alder og det fremragende.

Gjennomgang av resultater av disse virkemidlene vil gi oss ny kunnskap for utforming av fremtidige tiltak for å fange opp både kvinnelige og mannlige søkere.

Ønsket om bedre k nnssbalanse ved tildeling av nye SFF, YFF og SFI reiser også dypere og prinsipielt interessante spørsmål knyttet til forholdet mellom k nn og kvalitet i forskning.

Generelt, og spesielt i sammenheng med tunge, kvalitetsfremmende satsninger, har Forskningsrådet behov for en bredere drøfting og spesifisering av hvilke kvalitetskriterier som skal legges til grunn for tildelinger. Til nå er begreper om og kriterier for kvalitet frikoblet fra k nn, k nnnet defineres som prinsipielt irrelevant og kommer *i tillegg til* de kvalitetsvurderinger som foretas. Det er heller ikke uvanlig at k nn og kvalitet ses kontr rt; for stor vekt på likestillingshensyn oppfattes gjerne å gå på bekostning av kvaliteten. Håndteringen av likestillingshensynet i den innledende vurderingsprosessen for nye SFF illustrerer hvilke dilemmaer som oppstår når nye, og tilsynelatende ambisiøse politiske hensyn skal integreres, men hvor disse hensynene defineres som nettopp utenforliggende det som er hovedhensynet – nemlig kvalitet.

Det er behov for økt refleksjon og bevisstg ring omkring ulike aspekter ved kvalitetsbegrepet og hvordan disse m ter krav om likestilling og k nnssensitivitet i forskningen.

Forskningsrådet vil

- Styrke dialogen med institusjoner og forskningsmiljøer om likestilling når det gjelder rekruttering, forskningsledelse osv;
- Utvikle og konkretisere tiltak som bygger opp under institusjonenes egne mål og ambisjoner;
- Innføre krav til likestillingsplaner i satsinger og programmer;

- Integrere kjønnsdimensjonen i tiltak knyttet til MNT-satsingen;
- Identifisere styrker og svakheter ved implementeringen av likestillingshensyn i satsinger som SFF, SFI og YFF. Erfaringene oppsummeres og synligg res innad og utad og skal ligge til grunn for revisjon og eventuelt forbedret innsats, samt mulig overføringsverdi til andre satsinger;
- Iverksette en bredere gjennomgang/utredning av kriterier for og begreper om forholdet mellom kjønn og kvalitet;
- Tilse at prinsippet om 40/60 prosent kjønnsfordeling i styrer, komiteer og utvalg gjelder *alle* rådgivende organ, arbeidsgrupper osv.

Kjønnsperspektiver i forskning

Mål

Forskningsrådet skal bidra til integrering av kjønnsperspektiver i forskning ved opprettelse av nye programmer og satsinger og i pågående virksomhet.

Begrunnelse

Vi lever i en kjønnet verden. Kjønn er et sentralt organiserende prinsipp i samfunnet, det eksisterer biologiske og sosiale forskjeller, og god forskning må ta hensyn til dette.

En gjennomgang av store prosjekter i 5. rammeprogram utført av *Women and Science Unit* under EU-kommisjonen, viser tydelige forskningsmessige svakheter for eksempel innen medisinsk forskning som følge av at kjønnsdimensjonen ikke var godt nok ivarettatt.

I en norsk kontekst kan det også være forskningsfelt hvor kjønnsdimensjonen har relevans og betydning, uten at dette reflekteres eller tas tilstrekkelig hensyn til i Forskningsrådets programvirksomhet. Som et første skritt til mer kunnskap om dette, vil en kartlegging av hva som faktisk finnes av eksplisitt kj nnsrelevant forskning og kj nnsperspektivering i de pågående programmer og prosjekter som Forskningsrådet støtter, utenom Kj nnsforskningsprogrammet, være nyttig.

Forskningsrådet bør oppjustere egen politikk i tråd med gjeldende praksis i EU, ved å stille krav til søkere om å reflektere over mulige kj nnsdimensjoner i forskningsprosjektet. Ved opprettelse av programmer og satsinger skal mulige kjønnsperspektiver også reflekteres. Likeledes bør denne dimensjonen på en systematisk måte inngå i programevalueringene.

Det har tidligere vært foreslått at Forskningsrådet setter av egne midler for å stimulere til økt kj nnsperspektivering gjennom en egen incentivpott, for slik å gjøre det mulig å studere kjønnsperspektiver i programforskning der dette ikke er integrert i utgangspunktet. Dette forslaget bør vurderes, men kan ikke erstatte tiltak for å bidra til at kjønnsperspektiver blir trukket inn i den faglige utformingen av et program. Hovedutfordringen må være å tilrettelegge for og stimulere til økt integrering av kjønnsperspektiver i Forskningsrådets programmer og satsninger.

Forskningsrådet vil

- Kartlegge kj nnsrelevant forskning og kjønnsperspektiver i pågående programmer og satsinger og andre virkemidler;
- Innføre krav om å reflektere kjønnsdimensjonen ved opprettelse av nye programmer og satsinger. Kj nnsdimensjonen skal også inngå i evalueringen;
- Vurdere egen incentivpott for kj nnsperspektivering for igangværende programmer og satsinger.

Intern organisering

Mål

Forskningsrådet skal organisere arbeidet med likestilling og kjønnsperspektiver i forskning som en felles og gjennomgående oppgave for hele organisasjonen.

Begrunnelse

Kjønn og likestilling representerer temaovergripende og gjennomgående perspektiver og oppgaver for alle enheter i Forskningsrådet. Dette premisset må ligge til grunn for den organisatoriske forankringen og hvordan enhetene arbeider med disse spørsmålene. Det overordnede ansvaret ligger hos Forskningsrådets øverste ledelse, mens det utøvende ansvaret også må ligge hos de fagavdelinger og enheter som blir berørt av ulike utviklingsoppgaver og tiltak innen feltet. Ressursbehov og organisering må vurderes i sammenheng.

I første omgang er det behov for å styrke koordineringsfunksjonen og faglig kompetanse i administrasjonen. At koordineringsfunksjonen er lagt til én fagavdeling, fordrer en struktur av faglige nettverk på tvers av divisjoner og fagavdelinger. Arbeidsmåtene for dette bør gjennomgås og fornyes.

En tydeligere vektlegging av koordineringsfunksjonen, og større trykk på integrering, vil kunne medføre at også andre divisjonsstyrer enn Divisjonsstyret for vitenskap bør bli involvert i vedtaksprosesser.

Forskningsrådet vil

- Foreta en vurdering av intern organisering og ressursbehov knyttet til arbeidet med likestilling og kjønnsperspektiver i forskning;
- Etablere operative og tverrgående prosjektgrupper knyttet til avgrensede oppgaver for å utvikle tiltak og styrke Forskningsrådets innsats når det gjelder likestilling og kjønnsperspektiver i forskning;
- Parallelt iverksette tiltak for kompetanseheving i administrasjon, fagkomiteer og programstyrer.

En moderne likestillingsprofil

Mål

Forskningsrådet skal styrke sin likestillingsprofil.

Begrunnelse

I tillegg til aktiv innsats for å styrke integreringen av likestillings- og kjønnsperspektivet i Forskningsrådets virksomhet generelt, er det viktig at Rådet synliggjør og markerer seg som en moderne organisasjon på likestillingsfeltet. Betydningen av ”flaggprofilering”; noe å holde opp, noe å være stolt av og knytte felles identitet til, bør ikke undervurderes. Universitetene har sine mentorprogrammer som positive identitetsskapere og likestillingsmark rer. NHO har høy profilering av sitt prosjekt *Female future*. Den positive val ren ved disse prosjektene gir eierskap og stolthet.

Forskningsrådet trenger nå å styrke egen innsats på feltet generelt og framstå normativt tydeligere utad. I den sammenhengen bør det utvikles ideer for et ”faneprosjekt”. Det bør arbeides med å styrke profileringen innad og utad, på nett og i andre sammenhenger.  rlig

statistikkproduksjon, som i større grad synliggjør kj nnsfordelinger på alle fagfelt, vil gi signal om at Forskningsrådet er opptatt av disse spørsmålene. En flaggprofilering på likestillingsområdet kunne inngå som et element i den kommende formidlingspolicy.

Forskningsrådet vil

- Samarbeide med KILDEN om å styrke Forskningsrådets formidlingsprofil på kjønn og likestilling;
- Styrke kj nnprofilen på årlig statistikkproduksjon og gjøre denne eksternt tilgjengelig på nett;
- Utvikle ideer for iverksetting av et ”faneprosjekt” for Forskningsrådet.