

# STYRK SATSNINGEN

VIDEREFØRING AV KIF-KOMITEENS  
ARBEID ETTER 2013

Rapport 8.10.2012

Ragnhild Fjellro, KILDEN

## INNHold

Innhold.....	2
1. Oppsummering .....	3
2. Bakgrunn og fremgangsmåte.....	4
3. Innspill fra UH-sektoren og forskningsinstituttene.....	5
4. Framtidige innsatspunkter .....	7
4A. Internasjonalisering i et kjønns- og likestillingsperspektiv .....	7
4A1: Tilrettelegging for mobilitet.....	7
4A2. Internasjonalisering hjemme .....	8
4B. Ledelse fortsatt prioritet: ledelsesopplæring generelt og kvinner i ledelse spesielt .....	9
4C. Tid til forskning i løpet av arbeidsdagen .....	10
4D. Styrke kunnskapen om kjønnsbalanse i forskning.....	11
4E. Kjønnsbalanse i utdanning.....	12
4F. Innovasjon .....	13
4G. Kjønnsperspektiver i forskning .....	14
5. Komiteens konklusjon .....	16
5.1. Ordningen med denne typen komité bør bli permanent.....	16
5.2. Kjønnsbalanse bør fortsatt være hovedfokus. Mandatet bør ikke utvides til å gjelde andre diskrimineringsgrunnlag eller til å gjelde hele forskningssystemet.....	16
5.3. Komiteen bør fortsatt ha mulighet til å ta nye initiativ .....	16
5.4. Komiteen bør fortsatt være fristilt andre organisasjoner i sektoren og ha mulighet til å utforme egen politikk.....	17
5.5. Det er behov for at komiteen tilføres flere ressurser .....	17
Vedlegg 1: Deltagere/respondenter i innsamlingen .....	18
Vedlegg 2. Oppsummering av innspill fra forskningsinstitutt- og uh-sektoren hentet inn gjennom brev ....	20
Vedlegg 3. Innspill på workshop med inviterte deltagere.....	24
Vedlegg 4. Mandat for Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif) .....	27
Vedlegg 5. Regnskap for Kif og Ressursbanken, 2011.....	29

## 1. OPPSUMMERING

«Å endre kulturen innenfor høyere utdanning og forskning krever langsiktig og målrettet arbeid [...] Det er [...] fremdeles en stor overvekt av menn i professorsjiktet. Det samme gjelder også for situasjonen blant førsteamanuenser. [...] Jeg forventer økt satsing fra institusjonene slik at utviklingen skal gå fortere», sa statsråd Tora Aasland, under utdelingen av Likestillingsprisen i 2011. Kif-komiteen deler denne oppfatningen, og har arbeidet fram flere konkrete forslag til videreføring av arbeidet til Komité for kjønnsbalanse i forskning etter at inneværende periode går ut 2013. Disse kan kort oppsummeres i følgende punkter:

1. Ordningen med en komité bør fortsette og gjøres permanent.
2. Kunnskapsdepartementet bør selv ta initiativ til å evaluere ordningen etter en gitt tid.
3. Budsjettrammen bør økes for å møte økt etterspørsel etter råd og kontakt med komiteen og dens sekretariat, samt behov for at komiteen går inn i nye problemstillinger.
4. Nåværende mandat utvides verken når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag eller andre områder av forskningssystemet.
5. Sekretariatet kan fortsatt organiseres av UHR, men sektorens ønske om å tilføre sekretariatet et større faglig miljø, enten i form av flere ressurser eller en samlokalisering med andre relevante aktører bør vurderes.

## 2. BAKGRUNN OG FREMGANGSMÅTE

26. januar 2004 opprettet Utdannings- og forskningsdepartementet *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning (KiF-komiteen)* for å støtte de høyere utdanningsinstitusjonene i deres arbeid med likestilling. Komiteen ble oppnevnt for en treårsperiode. Neste komité var i funksjon fra 2007-2010. Mandatet ble da utvidet til å også omfatte forskningsinstituttsektoren. Komiteen ble gjenoppnevnt i 2010 for en fireårsperiode, under navnet *Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif)*. I Regjeringens handlingsplan *Likestilling 2014* er Kifs arbeid nevnt som et av myndighetenes virkemiddel og initiativ for å oppnå likestilling, og bryte barrierene (2011:74)<sup>1</sup>. Dette understrekes når det i Kunnskapsdepartementets mål om å «involvere fleire kvinner i forskingsbasert innovasjon og forskning og utvikling» i *Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner (2008-2013)*<sup>2</sup> at de «gjennom å opprette og videreføre ‘Komité for integrering i akademia – Kvinner i forskning’ har [...] styrkt merksemda om og arbeidet for å få fleire kvinner til å velje ein forskarkarriere.»

Kif besluttet i sitt møte 31. januar 2012 å starte arbeidet med å identifisere hvordan man best sikrer en videreføring av komiteens arbeid etter at nåværende periode går ut i desember 2013.

Komiteen ønsket å gå i dialog med uh- og forskningsinstituttsektoren for å få innspill på framtidige ønsker og behov, men også respons på hva som har fungert godt med nåværende Kif-komité.

Alle universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter i Norge, samt Norges forskningsråd ble i brev form invitert til å gi tilbakemelding på positive og negative sider ved Kif-komiteens arbeid. De ble også oppfordret til å komme med forslag til alternativ organisering av arbeidet for kjønnsbalanse i forskningen, og oppgaver institusjonene ønsker at Kif skal påta seg for å bistå dem i deres arbeid for å oppnå kjønnsbalanse. I tillegg ble det gjennomført to workshoper.  n med LUN-nettverket (likestillingsr dgiverne ved universitetene) og én med inviterte representanter for aktører i sektoren, som har erfaring med Kif-komiteens arbeid<sup>3</sup>.

Innspillene ble behandlet på komiteens møte 4. mai 2012 i Tromsø (sak 26/12). Den kontaktrunden komiteen har hatt med sektoren v ren 2012 danner bakgrunn for å komme med forslag til hvordan en videreføring av Kif-komiteens arbeid kan utformes.

Denne rapporten går kort rede for ovennevnte innspill fra uh-sektoren og forskningsinstituttene, samt nåværende Kif-komite s vurdering av disse. Oppsummeringen av innspillene og komiteens vurdering av disse, leder fram til et forslag til framtidige innsatsområder for etterfølgere av sittende Kif-komité. I rapporten gis også forslag til hvordan arbeidet bør organiseres og budsjetteres.

---

<sup>1</sup> Regjeringens handlingsplan for likestilling; Likestilling 2014 <http://bit.ly/PmWyjx>

<sup>2</sup> Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner, <http://bit.ly/KLZPUM>

<sup>3</sup> For fullstendig oversikt over alle institusjoner som har deltatt i de ulike innsamlingene, se vedlegg 1.

### 3. INNSPILL FRA UH-SEKTOREN OG FORSKNINGSPROJEKTENE

**Følgende fire spørsmål ble stilt i brev til sektoren De var også tema for workshopene:**

1. *Hva slags utbytte har institusjonen hatt av Kif-komiteen?*
2. *Hva kunne Kif-komiteen gjort for å hjelpe dere til å få en bedre kjønnsbalanse blant forskerne?*
3. *Hvilke behov vil en ordning med en Kif-komite etter 2013 dekke?*
4. *Har dere forslag til alternative/bedre måter å organisere det nasjonale arbeidet på?*

Tilbakemeldingene kan oppsummeres i tre punkter.

- Komiteen har vært et tiltak institusjonene har hatt god nytte av. Institusjonene nevnte spesielt Ressursbanken, tildeling av nettverksmidler, bevisstgjørende arbeid og synliggjøring av problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse i forskning, samt fokuset på ledelse.
- Institusjonene kommer med forslag til flere framtidige og nye behov, som innebærer økning i økonomiske støtteordninger fra Kif til sektoren, og at det utvikles noe i retning av et kunnskaps- og kompetansesenter.
- Tilbakemeldingene knyttet til mandatet er at det bør være som i dag, dvs. ikke utvidelse av diskrimineringsgrunnlag eller til andre deler av forskningssystemet, og at komiteens nåværende fristilte posisjon opprettholdes.

#### 3.1. Nyttige tiltak og konkret utbytte

- Informasjon (Ressursbanken, hefter, kurs, konferanser, oversikt over handlingsplaner, eksterne lenker, nyhetsaker/nyhetsbrev)
- Økonomiske midler (nettverksmidlene, støtte til å arrangere seminar)
- Likestillingsprisen
- Komiteens sentrale rolle som nasjonal nettverksbygger for hele sektoren (f.eks. LUN-nettverket, nettverkskonferansene, Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet)
- Komiteens kontinuerlige press på likestillingsarbeidet i sektoren
- Komiteens bevisstgjørende arbeid (bidratt til økt fokus på problemstillinger relatert til kjønn i forskning, initiert interne diskusjoner ved institusjonene, komiteen og dens sekretariat fungerer som et sted å hente kompetanse)
- Komiteens ledelsesorienterte arbeid (komiteen møter bredt utvalg av ledere ved institusjonsbesøk)
- Komiteens rolle som nasjonal, politisk pådriver for endring og som viktig drivkraft overfor departementer og Forskningsrådet, NOKUT, gjennom innspill til offentlige utredninger og høringer
- Komiteens internasjonale synlighet og deltakelse
- Komiteens tilsynsrolle («vaktbikkje»)
- Sekretariatets rådgivende rolle
- Komiteens fristilte rolle, og dens sikring av kontinuitet i likestillingsarbeidet i forskningssektoren

#### 3.2. Framtidige og nye behov

- Organisere pengestøtte til likestillingstiltak, tildele økonomisk støtte
- Fortsatt fokus på kjønnslikestilling
- Sentralisering av oppgaver (for eksempel kompetansehevede tiltak for «god ledelse» og «kvinner i ledelse», pådriver overfor Forskningsrådet ved å se til at de gjør det de sier de skal gjøre og at deres tiltak har ønsket effekt, nasjonal opplæring i forskningsledelse)

- Ha flere, og ulike temaer for konferanser
- Jobbe for å få likestillingsmedarbeidere til instituttsektoren og inkludere dem i nasjonalt nettverk av likestillingsarbeidere
- Tettere dialog med FFA (Forskningsinstituttene fellesarena)
- Målrettet arbeid mot ledere
- Etablere og inngå i et rådgivende ressurscenter eller etablere et kunnskaps- og dokumentasjonssenter (initiere/skape forskning/statistikk, dokumentasjon)
- Etablere, utvikle og drifte faglige nettverk for det underrepresenterte kjønn
- Fokuserer på kjønnsbalanse/likestilling gjennom hele utdanningsløpet – ikke bare i forskning
- Direkte dialog med politisk ledelse

### **3.3. Mandatet**

- Beholde hovedfokus på uh-sektoren og forskningsinstituttene som i dag
- Initiere mer forskning/utredninger, og slik sikre et bedre underlag for en kunnskapsbasert likestillingspolitikk
- Opprettholde kombinasjonen av komité, sekretariat og møter/møteplasser
- Sammensetningen av komiteen er god (viktig møte mellom «fellows», ikke «gender experts»)
- Incentivmidler utformes og forvaltes gjennom Kif framfor Kunnskapsdepartementet, forutsatt økte ressurser
- Komiteens budsjett prisjusteres

## 4. FRAMTIDIGE INNSATSPUNKTER

Det foregående er en oppsummering av tilbakemeldingene sektoren ga på Kif-komiteens arbeid så langt, og innspill på hva de antar de vil ha behov for i fremtiden. Det vil være opp til den framtidige komiteen å ta de endelige valgene om hvordan den vil organisere sitt arbeid, og hvilke tiltak og initiativ den ønsker å iverksette. Med bakgrunn i våre erfaringer og de nevnte innspillene sektoren har gitt, ønsker vi å anskueliggjøre mulige innsatspunkter framover. Flere av disse innsatsområdene er allerede satt på dagsordenen, men det vil kreve økte ressurser å komme i dybden på dem, som for eksempel ledelse. Andre innsatspunkter er å anse som nybrottsarbeid.

### 4A. INTERNASJONALISERING I ET KJØNNS- OG LIKESTILLINGSPERSPEKTIV

For å få en karriere i forskning er man avhengig av nettverk, og å få erfaring på tvers av landegrenser. Internasjonal mobilitet er et politisk mål i Norge. Blant annet i St.meld. nr. 7 (2007-2008)<sup>4</sup> heter det at det «[...] er et mål å øke internasjonaliseringen av forskningen ytterligere». Flere undersøkelser har vist at kvinnelige og mannlige forskere stiller ulikt, både når det gjelder utenlandsopphold, kontakt med utenlandske forskere og deltakelse i samarbeidsprosjekter. Internasjonalisering er i dag et eget kriterium i forskningspolitikken verdsettingshierarki. Både for den enkeltes karriere og for institusjonen som helhet er internasjonalisering av vesentlig betydning.

Internasjonalisering handler også om utenlandske forskere som rekrutteres til norske forskerstillinger. Her er det nødvendig med nybrottsarbeid, som inkluderer statistikkinnhenting, kunnskapsproduksjon og debatt som kan avdekke sammenhenger mellom strategier for kjønnsbalanse i forskningen, og internasjonalisering av forskningen. Kunnskap, statistikk og debatt kan gi verdifulle perspektiver på hvem vi rekrutterer fra utlandet, hvordan internasjonal rekruttering i praksis skjer, og om rekrutteringen bidrar til å fremme eller hemme kjønnsbalansen her hjemme. Internasjonalisering er et felt Kif foreløpig ikke har hatt ressurser til å prioritere.

#### 4A1: TILRETTELEGGING FOR MOBILITET

Tidsbruksundersøkelsen (Egeland/Bergene 2012)<sup>5</sup> viser at kvinner deltar sjeldnere på konferanser, sitter langt sjeldnere i bedømmelseskomiteer for doktoravhandlinger, deltar sjeldnere i prosjektsøknadssamarbeid med eksterne kolleger eller miljøer og gir langt færre fagfellelvurderinger enn menn (Egeland/Bergene 2012:101). Her bekreftes de funn NIFU gjorde i 2009<sup>6</sup>, der det kommer fram at kvinnelige forskere deltar mindre i internasjonalt forskningssamarbeid enn menn. Samtidig oppgir rundt 70 prosent av forskerne (både kvinner og menn) at *internasjonal orientering* er et viktig trekk ved deres forskning, særlig i de humanistiske fagmiljøene som tradisjonelt har kvinnedominans (2009:24). Ikke desto mindre

<sup>4</sup> St.meld. nr. 7 (2007-2008), Statusrapport for Kvalitetsreformen i høgre utdanning

<sup>5</sup> Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene (2012): *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-rapport, r2012:1. <http://bit.ly/P1FMA7>

<sup>6</sup> Vabø, Agnete og Ramberg, Inge (2009): Arbeidsvilkår i norsk forskning, rapport 9, 2009,

oppgir betydelig færre kvinnelige forskere (2/3) at de samarbeider med kolleger i utlandet, sammenlignet med mannlige forskere (3/4) (ibid:25).

Den samme tendensen kommer til syne i utenlandsopphold. Kjønnforskjellene blir særlig markante når man kontrollerer for barn/familie. En undersøkelse av mobiliteten blant doktorgradsstudenter utført av Senter for internasjonalisering av utdanning (SIU)<sup>7</sup>, viser at det er små forskjeller i mobilitet når man sammenligner kandidater med og uten barn uavhengig av kjønn. Det er heller ikke store forskjeller når man sammenligner menn og kvinner uavhengig av barn. Forskjellene blir derimot merkbart større om man måler mobilitet opp mot både kjønn og omsorg for barn. «Having family, children or a partner at home clearly constitutes the strongest barrier to mobility according to the candidates' response [...] While there is no gender mobility gap among candidates without responsibility for dependent children [...] Female candidates with responsibility for children are significantly less mobile than males with such child responsibility» (SUI 2011: 31-32).

Både Kif og UHR har utført analyser av disse<sup>8</sup>, og konkludert med at det eksisterer et forbedringspotensial i Norge knyttet til karriereplanlegging og karriereutvikling for forskere. Den samme konklusjonen er trukket i institusjonenes interne analyser. Senere dialogmøter Norges forskningsråd arrangerte med sju institusjoner viste at «samtlige institusjoner ønsket høyere utgående internasjonal mobilitet. Kun et fåtall nevner egne incentiver for utenlandsopphold, men det er god erfaring med dette» (rapport, Euraxess, Norges forskningsråd, upublisert).

Det er nødvendig å styrke kvaliteten på rapporteringen på dette feltet, så institusjonene får etablert strategier og virkemidler som øker forskermobiliteten også for kvinner.

---

## 4A2. INTERNASJONALISERING HJEMME

Regjeringen har gjentatte ganger påpekt at internasjonalisering av norsk forskning har høyeste prioritet, blant annet da statsråd Kristin Halvorsens ønsket velkommen til studiestart ved Universitetet for Miljø og Biovitenskap (UMB) høsten 2012<sup>9</sup>. Et annet eksempel er fra forskningsmeldingen *Klima for forskning*<sup>10</sup>. Her heter det at internasjonalisering krever at Norge utvikler gode forskermiljøer og gir gode vilkår for forskning (St.meld. nr. 30 (2008-2009)). I Regjeringens melding om arbeidsinnvandring i 2008<sup>11</sup> var et av målene å gjøre det enklere for faglærte og spesialister fra land utenfor EØS-området å ta arbeid i Norge. Også Norges forskningsråd fremhever mobilitet som en grunnleggende forutsetning for internasjonalt samarbeid.

Det er en sterk økning av antall forskere som kommer til Norge, og denne gruppen øker vesentlig raskere enn andre former for innvandring. «I tidsrommet 1990-2005 disputerte 1394 personer med utenlandsk statsborgerskap for doktorgraden ved norske universiteter og

---

<sup>7</sup> <http://bit.ly/OiWnCX>

<sup>8</sup> Avviksanalyse, <http://bit.ly/M6p7ek>

<sup>9</sup> <http://bit.ly/UxqYeK>

<sup>10</sup> *Klima for forskning*, St.meld. nr. 30 (2008-2009) - <http://bit.ly/LMlvtP>

<sup>11</sup> 5 St.meld. nr. 18 (2007-2008) *Arbeidsinnvandring*, <http://bit.ly/NHkoAp>



høgskoler. Utlendinger stod således for hver syvende doktorgrad som ble avlagt», heter det i NIFU STEPS rapport fra 2007<sup>12</sup>. I 2011 gjorde NIFU en ytterligere kartlegging, denne gangen av alle utlendinger i norsk forskning (NIFU Rapport 30/2011)<sup>13</sup>. Den viste at det i «2007 arbeidet 5400 utenlandske forskere i Norge. Utlendingsandelen var høyest med nesten 17 prosent blant det vitenskapelige personalet i universitets- og høgskolesektoren [...] I perioden 1997-2007 økte andelen med ikke-norsk statsborgerskap i befolkningen med 1,8 prosentpoeng. Tilsvarende andel i universitets- og høgskolesektoren og instituttsektoren [...] økte 6,5 prosentpoeng i samme periode» (2011).

Da NIFU STEP (2007) målte for kjønn blant utenlandske statsborgere som disputerte i tidsrommet 1990-2005 fant de at 418 var kvinner og 976 var menn. Dette ga en kvinneandel på 30 prosent. I 2011 ble det rapportert om noe jevnere kjønnsbalanse når man så alle utenlandske forskere under ett. «Kjønnfordelingen blant forskere med ikke-norsk statsborgerskap er omtrent den samme som blant forskere med norsk statsborgerskap. I 2007 var kvinneandelen om lag 40 prosent i begge gruppene».

I masteroppgaven *Lonely and Hardworking: International PhD Candidates' Cross-Cultural Adjustment at the University of Oslo* (2010)<sup>14</sup>, intervjuer Sarah Caroline Bergstrøm doktorgradsstudenter ved UiO om tilpasning til en annen kultur. Flere av de utenlandske stipendiatene rapporterer det som krevende å forstå og håndtere en ny kulturell setting.

Det er nettopp utfordringene knyttet til en god integrering av utenlandske forskere som vil bli utfordringen i fremtiden, og som er en problemstilling Kif har vært klar over, men ennå ikke har hatt ressurser til å gå løs på. Det ser ut til å være særlig tematikk som angår kjønn og/eller etnisitet som peker seg ut som problematiske. Utenlandske doktorander ser ut til å ha størst utfordringer når de er i «tilknytning til en faglig sterk forskergruppe. Her er det tydelig at denne forventningen i langt mindre grad er oppfylt enn de andre forventningene» (NIFU STEP 2007:23). Dette blir særlig tydelig når man måler for kjønn og etnisitet. Det viser seg å være «relativt store variasjoner mellom gruppene. Yngre mannlige kandidater fra Norden og Nord-Europa har i størst grad fått tilgang til nye faglige nettverk. Mer urovekkende er det at kandidater fra land utenfor Nord-Europa og kvinner bare i mindre grad har fått en slik tilgang» (NIFU STEP 2007:25).

#### 4B. LEDELSE FORTSATT PRIORITET: LEDELSESOPPLÆRING GENERELT OG KVINNER I LEDELSE SPESIELT

Kif-komiteen har vært opptatt av ledelse siden oppstarten av sitt arbeid. Det er krevende og omfattende å jobbe opp mot ledelsen på mellomledernivå ved universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter. Like fullt er det et eksplisitt behov for det, og flere ledere, for eksempel SINTEFs konsernsjef, melder at likestillingsperspektivet er svært viktig å forankre hos ledelsen. «Som ledere i SINTEF har vi ansvar for [...] helheten, og likestilling er en del av alt dette. Vi vil ha

---

<sup>12</sup> Brofoss, Karl Erik og Terje Bruen Olsen (2007) Utenlandske statsborgere med norsk doktorgrad, NIFU STEP RAPPORT 5/2007, <http://bit.ly/KZ9veD>

<sup>13</sup> Olsen, Terje Bruen og Bo Sarpebakken (2011), Utlendinger i norsk forskning; En undersøkelse basert på registerdata, NIFU Rapport 30/2011, <http://bit.ly/MxZXTi>

<sup>14</sup> <http://bit.ly/P12WVu>

et godt arbeidsmiljø, preget av likeverd og mangfold. Likestilling er rett og slett viktig for SINTEF» (SINTEFs konsernsjef under konferansen «Likestilling på instituttene - status og satsing» til Ressursbanken<sup>15</sup> 29.10.2009). Flere ledere har også uttalt seg om viktigheten av ledelsesforankret likestillingsarbeid i heftet *Talenter på spill*<sup>16</sup>.

Den samme vektleggingen finner vi i LDOs «Håndbok for universitets- og høyskolesektoren og forskningsinstituttsektoren Likestilling og mangfold»<sup>17</sup>. Her er ett av likestillingstipsene at «virksomhetens ledelse må engasjere seg i likestillingsarbeidet».

Det er også behov for å øke andelen kvinner i ledelsene. «Leadership without the full participation of women not only excludes women individually and collectively, but is also a huge waste of talent, knowledge and expertise. And crucially, given the current state of society and the world, this aspect of gender inequality is likely to become even more important in the future»<sup>18</sup>. Slik oppsummeres et forskningsprosjekt om forsknings- og utdanningsutvikling som har pågått siden 2005 i Finland. På dette området er det gjort en mengde forskning<sup>19</sup>.

Flere kvinnelige ledere er en utfordring Regjeringen ser «som en av sine viktigste utfordringer». I *Klima for forskning* (St. meld 14) konkretiseres det å skulle «tilstrebe like mange kvinner og menn på alle stillingsnivåer og på alle fagområder [...] Det må iverksettes tiltak for å rekruttere, holde på og kvalifisere kvinner [...] Å skolere ledere med henblikk på hvilke faktorer som fremmer og hemmer kvinners karriere, er et viktig virkemiddel» (St. meld 14).

Det arbeidet Kif har gjort i forbindelse med ledelse har fått svært gode tilbakemeldinger. Dette er tiltak som heftet *Talenter på spill*, ledelsesportalen, institusjonsbesøk og dialogene med UHR. Ikke desto mindre ønsker sektoren mer. Det er blant annet behov for lederopplæring av kvinner, og også satsninger som retter seg mot alle ledelsesnivåene ved institusjonene både gjennom kursmaterieill og institusjonsbesøk. Dette krever ressurser som opprettholder en kontinuerlig innsats.

#### 4C. TID TIL FORSKNING I LØPET AV ARBEIDSDAGEN

Man finner mange skjevheter når man undersøker karrierebygging og tidsbruk i forskning. NIFU-rapportene *Arbeidsvilkår i norsk forskning*<sup>20</sup> (Vabø 2009), og *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*<sup>21</sup> (Vabø 2012) viser at ulikhetene mellom kvinnelige og mannlige forskere er mange, og svært sammensatte. Ulikhetene gjelder både hvordan forskerfamiliene organiserer familielivet og arbeidsdagen, hvordan de håndterer faglige (internasjonale) nettverk og hvordan arbeidsoppgavene på arbeidsplassen fordeler seg.

En del av rapporten fra 2012 baserer seg på Arbeidsforskningsinstituttets tidsbruksundersøkelse (Egeland/Bergene 2012). Den avdekker blant annet at kvinnelige

---

<sup>15</sup> <http://bit.ly/P7QPJL>

<sup>16</sup> *Talenter på spill*- Eksempler på god forskningsledelse, <http://bit.ly/Kw7rcw>

<sup>17</sup> Håndbok for universitets-, høyskolesektoren og forskningsinstituttsektoren – LDO, <http://bit.ly/M7S86B>

<sup>18</sup> Husu, Liisa, Jeff Hearn, Anna-Maija Lämsä og Sinikka Vanhala (2012), «Women, Management and Leadership [...] NASTA Women's Leadership Project Final Report», Research Report 72 <http://bit.ly/N0Zzw0>

<sup>19</sup> Se litteraturliste om forskning på feltet <http://bit.ly/POFdsc>

<sup>20</sup> NIFU: *Arbeidsvilkår i norsk forskning*, <http://bit.ly/Lxwn10>

<sup>21</sup> NIFU: *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*, <http://bit.ly/Q96F11>

førsteamanuenser som oftest er gift med menn som jobber mer enn dem selv. Det samme er ikke tilfelle for de mannlige førsteamanuenser, som har partnere som i gjennomsnitt jobber mindre enn dem selv. Kjønnsforskjellene blir enda klarere når man kontrollerer for barn.

I rapporten viser Vabø m.fl. blant annet at kvinner oftere enn menn har administrative oppgaver, og at kvinners muligheter for karriere i større grad påvirkes av barn og omsorgsarbeid (2012:23). «Hovedtendensen er at mannlige forskere samler opp flere ressurser i form av internasjonalt forskningssamarbeid, internasjonal publisering, deltakelse i fagfellevurdering og gjennomslag på søknad om forskningsfinansiering, også når det er justert for den ulikhet i akademisk organisering og arbeidspraksis som kjennetegner ulike 'kvinne- og mannsfag'».

Dette er kanskje én av grunnene til at kvinner har større utfordringer enn menn med å etablere og konsolidere en karriere innenfor forskning. Kvinner har en tendens til å havne i et dead-end spor, der de verken har tid eller rom til å følge opp et incentiv- og forskningsfinansieringssystem som favoriserer forskere som har tid til å publisere mye og til å skrive søknader. Men hva vet vi egentlig om årsakene til kjønnsbalansen i forskningen?

#### 4D. STYRKE KUNNSKAPEN OM KJØNNBALANSE I FORSKNING

Vi har noe statistikk som dokumenterer strukturelle ulikheter i norsk forskning basert på kjønn. Forskning som forklarer årsakene til ulikhetene er derimot svært mangelfull. Behovet for mer kunnskap er stort. Riktignok har noen mindre utredninger vært gjennomført, men disse dataene er ikke samlet eller systematisert. I Sverige har de til sammenligning kommet mye lenger enn Norge. Det gjelder både forskning og tiltak knyttet til kjønnsbalansen i forskning<sup>22</sup>.

Vabø m.fl. (Rapport 9, 2012)<sup>23</sup> understreker at Norge, i motsetning til Sverige, i liten grad har studert mulige kjønnspolitiske konsekvenser av den norske forskningspolitikken (2012:9). Vabø, og de andre forskerne bak rapporten, stiller spørsmål om forskningsfinansieringssystemet fungerer «i kvinners disfavør siden kvinner i mindre grad enn menn har nok sammenhengende tid til å kvalifisere seg gjennom forskningspublikasjoner og søknader om forskningsfinansiering? Er det mulig å utvikle systemer for fordeling av forskningsmidler som koster mindre tidsmessig for den enkelte forsker?» (ibid). De ser behov for «mer kunnskap om kjønnspolitiske konsekvenser av forskningspolitikken» (2012: 18), og eksemplifiserer med humanistiske fag som tradisjonelt har vært viktige for å løfte frem kvinner, men som nå «blir bygget ned samtidig som nye ressursrike arenaer som innovasjonsrettet forskning oppstår, arenaer der kvinner tilsynelatende stiller svakere» (ibid).

Vabø m.fl. konkluderer med at det er behov for «differensierte kartlegginger av frafallsmønstre for å identifisere hvor det er behov for tiltak [...] Det er behov for casestudier som kan avdekke

---

<sup>22</sup> *Delegationen för jämställdhet i högskolan* bevilget midler til flere prosjekter. Blant annet prosjektet som viser hvordan veiledere og mentorer kan bidra til et mer likestilt akademia (*Könsmedveten forskarhandledning* - <http://bit.ly/L9SCxB>). Umeå universitet har også gjennomført prosjektet *Storytelling - att skriva om berättelsen om akademien* (2012) - <http://bit.ly/P13A1F>. Det går bakenfor klassisk statistikk og spørreskjema for å løfte fram historiene bak tallene som viser kjønnsbalanse i akademia. *Högskoleverket* i Sverige har dessuten analysert hvordan svensk regjeringens rekrutteringsmål for å øke andelen kvinnelige professorer kan bli mer effektive (*Rekryteringsmål för kvinnliga professorer* - <http://bit.ly/NbqNU4>).

<sup>23</sup> Vabø, Agnete, Hebe Gunnes, Cathrine Tømte, Ann Cecilie Bergene, Cathrine Egeland *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning - En tilstandsrapport*, Rapport 9/2012 - <http://bit.ly/Q96F11>

mulige forklaringer på skjev kjønnsrepresentasjon i ulike faglige og institusjonelle sammenhenger [og] kvalitative studier som kan gi innsikt i kvinners bortvalg av forskerkarriere. [...] Studier som kan gi innsikt i sammenhenger mellom fag, prestisje og kjønn etterlyses [...] Siden 1980-tallet har det vært iverksatt tiltak for å fremme likestilling i norsk forskning, men det mangler forskningsbasert kunnskap og evaluering av tiltak som har vært gjennomført og systematisk kunnskap om hvilke tiltak som virker. Det er behov for å utrede kjønn og ledelse i hele sektoren, både i form av tallgrunnlag og i form av kvalitative studier som kan belyse hvorfor kvinneandelen er lav blant professorer og toppledere. Kvinners posisjon og rolle i et voksende forskningsadministrativt apparat er også et relevant aspekt her» (2012: 23-24).

Under konferansen *Vitenskapsåret 2011: Kan vi stole på vitenskap?* i regi av Kunnskapsdepartementet viste professor i informatikk ved Universitetet i Oslo, Knut Liestøl, i sitt foredrag «Hierarkier, kvalitet og kjønn i akademia<sup>24</sup>» hvordan faghierarkier er tilstede i akademia, og de er ganske sterke. Han har sett på prosentandelen av kvinner i faste stillinger ved norske universiteter, og finner det øverst i hierarkiet er færrest kvinner, og så er det en jevn stigning der de fleste kvinnene befinner seg nederst i faghierarkiet. Ifølge Liestøl har både faghierarkiene og fagfelle vurderingen trekk som strukturelt degraderer kvinners posisjon i akademia. Det er meget viktig å se på hvordan kvinner foretrekker eller går inn i forskjellige fagområder, og hvordan disse strukturelt er prioritert eller nedprioritert.

Allerede i 2006 arrangerte daværende Kif-komiteé et seminar for å kartlegge kunnskapsgrunnlaget og framtidige kunnskapsbehov. Komiteen har hele tiden vært opptatt av behovet for mer forskning på disse områdene. Som det framkommer av tilbakemeldingen fra sektoren er det ønskelig at komiteen selv har ressurser til å utrede spørsmål for slik å kunne komme med kvalifiserte synspunkter og anbefalinger.

#### 4E. KJØNNBALANSE I UTDANNING

«Regjeringens mål er bedre kjønnsbalanse i utdanning og yrkesvalg. Målet er å bryte tradisjonelle utdanningsvalg og øke ungdommens bevissthet rundt de valg de gjør. Regjeringen ønsker ikke å styre utdannings- og yrkesvalg, men satser på systematisk holdningsskapende arbeid og aktive tiltak. Det har vist seg å gi resultater». Sitatet er hentet fra *Likestilling for likelønn* (St.meld 6 2010-2011, punkt 11.1.1)<sup>25</sup>. Meldingen avdekker en rekke tiltak som kan iverksettes for å utjevne kjønnsbalansen i utdanningsvalg.

Utdanning er et stort og komplekst felt. Det ligger utenfor Kifs mandat, og tilbakemeldingene tyder på at også fremtidens komitémandat bør begrense seg til forskning. Men forskning og utdanning henger sammen. Kif ga i 2011 ut et eget ressurshefte, *Fremtidsdrømmer - Råd om kjønnsbalanserte studievalg*<sup>26</sup>. Ressursheftet tar opp temaer aktualisert på en erfaringskonferanse komiteen arrangerte sammen med Universitetet i Agder i Kristiansand 2011 som handlet om gutter og jenters utradisjonelle studievalg

---

<sup>24</sup> Artikkel fra Liestøls foredrag. <http://bit.ly/SZBDM3>

<sup>25</sup> <http://bit.ly/OfCkou>

<sup>26</sup> <http://bit.ly/LxiEaz>

## 4F. INNOVASJON

«Europakommisjonen la 30. november 2011 frem sitt forslag til *Horizon 2020*, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon som vil gå fra 2014 til 2020. Et viktig mål for rammeprogrammet er å bidra til Europas konkurransevne og til bærekraftig utvikling gjennom kunnskap og innovasjon», heter det i EØS-notat, publisert på Europaportalen, 16.12.2011<sup>27</sup>. Innovasjonsperspektivene handler også om likestilling og kjønn. «Kjønnsbalanse i forskning og innovasjon er [...] nødvendig for at forskningen skal bli mer innovativ», sa EU-kommissær for forskning og innovasjon, Máire Geoghegan-Quinn, under konferansen Gender Summit<sup>28</sup>, i Brussel i november 2011<sup>29</sup>.

Også svenske forskningsmiljøer har tatt betydningen av kjønn i innovasjon innover seg. «Et kjønnsperspektiv på innovasjon kan utvide innovasjonsbegrepet, belyse strukturer som stenger både internt og mellom organisasjoner, og vise nye former for innovasjonssystemer», sier Jennie Granat Thorslund i VINNOVA, en statlig myndighet under Näringsdepartementet, som har som mål å fremme innovasjon og utvikling, og har som oppgave å øke konkurransevnen hos forskere og bedrifter i Sverige. Thorslund er en av lederne for VINNOVAs program for kjønn og innovasjon<sup>30</sup>; VINNMER-programmet. Her satser de på forskermerittering gjennom blant annet samarbeid mellom forskningsmiljøer. De har blant annet utgitt antologien *Innovation and Gender*, i samarbeid med Verket för Innovationsforskning, Tillväxtverket og Innovasjon Norge (2011). Der argumenteres det for at kjønn bidrar til innovasjon og vekst.

Elisabet Ljunggren fra Nordlandsforskning har forsket både på kjønn og entreprenørskap, og kjønn og innovasjon. Ifølge Ljunggren finnes det lite både av tall og annen kunnskap om feltet kjønn og innovasjon i Norge, men hun viser til noen tall som indikerer trendene. I en undersøkelse av Forskningsrådets satsing på forskning og innovasjon i norske regioner (VRI) (Kvindal og Ljunggren, 2010<sup>31</sup>) viser det seg at når VRI-regionene velger sine satsingsbransjer, altså de bransjene de oppfatter som mest innovative, er dette mannsdominerte bransjer. Bare ni prosent av de valgte bransjene i VRI (det vil si 5 av 55) er såkalte kvinnedominerte bransjer. Fra Sverige viser forskning at for eksempel virkemiddelinnsetts for å fremme innovasjon er svært kjønnsskjev (Pettersson 2007<sup>32</sup>, Lindberg 2010<sup>33</sup>). Ifølge Ljunggren er det ingen indikasjoner på at situasjonen i Norge skulle være annerledes.

Tall fra Birkeland Innovasjon, en teknologioverføringsbedrift som hjelper forskere ved Universitetet i Oslo til å kommersialisere forskningsresultatene sine, viser også kjønnsskjevheten. «Tall for 2006 viser at bak 65 innleverte ideer/oppfinnelser står det til sammen 112 enkeltforskere. Av disse er 23 kvinner. Tallene for 2007 (i november) er noenlunde

---

<sup>27</sup> <http://bit.ly/Nb3s5d>

<sup>28</sup> <http://bit.ly/Ng3JoR>

<sup>29</sup> <http://bit.ly/Rt8oJn>

<sup>30</sup> <http://bit.ly/POGj7e>

<sup>31</sup> Kvidal, T. og Ljunggren, E. (2010) «'Of course gender is important, I'm just not sure in what way': The gendered innovation discourse in VRI» i Ljunggren, E., Alsos, G.A., Amble, N., Ervik, R., Kvidal, T. & Wiik, R. (2010) *Gender and innovation – Learning from regional VRI-projects*. NF-rapport 2/2010, Bodø: Nordlandsforskning

<sup>32</sup> Pettersson, K. (2007), *Men and Male as the Norm? – A gender perspective on innovation policies in Denmark, Finland and Sweden*, Nordregio-report:4, Stockholm: Nordregio

<sup>33</sup> Lindberg, M. (2010), *Samverkansnätverk för innovation. En interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning*, PhD dissertation, Luleå: Luleå Technological University

de samme. 99 personer står bak 60 ideer. 22 er kvinner. I 2006 utgjør altså de kvinnelige innovatørene 20,5 prosent, mens de i november 2007 utgjør 22,2 prosent av den samlede innovatørgjengen»<sup>36</sup>. På dette feltet trengs det både mer forskning, statistikk og dokumentasjon som kan berede grunn for konkrete tiltak som kan skape kjønnsbalanse i innovasjonsforskningen i Norge.

I NIFUs rapport *Arbeidsvilkår i norsk forskning* (2009) fant man det derfor «ikke overraskende at færre kvinnelige forskere deltar i prosesser rettet mot kommersialisering og teknologioverføring» (2009:10). «At betydelig færre kvinnelige enn mannlige forskere oppgir at de har vært involvert i teknologioverføringsprosesser/kommersielt rettet forskning, reflekterer naturlig nok at det finnes færre kvinner innenfor teknologisk forskning [...] andelen kvinnelige forskere [er] fremdeles [...] svært lav innenfor teknologiske fag: Men gitt den økende satsingen på forskning rettet mot kommersialisering og teknologioverføring, slik det kommer til uttrykk både gjennom offentlige satsinger som "*entrepreneurial university*", aktualiserer dette funnet umiddelbart spørsmål som kvinners faktiske deltakelse i og mulighet for å påvirke forskning rettet mot videre anvendelse i samfunnet, og hvordan kvinneandelen kan økes innenfor innovasjonsrettet forskning» (2009:37).

I Norge i 2011 hadde vi fremdeles utfordringer knyttet til kjønnsperspektivet i innovasjonsforskningen. I 2011 avdekket en midtveisevaluering<sup>34</sup> av de 14 sentrene for forskingsdrevet innovasjon (SFI) at elleve av disse har utfordringer knyttet til likestilling. Fem av de 14 har ingen kvinner i styret. Det er lite som tyder på at disse tallene har endret seg i særlig stor grad siden 2011.

#### 4G. KJØNNSPERSPEKTIVER I FORSKNING

Norges forskningsråd har besluttet å avvikle kjønnsforskningsprogrammet etter at nåværende programperiode utgår i 2012. Da har grunnforskningsprogrammet virket i totalt 17 år. Fra 2013 skal Forskningsrådet «prioritere arbeidet med å integrere kjønnsperspektiver i alle sine virkemidler»<sup>35</sup>. «Det er allerede obligatorisk at relevansen av kjønnsperspektiver skal vurderes i arbeidet med å utforme fagplaner for alle Forskningsrådets programsatsinger. Samtidig skal likestilling og kjønnsperspektiver vurderes i alle prosjektsøknader som vurderes for bevilgning. Forskningsrådets policy for likestilling og kjønnsperspektiver i forskning legger til grunn at kjønn er et sentralt organiserende prinsipp i samfunnet. Kjønnsperspektiv er av stor interesse både i humanistisk, samfunnsvitenskapelig og medisinsk forskning»<sup>36</sup>, skrev Forskningsrådets direktør på sin blogg, i forbindelse med nedleggelsen.

*Kjønnsperspektiver* i forskning og *kjønnsbalanse* i forskning er tilsynelatende to ulike temaer. Erfaringen viser imidlertid at integrering av kjønnsperspektiver i forskning gir positivt utslag på kjønnsbalansen i forskning. Det kan være særlig to grunner til dette. For det første ser det ut til at det oftest er kvinnelige forskere som bringer inn kjønns- og samfunnsperspektiver i for eksempel teknologi og innovasjonsforskningen. For det andre kan en slik integrering føre til

---

<sup>34</sup> <http://bit.ly/Nb3ytr>

<sup>35</sup> forskningsradet.no <http://bit.ly/Mn29xg>

<sup>36</sup> Kjønnsperspektiv i hele porteføljen – Arvids blogg, <http://bit.ly/MJtZSR>

større oppmerksomhet rettet mot betydningen av kjønnsbalanse i forskning. Kjønnsperspektiv i forskningen og kjønnsbalanse i forskningen har med andre ord en gjensidig positiv effekt på hverandre. Det er derfor gode grunner til å følge utviklingen i Norges forskningsråd videre. Det vil være interessant å se hvordan Forskningsrådet løser oppgaven med å integrere kjønnsperspektiver i sine virkemidler. Tilsvarende vil det være viktig å undersøke effekten av de ordningene Forskningsrådet allerede har iverksatt for å integrere kjønnsperspektiver og likestilling i fagplaner og prosjektsøknader.

## 5. KOMITEENS KONKLUSJON

Innspillene fra forskningssektoren ble presentert og diskutert grundig på Kif-komiteens møte 4. mai i Tromsø, og i møtet 28.august i Bergen. Komiteen er enige om følgende:

### 5.1. ORDNINGEN MED DENNE TYPEN KOMITÉ BØR BLI PERMANENT

*Begrunnelse:* Når komiteens funksjonstid går ut 31.12.13 har ordningen eksistert i ti år. Den lange varigheten gir i seg selv en effekt av permanens. Innspillene fra uh-sektoren, forskningsinstituttene og Norges forskningsråd understreker dette behovet.

Mellom hver komitéperiode har det vært usikkert hva Kunnskapsdepartementet ønsker å gjøre. Dette har ført til at komiteenes siste år har vært preget av usikkerhet, som i sin tur har influert på valg av oppgaver, og om man skal avvikle tiltak komiteen har initiert (for eksempel Ressursbanken) ol. Om Kunnskapsdepartementet gir Kif-komiteen permanent status vil dette bidra til langsiktighet og forutsigbarhet i arbeidet.

### 5.2. KJØNNSBALANSE BØR FORTSATT VÆRE HOVEDFOKUS. MANDATET BØR IKKE UTVIDES TIL Å GJELDE ANDRE DISKRIMINERINGSGRUNNLAG ELLER TIL Å GJELDE HELE FORSKNINGSSYSTEMET

*Begrunnelse:* Oppsummeringen av innspillene viser en nærmest unison enighet<sup>37</sup> om at hovedfokus framover fortsatt bør være på kjønnsbalanse alene, og at nedslagsfeltet bør være som i dag. Det er en uttalt bekymring at for omfattende mandat fører til en spredning av komiteens oppmerksomhet og at komiteen ikke lenger vil ha kapasitet til å opprettholde det som har vært klare suksessfaktorer, så som institusjonsbesøkene, veiledning, rådgivning og den tette kontakt med uh-sektoren og forskningsinstituttsektoren.

Komiteen fikk flere tilbakemeldinger fra sektoren på hvilke temaer og oppgaver det er ønskelig at Kif tar fatt på. Disse innspillene er ikke å anse som konkrete innspill til endring av mandat.

Vi ønsker å oppfordre departementer som har ansvar for andre deler av forskningssystemet, som Nærings- og handelsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet, om å opprette en tilsvarende komitéordning for å bidra til kjønnsbalanse blant forskere på sine ansvarsområder, og til at kjønnsperspektiv blir tatt inn i vurdering og valg av forskningsoppgaver, finansiering av forskning og rekruttering.

### 5.3. KOMITEEN BØR FORTSATT HA MULIGHET TIL Å TA NYE INITIATIV

*Begrunnelse:* Komiteen bør løfte fram sentrale problemstillinger, som innsatspunktene er eksempler på, gjennom utredninger, seminarer, nettverksmøter og lignende. I de ti årene komiteen har fungert har forventningene til komiteen økt. Dette gir seg utslag i økt etterspørsel om deltakelse på seminarer, foredrag og institusjonsbesøk. Det er en stor tillit til at komiteen

---

<sup>37</sup> Bare to av innspillene var positive til å inkludere utdanning i mandatet, mens ett var positivt til å inkludere hele forskningssystemet i mandatet.



skal reise relevante, kunnskapsbaserte anbefalinger på stadig nye områder i det forskningspolitiske landskapet. Innsatspunktene vi har skissert er eksempler på dette. Like fullt er det et ønske om at dagens aktiviteter som Kif finansierer, som Ressursbanken og nettverkskonferanser, skal fortsette. I innspillene er sektoren oppmerksom på at dette krever utvidelse av de økonomiske rammene og økte organisatoriske ressurser.

---

#### 5.4. KOMITEEN BØR FORTSATT VÆRE FRISTILT ANDRE ORGANISASJONER I SEKTOREN OG HA MULIGHET TIL Å UTFORME EGEN POLITIKK

*Begrunnelse:* I flere av innspillene ble betydningen av at komiteen har vært fristilt, vektlagt. Det vil si at sekretariatsfunksjonen har vært lagt ut, og at komiteen selv har hatt ansvar for å utforme egen politikk. En slik ordning har også fått oppmerksomhet fra andre land. Komiteen er enig i at dette har vært viktig for arbeidet. Det at sekretariatsfunksjonen har vært lagt til UHR bidro til at komiteen raskt ble gjort kjent i uh-sektoren. Komiteen har ikke vært avhengig av et tungt byråkrati, hvilket har bidratt til stor dynamikk og fleksibilitet i arbeidet. Dette er det viktig å opprettholde. Én refleksjon er likevel at det er nødvendig å komme i tettere dialog med forskningsinstituttsektoren.

I tilbakemeldingene vi har fått mener flere at det er et behov for å tilføre sekretariatet større faglig kapasitet, enten i form av flere ressurser eller en samlokalisering med andre relevante aktører. Et slikt behov begrunnes i økt etterspørsel etter veiledning og rådgivning, og behov for at Kif går inn i flere tyngre forskningspolitiske tema (se innsatsområdene).

---

#### 5.5. DET ER BEHOV FOR AT KOMITEEN TILFØRES FLERE RESSURSER

*Begrunnelse:* Komiteens budsjett har vært det samme i ti år<sup>38</sup>. Fra og med andre komitéperiode ble forskningsinstituttsektoren inkludert i mandatet uten at det fulgte økte ressurser med. I dag ser vi at så å si hele budsjettet er bundet opp i faste aktiviteter som det vil være lite hensiktsmessig å redusere (sekretariat, drift av komiteen og Ressursbank for likestilling i forskning). Det gjenstår derved få midler til å initiere tiltak. Tilbakemeldingene tydeliggjør ønsket om å ha tettere kontakt med komiteen og dens sekretariat, behov for veiledning og ledelsesopplæring. Det samme gjelder behovet for å utrede og løfte fram nye sentrale temaer. Komiteen savner mulighet til å støtte seg på utredninger, utvikling av statistikk og dokumentasjon når nye initiativ skal tas.

Ønsker departementet å opprettholde dagens nivå er det en forutsetning at komiteens budsjett prisjusteres. For å imøtekomme forskningsinstituttsektoren og uh-sektorens ønske om at Kif går tyngre inn i løpende og nye oppgaver vil det være behov for ytterligere finansiering. En økt bevilgning utover en prisjustering vil gi mulighet til å utvide sekretariatsfunksjonen, utredningskapasitet og mulighet til å initiere ytterligere tiltak.

---

<sup>38</sup> Se vedlagte budsjett/regnskap for Kif (2011) og regnskap for Ressursbanken (2011), vedlegg 5.

## VEDLEGG 1: DELTAGERE/RESPONDENTER I INNSAMLINGEN

	antall	Navn
Forsknings- institutter	6	NILF (Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning) NINA (Norsk institutt for naturforskning) NR (Norsk Regnesentral) Institutt for samfunnsforskning SINTEF FAFO
Universiteter	7	UiS (Universitetet i Stavanger) UiT (Universitetet i Tromsø) NTNU (Norges Teknisk Naturvitenskapelige Univ.) UMB (Universitet for miljø- og biovitenskap) UiO (Universitetet i Oslo) UiB (Universitetet i Bergen) UiA (Universitetet i Agder)
Høgskoler	9	HiB (Høgskolen i Bergen) HSH (Høgskolen Stord/Haugesund) HiH (Høgskolen i Harstad) HiT (Høgskolen i Telemark) HiØ (Høgskolen i Østfold) HiG (Høgskolen i Gjøvik) FHS (Forsvarets høgskole) HiNesna (Høgskolen i Nesna)
Vitenskapelige høgskoler	3	NMH (Norges Musikkhøgskole) MHS (Misjonshøgskolen) NIH (Norges Idrettshøgskole)
LUN	6	UiO UiB UiT UiA NTNU Forskningsrådet
Workshop	14	Kif-komiteen Kunnskapsdepartementet (KD) Universitets- og høgskolerådet (UHR) SINTEF Norsk institutt for skog og landskap Institutt for samfunnsforskning (ISF) NIFU UiO

UMB  
UiA  
HiG  
HiB  
KILDEN  
Forskningsrådet

Kif-komiteen

Universitetet i Tromsø  
NTNU  
SINTEF  
Høgskolen Stord/Haugesund  
Nordlandsforskning  
Norsk studentorganisasjon  
Høgskolen i Østfold  
KILDEN  
Kunnskapsdepartementet  
Kifs sekretariat  
HiOA  
UiO

Andre

3

UiT (Kvinnforsk v/Universitetet i Tromsø)  
Fagrådsleder i kvinne- og kjønnsforskning  
(Universitetet i Tromsø)  
Forskningsrådet

Til sammen

48



## VEDLEGG 2. OPPSUMMERING AV INNSPILL FRA FORSKNINGSPROJEKT- OG UH-SEKTOREN HENTET INN GJENNOM BREV

2.1. En skjematisk oversikt over institusjonenes innspill som konkretiserer typer av tiltak som oppleves som nyttige i dag, og oppgaver sektoren rapporterer ønske om å inkludere i Kif-komiteens framtidige arbeid

Hovedpoeng	Konkretisert
informasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- om kurs, konferanser, nettverk og handlingsplaner ved øvrige universitet og høyskoler, Likestillingsprisen, mentorordningen, nyttige eksterne lenker</li> <li>- oppsamling av informasjon på ett sted</li> <li>- nyhetssaker (nyhetsbrev/ressursbanken)</li> <li>- oversikt over likestillingsfeltet nasjonalt og internasjonalt</li> </ul>
økonomiske midler	<ul style="list-style-type: none"> <li>- økonomisk støtte til å arrangere seminar</li> <li>- støtte til å etablere, utvikle og drifte et faglig nettverk</li> </ul>
rådgivende	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sekretariatets rådgivende rolle</li> </ul>
kunnskapsbasert	<ul style="list-style-type: none"> <li>- komitémedlemmene er samlet og enkeltvis kunnskapsrike samtalepartnere</li> <li>- oppdaterte på forskning på kjønnsbalanse i forskning</li> </ul>
komiteens arbeid får lokale ringvirkninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mentorordning for kvinner</li> <li>- «vaktbikkje», institusjonsbesøk har effekt som tilsynsfunksjon</li> <li>- innspill fra nettverkskonferansen er blitt integrert i lokalt arbeid med førstelektorprogrammet</li> <li>- nyhetssaker reproduseres med lokal vinkel på institusjoners egne nettsider</li> <li>- institusjonen har hevet egne ambisjoner for likestilling</li> </ul>
målrettet mot ledelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pådriver for å få likestillingsarbeidet ledelsesforankret</li> <li>- produsert «God ledelse» og heftet «Talenter på spill»</li> <li>- fokus på likebehandling blant kvinnelige og mannlige forskere i flere ledermøter etter nettverkskonferansene</li> </ul>
nettverksbyggende	<ul style="list-style-type: none"> <li>- likestillingsnettverk for likestillingskoordinatorene ved universitetene (LUN)</li> <li>- skaper møteplasser</li> <li>- Arrangerer nettverkskonferanser</li> </ul>
bevisstgjørende, holdningsskapende arbeid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- møtet med Kif-komiteen nyttig for å synliggjøre det arbeidet høyskolen har gjort for å heve kompetansen til kvinner</li> <li>- bevisstgjøring på nasjonalt nivå</li> <li>- Kif-komiteens eksistens understreker at likestilling og kjønnsbalanse i uh-sektoren er viktig</li> </ul>
nasjonal pådriver for endring	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oppmuntrer til bedre kjønnsbalanse innen de forskjellige utdannelsene</li> <li>- viktig som drivkraft i samfunnet, og overfor departementer og Forskningsrådet, NOKUT, ulike offentlige utredninger og meldinger, f. eks. Forskningsmeldingen</li> </ul>
internasjonal synlighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deltagelse på internasjonale likestillingskonferanser</li> <li>- synliggjør Norges arbeid utad og tar med seg erfaringer hjem</li> </ul>

## 2.2. Institusjonenes konkretiseringer av tiltak og oppgaver sektoren vil ha behov for etter 2013

- tettere samarbeid med FFA
- publiseringsstipend for kvinnelige forskere i instituttsektoren
- jobbe for øremerkede midler i Forskningsrådet som bare kvinner kan søke på
- gi ledere i instituttsektoren nødvendig kunnskap og økonomisk støtte til å jobbe med kjønnsbalanse
- oppmuntre til egne likestillingsmedarbeidere slik at likestillingstiltak i instituttsektorene først og fremst gjennomføres gjennom lederne
- oppmuntre til bedre kjønnsbalanse innen de forskjellige utdannelsene
- lage bedre og mer relevante statistikker over kjønnsbalanse (aldersgrupper og nye stillinger)
- lage statistikker som sammenligner kjønnene (f.eks. tidsbruk, publisering, partners yrkesvalg og tidsbruk i yrke/familie)
- få oversikt over kjønnsbalansen i sammenlignbare alderskull innen de forskjellige sektorene og fagområdene
- være et kunnskap- og dokumentasjonssenter som gir kunnskap om hvilke tiltak som virker/ikke virker, karrierefremmede/ karrierehemmende faktorer, analyser av publiseringsaktivitet, mer kunnskap om organisasjonsinterne og -eksterne faktorerers betydning for publiseringsaktivitet, omsorg, familie, lønnsanalyse og lignende
- øke bevisstheten om at ulike problemstillinger er relevante for ulike deler av sektoren
- sikre samarbeid i sektoren for å styrke likestilling i instituttsektoren og i akademia
- Beholde fokus på rekruttering, men også sikre at kvinnene blir, og finner gode utviklingsmuligheter
- opprettholde sin sentrale, samlende rolle som ressursbank og møteplass for likestillingsarbeidet i akademia og forskningsinstituttsektoren
- jobbe med «god ledelse» og «kvinner i ledelse» som sentrale tema

2.3. Hvem sier hva? En skjematisk framstilling av hva de ulike delene av sektoren (universitetene, høgskolene og forskningsinstituttene) meldte inn som utbytte av komiteens arbeid, og hva de ønsker inkludert i det videre arbeidet (i brev form)

	Gode tiltak/oppgaver	organisering
forsknings- institutter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- konferanser/seminarer/kurs</li> <li>- støtte og anbefalinger (likestillingsprisen)</li> <li>- bevisstgjøring</li> <li>- nettverksbygger</li> <li>- mentorordning</li> <li>- holdningsskapende arbeid</li> <li>- ledelsesorientert</li> <li>- drivkraft overfor KD og Forskningsrådet</li> <li>- institusjonsbesøk</li> <li>- oppmuntre kvinner til å studere realfag</li> <li>- oppmuntre til likhet i omsorgspermisjoner</li> <li>- publiseringsstipend for kvinnelige forskere</li> <li>- jobbe for øremerkede midler for kvinner</li> <li>- gi ledere i instituttsektoren kunnskap og økonomi til å jobbe med kjønnsbalanse</li> <li>- oppmuntre til likestillingsmedarbeidere</li> <li>- oppmuntre til kjønnsbalanse i utdanning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tettere samarbeid med FFA</li> <li>- være et kunnskaps- og dokumentasjonssenter</li> <li>- opprettholde sin sentrale, samlende rolle som ressursbank og møteplass for likestillingsarbeidet i akademia og forskningsinstituttsektoren</li> </ul>
universitetene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nyhetsbrev</li> <li>- Institusjonsbesøkene</li> <li>- Nasjonale konferanser og seminarer</li> <li>- råd og inspirasjon til nye innfallsvinkler</li> <li>- ressursbank for likestilling</li> <li>- utvikling av kunnskap</li> <li>- komiteens deltakelse i internasjonale nettverk og fora</li> <li>- ledelsesforankret pådriverrolle</li> <li>- innspill til ulike offentlige utredninger og meldinger</li> <li>- likestillingsprisen</li> <li>- overordnet blikk over feltet</li> <li>- evne til å engasjere og inkludere andre i sitt arbeid</li> <li>- «vaktbikkje»</li> <li>- Komitémedlemmenes kunnskapsrike og oppdaterte rolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- styrke Kifs rådgiverfunksjon</li> <li>- større deltakelse fra de største universitetene i Kif-komiteen</li> <li>- etablering av et ressurscenter for henvendelser relatert til kjønnsbalanse</li> <li>- det er behov for et mer spesialisert organ enn et direktorat for å oppnå reell kjønnsbalanse i akademia</li> </ul>

	som samtalepartnere - Sekretariatets rådgivende rolle	
høgskolene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Likestillingspris</li> <li>- nettsider med info, nyhetsbrev, eksterne lenker</li> <li>- nettverkskonferansene</li> <li>- dialogmøte med Kif-komiteen</li> <li>- etablere, utvikle og drifte et faglig nettverk</li> <li>- nyttige innspill til internt likestillingsarbeid</li> <li>- informasjon om hvordan handlingsplaner utformes</li> <li>- bevisstgjørende</li> <li>- synliggjøring av arbeid</li> <li>- gir innspill som inkluderes i internt arbeid</li> <li>- bidrar til synliggjøring av det arbeidet som er gjort for å heve kompetansen til kvinner</li> <li>- initiert gode diskusjoner i etterkant av institusjonsbesøkene internt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oppretting av et kontaktpunkt for en ressurspool med mentorer for kvinner som jobber med forskning</li> </ul>

### VEDLEGG 3. INNSPILL PÅ WORKSHOP MED INVITERTE DELTAGERE

Referat fra workshop der inviterte deltagere i grupper diskuterte Kif 2013. Diskusjonsgruppene ble delt etter hvilke institusjoner deltagerne representerte.

#### Mandatet

Forskningsinstituttene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bra at det er åpnet og bredt, siden det gir fleksibilitet</li> <li>- Veldig positivt at instituttsektoren er innlemmet</li> <li>- Viktig at Kif arbeider med problemstillinger som er relevante for hele sektoren.</li> <li>- Viktig å innlemme at Kif legger til rette for, og selv er, en møteplass.</li> <li>- Spørsmål om hvorfor ikke helseforetakene er med siden mye forskning foregår på sykehusene (universitetssykehusene).</li> <li>- Spørsmål om Kif-komiteen bør initiere mer forskning selv, og slik selv sikre behovet for en kunnskapsbasert likestillingspolitikk.</li> <li>- Inkludere en dialog mellom KD, Forskningsrådet og Kif som kan bygge opp en større satsning på å søke kunnskap på feltet</li> <li>- Kif bør ha en uttalt rolle ift krav som allerede ligger i aktivitets- og redegjørelsesplikten (LDO). Kif bør være en aktør som påvirker indikatorer, diskutere utvikling av indikatorer, og bistår med råd og assistanse ift hvordan rapportering skal foregå</li> </ul>
Høgskolene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- holde på kjønnsperspektivet i forskningen som oppgave</li> <li>- for snevert mandat: se på utdanning i sammenheng med forskning</li> </ul>
Universitetene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- komiteen må ha mandat til å ta initiativ</li> <li>- presisere sentrale arbeidsmål som internasjonalisering, rekruttering og karriereutvikling.</li> <li>- viktig med avgrensning – ønsker ikke utvidelse av mandatet</li> <li>- skjerpe og fokusere mandatet mot det som er utfordringene i sektoren nå og fremover</li> <li>- Opprettholde kombinasjonen av komité, sekretariat og møter/møteplasser</li> <li>- insentivmidler utformes og forvaltes gjennom Kif framfor KD, forutsatt økte ressurser</li> <li>- ta spesielt ansvar for å følge opp vurderingsprosessen av søknader til Forskningsrådet</li> </ul>

#### Konkrete oppgaver

Forskningsinstituttene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Likestillingsutfordringene er ofte mindre synlige i instituttsektoren. Derfor er det særlig viktig med en kunnskapsbasert likestillingspolitikk for å kunne kjenne de kritiske punktene, og kunne utvikle en politikk som er målretta mot instituttene</li> <li>- Differensiering av tema for konferanser. Skulle ønske at instituttsektoren vistes tydeligere i komiteens samlinger: Få instituttsektoren inn som tema på konferanser, og vise instituttsektorens egenart og variasjon.</li> </ul>
------------------------	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komme behovet for kunnskap i møte ved å initiere/skape forskning/statistikk: Det er ikke allment kjent at kjønnsbalansen ikke er tilstede. Bevisstgjøring gjennom dokumentert statistikk og kunnskap blir viktig. Mye av statistikken kommer fra NIFU. Den biten er bra, men vi ser at det burde vært laget mye mer.</li> <li>- Kartlegge likestilling i instituttsektoren ved å se på bestemte tema som karrieresystemene, prosjektledelsesorganiseringen, hva som er karrierefremmende tiltak og kjønnseffekter. Denne problemstillingen bør også løftes fram politisk.</li> <li>- Være en ressurs: Lære institusjonene hvordan de kan jobbe fram likhet.</li> <li>- Initiere konkrete tiltak basert på dokumentert virkning</li> <li>- Jobbe internasjonalt: Skaffe kunnskaper om kjønnseffekter av internasjonalisering. Hvem bruker av midlene som tilbys? Hvordan forholder vi oss til at verden er kommet til oss? SINTEF har medarbeidere fra 69 nasjoner – de har ofte et annet perspektiv på likestilling enn oss. Hvordan utfordres likestilling i et mangfoldsperspektiv?</li> <li>- Skape debatt: Hva er en god organisering for likestillingsarbeidet i instituttsektoren? Hvordan forankres likestillingsarbeidet? Hva er kritisk i det bildet?</li> <li>- Aktualisere tema: Karrierefremmende tiltak: Fokus og diskusjon om utvikling av god ledelse: Hva er god ledelse? Det å få kvinnelig konsernsjef: det betyr noe. Hvordan kan Kif-komiteen få satt dette på dagsorden?</li> <li>- Knytte bånd til FFA: Hva er deres rolle i likestillingspolitikk? Der har de ikke engasjert seg særlig mye. De er et felles instrument.</li> <li>- Virksomhetsbesøk/institusjonsbesøk</li> <li>- Organisere/drive pengesekk for likestillingstiltak.</li> <li>- Delta i samlinger arrangert av Forskningsrådet</li> <li>- Delta på FFAs landsmøte/årsmøte.</li> <li>- Få innpass i undergruppene til FFA: for samfunnsviterne. Etc.</li> <li>- Husk instituttene fleksibilitet. Instituttsektoren snur seg fort, og jobber mer med ledelse og organisasjonsutvikling enn hva mange universiteter har gjort. Instituttene har vanligvis et annet fokus på ledelse enn universitetene</li> </ul>
Høgskolene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lederforankring</li> <li>- mellomlederne bør møte ved Kif-komiteens institusjonsbesøk</li> <li>- Viktig at det ikke er eksperter som reiser rundt men "peers"</li> <li>- Skap nye oppgaver, for eksempel ved å ta opp temaer som førstekompetanse</li> <li>- Gi nasjonal opplæring i forskningsledelse med utgangspunkt i HiOAs og HiBs lederprogram</li> <li>- Samle flere punkter til konkrete tiltak i tillegg til dem som finnes i RB</li> <li>- Etablere grupper på tvers</li> <li>- fokusere på kjønnsbalanse/likestilling gjennom hele utdanningsløpet – ikke bare likestilling i <i>forskning</i></li> <li>- direkte dialog med politisk ledelse er viktig og positivt, viktig ramme for arbeidet</li> <li>- utveksle handlingsplaner (arbeidet til komiteen og Ressursbanken)</li> </ul>

	- internasjonalisering: trekke inn ressurspersoner fra utlandet
Universitetene	- ordninger for å legge mer til rette for internasjonalisering: Opprettholde sektorkunnskap - sikre erfaringsutveksling gjennom konferanser, ressurshefter og institusjonsbesøk - mer rådgivning - vise til hva man har oppnådd og hvordan, og peke på utfordringer fremover - arbeide for tiltak som gir skjernetid til forskning i arbeidstid

## VEDLEGG 4. MANDAT FOR KOMITÉ FOR KJØNNBALANSE I FORSKNING (KIF)

For å fremme likestilling mellom kvinner og menn i universitets- og høyskolesektoren oppnevnte daværende Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD) i 2004 Komité for integreringstiltak - Kvinner i forskning, for en treårsperiode. Neste komité har vært i funksjon fra 2007-2010. En ny komité oppnevnes fra 1. april 2010 under navnet Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif). Oppnevningsperioden forlenges til fire år, og neste periode løper fra 1.4.2010-31.12.2013.

Komiteen skal ha følgende mandat:

### **Komiteens formål**

Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høyskolesektoren og i forskningsinstituttsektoren, og dermed medvirke til økt likestilling mellom kvinner og menn. Komiteen skal bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til den skjeve kjønnsbalansen i academia og i forskningssystemet.

Aktører og institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og i forskningsinstituttsektoren, departementer og Norges forskningsråd skal kunne søke bistand og råd fra komiteen. Komiteen skal også selv kunne initiere tiltak og vurdere effektene av disse. Komiteens primære oppgaver skal være forankret i Kunnskapsdepartementets ansvarsområder. Internasjonale perspektiver skal reflekteres i arbeidet.

### **Organisering**

Komiteen oppnevnes av Kunnskapsdepartementet. Medlemmer og varamedlemmer kan gjenoppnevnes, men ingen kan sitte lenger enn to perioder sammenhengende. Representanter fra studentorganisasjonene oppnevnes for ett år ad gangen.

Kunnskapsdepartementet finansierer komiteens virksomhet innenfor rammen av de årlige statsbudsjettene. Midlene skal dekke drift av komiteen, sekretariat for komiteen, samt tiltaksmidler for likestillingsarbeidet innenfor academia og forskningsinstituttsektoren.

Komiteen opprettes for perioden 1.4.2010-31.12.2013 med en evaluering mot slutten av perioden Universitets- og høyskolerådets styre gis det strategiske og organisatoriske ansvaret for komiteen og komiteens sekretariat. Komiteen skal samarbeide nært med Norges forskningsråd og KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning. Komiteen selv, i samråd med Universitets- og høyskolerådets styre, gis ansvaret for den videre utforming av retningslinjer for arbeidet.

Det skal regelmessig rapporteres til Kunnskapsdepartementet og andre relevante aktører om komiteens arbeid.

### **Sammensetning**

Komiteen får følgende sammensetning:

- 4 medlemmer fra universitets- og høyskolesektoren med 1 vara. Etter forslag fra Universitets- og høyskolerådet
- 1 medlem fra Norges forskningsråd med 1 vara. Etter forslag fra Norges forskningsråd
- 2 medlemmer fra forskningsinstituttsektoren (hvorav 1 fra den teknisk-industrielle instituttsektoren) med 1 vara. Etter forslag fra Forskningsinstituttene Fellesarena (FFA)
- 1 medlem fra studentorganisasjonene med 1 vara. Etter forslag fra Studentenes Landsforbund og Norsk Studentunion

I tillegg kan Kunnskapsdepartementet og KILDEN ha én observatør hver i komiteen.

Komiteens medlemmer bør ha forankring på et tilstrekkelig høyt nivå i institusjonene, og ha et sterkt engasjement i likestillingsarbeidet ved institusjonene. Videre skal likestillingslovens krav om representasjon av begge kjønn i statlige utvalg, styrer og råd følges, jf § 21.

Dersom et medlem ikke lenger kan delta i komiteen av ulike årsaker, ved for eksempel sykdom eller skifte av arbeidssted, og ikke lenger kan representere institusjonene/organisasjonene som er nevnt ovenfor, skal Kunnskapsdepartementet oppnevne et nytt medlem i samråd med den institusjon/organisasjon som har foreslått vedkommende.

Fastsatt av Kunnskapsdepartementet mars 2010

Trond Fevolden  
departementsråd



**Komité for kjønnsbalanse i forskning**Møtedato  
28.08.2012Saksnr  
35/12**Regnskap for Kif per 1. juli 2012**

Saksbehandler: Nina Widding

**Driftsregnskap for første halvår 2012:**

	Note	Budsjett 2012	Regnskap 01.07.12	Revidert budsjett
<b>SEKRETARIAT:</b>				
Lønn inkl sosial kostn seniorrådgiver 100 %		704 316,00	350 484,72	704 316,00
Driftskostnader:		425 000,00	212 500,00	425 000,00
Diverse:		100 000,00	55 911,39	100 000,00
<b>Sekretariat totalt:</b>		<b>1 229 316,00</b>	618 896,11	<b>1 229 316,00</b>
<b>DRIFT AV KOMITÉEN:</b>				
Honorar:		350 000,00	272 807,94	350 000,00
Reiseutgifter mm:		360 000,00	141 736,73	360 000,00
<b>Drift av komitéen totalt:</b>		<b>710 000,00</b>	<b>414 244,67</b>	<b>710 000,00</b>
<b>TILTAK:</b>				
Ressursbanken 2012:		1 075 000,00	537 500,00	1 075 000,00
Det norske formannskapsåret:		0,00	100 000,00	100 000,00
Seminar UiO i forb m/Vitenskapsåret:	1	50 00,00	25 599,77	25 599,77
Identifisering framtidige satsninger for å fremme kjønnsbalanse/Kif etter 2013:	1	300 000,00	300 000,00	300 000,00
7 <sup>th</sup> European Conference on Gender Equality – Bergen 2012	1	70 000,00	0,00	70 000,00
Europeisk portal for likestilling i forskning (KILDEN):	1	35 000,00	35 000,00	35 000,00
<b>Utgifter totalt:</b>		<b>3 469 316,00</b>	<b>2 031 240,55</b>	<b>3 544 915,77</b>

	Note	Budsjett 2012	Regnskap 01.07.12	Revidert budsjett
<b>MIDLER TIL RÅDIGHET:</b>				
Ubrukte midler overført fra 2010:		761 610,88	761 611,20	761 611,20
Konferansen Framtidsdrømmer (restmidler):		0,00	63 559,37	63 559,37
Overføring fra Kunnskapsdepartementet:		1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00
Overføring fra Norges forskningsråd:		1 500 000,00	1 500 000,00	1 500 000,00
<b>Midler til rådighet totalt:</b>		<b>3 761 610,88</b>	<b>3 825 170,57</b>	<b>3 825 170,57</b>
<b><u>Resultat:</u></b>		<b><u>- 292 294,88</u></b>	<b><u>- 1 793 930,02</u></b>	<b><u>- 280 254,80</u></b>
<b>Noter:</b>				
1 - Prosjekter komitéen har avsatt penger til i 2011 men det ikke har påløpt utgifter på før i 2012				

Tabellen under gir en oversikt over større prosjekter som løper over flere år. De tre første prosjektene fikk bevilget midler tidligere år.

<b>PROSJEKTER SOM LØPER OVER FLERE ÅR:</b>		Budsjett:	Regnskap 01.07.12	Gjenstående midler
<b>Nettverksmidler:</b>		500 000,00	38 267,00	461 733,00
<b>Nettverkskonferansen for likestillingsarbeidere:</b>		150 000,00	66 342,75	83 657,25
<b>Samarbeid med NSO:</b>		200 000,00	0,00	200 000,00
<b>Kif etter 2013:</b>		300 000,00	75 197,60	224 802,40
<b>Det norske formannskapsåret i NMR:</b>		400 000,00	127 482,00	272 518,00

### Forslag til vedtak:

*Kif-komitéen tar regnskapet per 1. juli 2012 til orientering.*