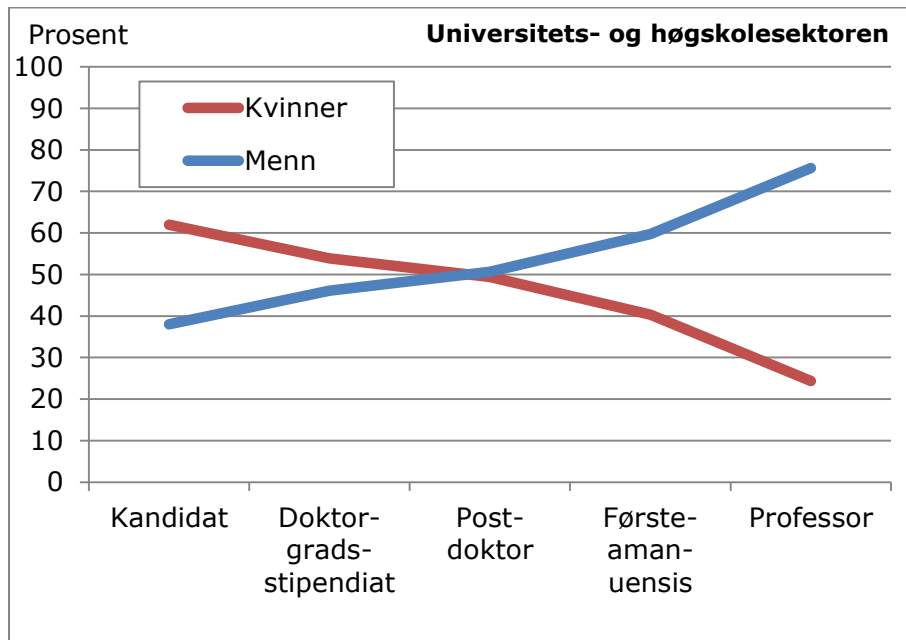


Forslag som kan bedre kjønnsbalansen i toppstillinger i uh- og instituttsektoren

Dagens situasjon

Tall fra NIFU viser at Norge har en totalandel på 62 prosent kvinnelige studenter, men kun 24 prosent kvinnelige professorer. Vi har med andre ord fortsatt en vertikal kjønnssegregering ved universiteter og høyskoler i Norge. Dette ser vi tydelig i det såkalte "saksediagrammet":



NIFU 2012

Aksene krysser hverandre på postdoktornivå hvor det er 49 prosent kvinner og 51 prosent menn. Antallet kvinner og menn som tar høyere utdanning har aldri vært høyere, men det er altså fortsatt en markant ubalanse mellom kjønnene blant forskerne. Forskning på feltet viser at strukturelle forhold i sektoren har stor betydning for hvem som når opp i konkurransen om de faste stillingene, og hvem som velger å hoppe av løpet til fordel for en annen karrierevei. Dette kommer vi tilbake til i avsnitt *Kort om forskning på feltet*.

Kif-komiteens erfaringer og grunnlag for dokumentets anbefalinger

I 2012 gikk Kif-komiteen i dialog med sektoren for å få innspill om framtidige ønsker og behov, og på samme tid få respons på Kif-komiteens arbeid så langt. Alle universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i Norge, samt Norges forskningsråd ble invitert til å gi tilbakemelding og forslag til videre organisering av Kifs arbeid, både i brev form og igjennom to workshoper. Innspillene og vurderingene som kom fra sektoren ble samlet i rapporten [Styrk satsningen. Videreføring av Kif-komiteens arbeid etter 2013](#) som ble oversendt Kunnskapsdepartementet 9. oktober 2012.

Når vi i vår besvarelse til KD velger å konsentrere oss om fem forslag til nasjonale tiltak har det sin bakgrunn i følgende erfaringer, tilbakemeldinger fra norsk forskningssektor og inspirasjon fra andre europeiske land:

Et lederansvar: Diskusjonen om hva god akademisk ledelse innebærer er like aktuell i dag som da Kvalitetsreformen satte fokus på ledelse og styringsstruktur som et av flere strategiske mål for økt kvalitet i forskning og utdanning. Fortsatt er det viktig å tenke på hvilken betydning ulike former for organisering og strukturering av lederskap kan ha for likestilling.

Allerede i den første Kif-komiteen ble god forskningsledelse løftet fram som vesentlig for å lykkes med arbeidet for økt kjønnsbalanse og likestilling i sektoren. Erfaring fra sektoren viser at en tydelig forankring av likestillingsarbeidet både på ledelsesnivå og i fagmiljøene er av grunnleggende betydning. Med ledelsen i spissen kan man bryte med en tradisjonell svak formell arbeidsledelse og tilretteleggingskultur i academia. Det handler om å legge til rette for gode arbeidsmiljø som gir kreativ og god forskning. En mangfoldig arbeidsplass gir mer innovasjon og utvikling, og de fleste arbeidstakere trives best i et arbeidsmiljø med god blanding av begge kjønn.

Lederopplæring: I Kif-komiteens rapport *Styrk satsningen* gir forskningssektoren uttrykk for et behov for kunnskap, veiledning og ledelsesopplæring i forhold som har med kjønnsbalanse å gjøre. Kunnskap og bevissthet om kjønnsbalanse er svært viktig i ansettelsesprosessen for å unngå tap av talenter. Økt interesse for lederopplæring ser man også i søkertallene til Dekanskolen ved Universitets- og høyskolerådet som har hatt stort påtrykk de siste årene. Kif-komiteen mener det er behov for en bred satsning på lederopplæring der stimulering av bevissthet om kjønnsforskjeller og andre diskrimineringsformer inngår som et sentralt element.

Med bedre lederopplæring på alle nivå i institusjonene vil forskningsressursene og – resultatene utnyttes mer effektivt.

God personalpolitikk: Jobben som forsker gir mange generiske ferdigheter. Det å arbeide i academia handler ikke bare om å forske, men også å formidle, veilede, prosjektledelse og samarbeid, for å nevne noe. Den overordna fordelingen av tid til forskning, undervisning og administrativt arbeid er en leders ansvar. God personalpolitikk handler om rettferdig fordeling av tid til forskning. En god personalpolitikk omfatter også dialog og kommunikasjon med ansatte slik at de kan finne en god balanse mellom egne og andres forventninger og gjøre dem godt kjent med rettigheter og plikter som arbeidstakere.

Et annet tema komiteen har løftet fram, og som forskningssektoren ønsker å få mer kunnskap om relatert til sin virksomhet, er seksuell trakassering. Nyere forskning viser at hver sjettede arbeidstaker i Norge, av begge kjønn, har blitt utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen (Morten Birkeland Nielsen og Ståle Einarsen 2012). Det er ingen grunn til å tro at academia er et unntak. Det er arbeidsgivers plikt å forebygge og søke å hindre trakassering. Det er viktig at institusjonene har en uttalt holdning, klare retningslinjer mot trakassering og fremgangsmåter for varsling av trakassering. Et godt arbeidsmiljø er et arbeidsmiljø uten seksuell trakassering. Et godt arbeidsmiljø holder på og tiltrekker seg gode forskere og medarbeidere.

Institusjonsbesøk og tilbakemelding fra sektoren: Kif-komiteen har besøkt 40 universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i perioden fra oppstart av den første komiteen i 2004 til 2013. Sekretariatet har i tillegg besøkt en rekke institusjoner utover dette, blant annet årlige måter med ledelsen i Norges forskningsråd. Besøkene har gitt begge parter økt bevissthet om hvordan det arbeides med likestilling i sektoren. Komiteen er opptatt av en god dialog med institusjonene og har merket seg at besøkene på mange måter har en slags

tilsynsfunksjon. Kunnskapsdepartementet pålegger UH-sektoren å utvikle handlingsplaner for likestilling, men komiteen har erfart at planene ikke alltid når det operative nivået. Ledelsen på alle nivå i institusjonen må involveres, og det bør gjøres igjennom å integrere handlingsplanen for likestilling i institusjonens overordnede strategiplan.

For å kunne oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten er institusjonene pliktige til å arbeide aktivt for likestilling. Kif-komiteen har pekt på viktigheten av å ha ressurser internt - et budsjett for likestillingstiltak. I tillegg har Kunnskapsdepartementet en viktig pådriverfunksjon gjennom statlige virkemidler.

Tilbakemeldingene Kif-komiteen har fått er blant annet at det er viktig å opprettholde et bredt spekter av tiltak. I og med at det ikke er én årsak til kjønnsbalansen må de mange utfordringene møtes med ulike former for tiltak. For å lykkes i likestillingsarbeidet må integrering av likestilling og igangsetting av enkelttiltak sees i sammenheng. Det er vel så viktig å initiere strukturelle som individuelle tiltak.

For å sikre en god måloppnåelse på sikt, anbefaler Kif-komiteen derfor at tiltakene bør konsentreres, det vil si at man bevisst tildeler midler for å bygge opp kjønnsbalanserte miljøer, heller enn at tiltakene smøres tynt ut over. Det er viktig at alle tiltak, nasjonale så vel som lokale må ha et langtidsperspektiv, for strukturelle endringer er tidkrevende.

Kort om forskning på feltet

Et rekrutteringsgrunnlag med overvekt av kvinner og et pågående generasjonsskifte i sektoren kan gi inntrykk av en endringsprosess som vil gå av seg selv, men beregninger viser at det må ansettes en urealistisk høy andel kvinnelige professorer hvert år for å nå målet om full kjønnsbalanse innen rimelig tid. Det finnes forskning som viser viktigheten av konkrete tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Her følger noen relevante eksempler fra ny forskning i norsk kontekst:

Tidsbruk: NIFUs tilstandsrapport «*Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*» fra 2012 peker på vesentlige forhold ved arbeidssituasjonen som spiller inn på kvinner og menns karrieremuligheter. Rapporten viser at kvinner har en tendens til å bruke mer tid på å undervise og veilede enn sine mannlige kollegaer (Vabø, Gunnes, Tømte, Bergene og Egeland 2012: 16, 40-50, 53-58). Det samme gjelder for administrative oppgaver. Konsekvensen av dette er at kvinner har mindre tid til meritterende arbeid slik at veien fram til professorkompetanse blir lenger. Tidsbruksundersøkelsen som AFI gjennomførte i 2012 understreker også dette poenget.

Internasjonalisering: Sammenlignet med store vitenskapsnasjoner som USA er Norge en relativt marginal forskningsnasjon og avhengig av internasjonalt samarbeid (Vabø et.al 2012: 12). Internasjonalisering griper inn i kvinners og menns karriereløp på tilsynelatende forskjellige måter. Det er påvist sammenheng mellom internasjonalt samarbeid og tilgang til finansiering, og det er tydelig at forskere med god forskningsfinansiering har et bredere internasjonalt nettverk (Vabø et.al 2012: 16). Flere norske undersøkelser viser at kvinner deltar i mindre grad enn menn i internasjonalt samarbeid og i mindre grad enn menn er integrert i uformelle og formelle nettverk (Vabø et.al 2012, Vabø og Ramberg 2009:20, 47). Publisering og internasjonal erfaring og samarbeid er blitt en forutsetning for å lykkes som forsker.

Balanse mellom arbeid og familieliv: Det er fortsatt slik at kvinner gjør mer husarbeid og oppfattes som «hovedansvarlig» for familielivet (Holter, Svare og Egeland 2009). Forholdet

mellom familieliv og arbeid er derfor viktig i denne sammenheng. Sigtona Halrynjo fra Institutt for samfunnsforskning undersøkte i 2010 hva som skjer med høyt utdannede kvinner og menns karriere og familietilpasning når de får barn. Til tross for samme utgangspunkt endte mødre og fedre med systematisk forskjellige arbeids- og familietilpasning (Halrynjo 2010:50). Mens fedrene i større grad følger karrierelogikkens forventninger, tar kvinner i større grad ansvar på hjemmebane og setter karrieren på vent.

Tidsbruksundersøkelsen, referert til over, viste at kvinner jobber færre timer utover normalarbeidstiden enn sine mannlige kolleger, og forskjellen er større for dem som har omsorg for barn (Egeland og Bergene 2012:12). Mye akademisk arbeid foregår utenom normal arbeidstid, og partners arbeidstid setter avgjørende premisser for hvor mye tid man har til rådighet. Undersøkelsen viste at kvinner i academia typisk har en partner som jobber mer enn normalarbeidstid. For mennene i undersøkelsen er tendensen motsatt – halvparten har en partner som jobber mindre enn 39 timer i uka.

Kvalitetskriterier: Hva som regnes som god vitenskapelig kvalitet skal være objektivt gitt, men studier viser at ubeviste holdninger kan inngå i bedømming av hva som er vitenskapelig kvalitet. Nylig avdekket en rapport om det svenske Vetenskapsrådets bedømmingskomiteer at kjønn og status kan være avgjørende for hva som betegnes som god vitenskapelig kvalitet (Vetenskapsrådet 2013). En nylig publisert amerikansk undersøkelse avdekker noe av det samme: En og samme artikkel ble vurdert av en fagkyndig gruppe. Når artikkelforfatterens navn var et kvinnenavn, ble artikkelen systematisk vurdert som dårligere enn når samme artikkel hadde et mannsnavn (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham og Handelsman 2012). Med en forfatter med mannsnavn ble vedkommende også vurdert som mer ansettelsesverdig enn når forfatteren hadde et kvinnenavn. Denne tendensen var gjennomgående, både for kvinnelige og mannlige bedømmere. Lignende undersøkelser er også gjort ved bedømming av personers CV. Til sammenligning har man ved prøvespilling for musikere sett en økende tendens til at kvinner har fått fast stilling i orkestre etter at man begynte å avholde prøvespilling bak skjerm Brett.

Sist nevnte eksempel tar grep om de ubevisste mekanismene og forutforståelsene og søker nye måter å vurdere og bedømme kvalitet på som ikke går på bekostning av kvaliteten, men som ser etter de beste talentene og fanger mangfoldet på en bedre måte. Noen enkle grep kan med andre ord gjøres.

Flere faste stillinger:

Regjeringen foreslår i den nye forskningsmeldingen å innføre innstegsstillinger i MNT-fagene som et mulig rekrutteringstiltak. Kif-komiteen mener regjeringen heller bør finansiere flere faste stillinger gjennom økt grunnbevilgning. I sammenheng med flere av tiltakene som foreslås her vil det være mulig å nå målet om en bedre kjønnsbalanse i norsk forskning.

Liste over tiltak og virkemidler

UH-sektoren og instituttsektoren er en stor og heterogen sektor. Den består av små og store enheter som er finansiert på ulike måter og er organisert forskjellig avhengig av størrelse, forskningsfelt og hvorvidt enheten har undervisningsplikt eller ikke. Institusjonene selv kjenner sin egen situasjon best og vet hvordan tiltak må tilpasses for å gi størst effekt ved den enkelte institusjon. Derfor er det i utgangspunktet institusjonene selv som må identifisere sine viktigste utfordringer.

Likevel er det viktig med nasjonale tiltak som kan stimulere til endring. Tallenes tale er klar: 76 prosent av professorene i Norge er menn. Denne store skjevheten er et nasjonalt problem. Internasjonalt benevner man det som "waste of talent" eller "the leaky pipeline": Når vi ikke utnytter potensialet som finnes, går vi glipp av viktig relevant forskning, kompetanse og kunnskapsoppbygning.

Kif-komiteen mener det er fem hovedområder som bør løftes fram og satses på. De er (1) stipend for internasjonalisering og mobilitet, (2) lederopplæring, (3) satsning på forskningsprogram for kjønnsbalanse og likestilling (BALANSE), (4) opprettholdelse og styrking av Kif-komiteen, og (5) nasjonale insentiver for institusjonelle tiltak. Kif-komiteen mener at disse fem satsningene sammen vil utgjøre en betydelig styrking av likestillingen på viktige felt i norsk forskning i årene som kommer.

1. Stipend for internasjonalisering og mobilitet

Kif-komiteen ønsker å støtte den store satsningen på internasjonalisering som blant annet trekkes fram i forskningsmeldingen, men vil peke på at denne satsningen må inkludere et kjønnsbalanse-perspektiv.

Hva?

Kif-komiteen foreslår en ny nasjonal ordning med stipend for mobilitet og internasjonalisering. Stipendene skal være for det underrepresenterte kjønn i det enkelte fagmiljø. Formålet er å gi flere forskere et utvidet nettverk utenfor Norge. Det vil igjen kunne bidra til kompetanseheving og merittering for opprykk til professor. Det kan være korte eller lengre opphold.

I [Tidsbrukundersøkelsen](#) fra 2012 er det to forhold som er negative for en effektiv tidsbruk i forskningssektoren; søknadsskriving og utenlandsopphold. Det er tidkrevende å planlegge et utenlandsopphold. Det er særlig de midlertidig ansatte som bemerker dette ved at de må bruke av de begrensede kvalifiseringsmidlene de har til rådighet til organisering og tilrettelegging, særlig når man skal ha med barn (Egeland og Bergene 2012: 78). På den måten bruker de av ressurser som skulle vært brukt til for eksempel publiseringsvirksomhet.

Hvorfor?

Regjeringen Solberg har varslet at de vil legge fram en langtidsplan for forskning og høyere utdanning høsten 2014. I [Meld. St. 18 \(2012–2013\) Lange linjer – kunnskap gir muligheter](#), er internasjonalisering, forskningssamarbeid og forskermobilitet store satsningsområder. Den nye kunnskapsministeren Torbjørn Røe Isaksen understreker dette, og sier: "Det handler ikke lenger OM man skal være internasjonal, men om HVORDAN." ([Regjeringens forskningspolitikk](#))

I [Kif-komiteens høringsinnspill til forskningsmeldingen](#) tok vi opp dette. Kif-komiteen ser, og støtter, en utvikling mot mer mobilitet og mer internasjonalisering blant forskerne. Men dette er et område man må være ekstra oppmerksom på, siden forskning viser at det kan føre til større kjønnsubalanse. Derfor må denne forståelsen integreres i forskningspolitikken.

Vi vet blant annet fra Sveriges erfaringer med VINNMER-programmet – et program med stipender for kvalifisering til professorater for det underrepresenterte kjønn - at utenlandsoppholdets varighet er av stor betydning, spesielt for forskere med familie. Det kan være enklere å reise bort fra familien i korte enn lengre perioder. Fra blant annet Tidsbrukundersøkelsen vet vi også at tilgang til internasjonale nettverk og tid til forskning i tokarrierefamilier, er dårligere for kvinnelige enn for mannlige forskere.

Hvordan?

Stipendene

- bør utlyses med en enkel søkeprosess: to årlige utlysninger, åpent for alle som har fullført postdoktorperioden,
- skal være for det underrepresenterte kjønn; individuelle stipend med tanke på kvalifisering til professor, og
- må gis en fleksibel organisering, enten i form av flere korte opphold eller ett lengre opphold.

Kif-komiteen anbefaler at Forskningsrådet gis i oppdrag å administrere ordningen, som bør ha en varighet på 10 år.

2. Lederopplæring

Det er helt avgjørende at lederopplæringen i forskningssektoren har et klart fokus på likestilling og kjønnsbalanse.

Hva?

Kif-komiteens rapport *Styrk satsningen*, henvist til tidligere, understreker at sektoren har en økt etterspørsel etter mer kunnskap på dette feltet, og at dette er et kontinuerlig arbeid da det ofte er endringer i ledelsesposisjonene. Kif-komiteen mener det er behov for en bred satsning på lederopplæring der bevissthet om kjønnsforskjeller og andre diskrimineringsformer inngår som et sentralt element. En større satsning på et program for lederopplæring vil dekke et behov i sektoren og bidra til at målet om kjønnsbalanse i forskning kan nås.

Hvorfor?

Likestillingskompetanse er avgjørende kunnskap for ledere. Når lederne får denne kompetansen, kan de være mer bevisste på skjulte mekanismer som kan føre til skjevheter enten det gjelder rekruttering, utlysninger, prosjekttildelinger eller annet.

Det å styrke akademisk lederskap generelt og faglig ledelse spesielt, må ses i sammenheng med styrket kvalitet i forskning. Det at ledere har kunnskap om likestilling er viktig for blant annet rekruttering, fordeling av oppgaver og opprykk. Kjønnsbalanse og likestilling er et komplekst tverrgående felt som krever kunnskap og problemforståelse i egen organisasjon.

En økt satsning på lederopplæring vil dekke et behov i sektoren og bidra til at målet om kjønnsbalanse i forskning kan nås.

Hvordan?

- Likestillingsperspektiver og kompetanse inn i alle deler av lederopplæringen, som en del av arbeidet med;
 - Rekruttering: arbeid med lete- og hentekomiteer, kjønnsbalanserte ansettelseskomiteer
 - Arbeidsmiljø: livsfasepolitikk med tilrettelegging, arbeid mot seksuell trakassering og mobbing, støtte til nettverk
 - Karriereutvikling: medarbeidersamtaler, karrieresamtaler
 - Undervisning og forskning: mer rettferdig fordeling av undervisning og forskning og "akademias husarbeid" (for eksempel komite- og utvalgsarbeid, kursutvikling)
 - Opprykk: oppfølgingssamtaler med forskere som kan søke opprykk til professor i løpet av noen år, støtte, råd og tips for et kvalifiseringsløp til professor, fordi det viser seg at kvinnelige forskere har en tendens til å vente lengre enn mannlige før de søker opprykk.

Et fast program i ordinær lederopplæring ved institusjonene, og som del av UHRs dekansole.

3. Forskningsprogram om kjønnsbalanse og likestilling (BALANSE)

Kif-komiteen støtter Forskningsrådets satsning på BALANSE-programmet, men vil vise til at den opprinnelige skissen for programmet rommet en langt mer ambisiøs satsning enn det som er situasjonen i dag.

Hva?

- Forskning på årsaker, mekanismer, strukturer: både ny grunnforskning og følgeforskning.
- Rekruttere flere kvinner til ledelse
- Stipender for merittering etter postdoktorat

Kif-komiteen mener det er behov for mer forskning på kjønn og karriereveier i forskningssektoren i Norge. For eksempel bør det forskes mer på betydningen av internasjonalisering og mobilitet fra et kjønnsperspektiv. Det er også viktig å få mer forskning på uformelle sider ved forskerkulturen, samt å få mer kunnskap om mekanismene rundt rekruttering og ansettelsesprosesser. Følgeforskning på tiltak med opprykks- og kompetanseordninger er viktig, spesielt i instituttsektoren, da det mangler oversikt over sektorens virkemidler for å fremme kjønnsbalanse. Ikke minst er det avgjørende med en nasjonal læringsarena og å skape nasjonale møteplasser.

Hvorfor?

I 2010 tok Forskningsrådet initiativ til en storstilt satsning på kjønnsbalanse i forskningssektoren, *Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)*. Planen er en tredelt satsning over sju år som på grunn av for liten tildeling ennå ikke har kunnet bli den kraftpakken det var tenkt som. Men BALANSE er nå i gang som et eget program, og har i år hatt sin første utlysning.

Med programmet ønsker Forskningsrådet å a) øke kvinneandelen i toppstillinger, b) øke kvinneandelen i forskningsledelse og c) få mer kunnskap på feltet. Det sistnevnte vil støtte opp om anbefalingen og prosessen med å opprette et nordisk forskningsprogram som rapporten ["Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?"](#) fra 2013 foreslår. Et slikt

forskningsprogram vil kunne dekke et kunnskapsbehov på nasjonalt og nordisk nivå, samt gi åpning for interessante komparative studier.

Hvordan ?

BALANSE-programmet er avhengig av bevilgninger over statsbudsjettet for å oppfylle visjonen om at forsknings-Norge skal bli best på kjønnslikestilling i Europa. I den opprinnelige skissen for programmet skilte den eksterne ressursgruppen mellom et minimums- eller lavt ambisjonsnivå og et høyt ambisjonsnivå på satsningen.

Kif-komiteen mener satsningen må heves fra dagens minimumsnivå til det høye ambisjonsnivået på 50MNOK per år.

Kif-komiteen anbefaler en varighet på 10 år istedenfor det sjuårige programmet som nå er satt i gang.

4. Opprettholdelse av Komité for kjønnsbalanse i forskning

I løpet av sitt tiårige virke har Kif-komiteen bidratt til å løfte fram tematikken i forskningssektoren i Norge, produsert en rekke høringsinnspill, besvart Kunnskapsdepartementets ulike bestillinger, initiert forskning, arrangert en rekke konferanser og seminarer, publisert flere håndbøker og mye mer.

Hva?

Kif-komiteen ble opprettet i 2004 for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i uh-sektoren. Instituttsektoren ble invitert inn i komiteen fra 2007. Komiteen har som mandat å 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 har i oppdrag å bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til den skjeve kjønnsbalansen i akademia og i forskningssystemet.

Hvorfor?

Komiteen er fristilt fra andre institusjoner i sektoren og har selv ansvaret for å utforme egen politikk. Det har gitt komiteen handlingsrom til å drive pådriverarbeid uten for mye byråkrati. Komiteen har for eksempel kunnet gjennomføre en rekke institusjonsbesøk preget av dialog og gjensidig læring, og som også har fått en tilsynsfunksjon.

Kif-komiteen er representert i Helsinkigruppen som er EU-kommisjonens rådgivende gruppe i spørsmål om kvinner i forskning (*The Helsinki Group on Women and Science*). Komiteen synliggjør Norges arbeid utad igjennom å delta i og presentere på ulike internasjonale likestillingskonferanser.

Tre av Kif-komiteens viktigste virkemidler:

a. Institusjonsbesøkene

Kif-komiteen har besøkt et stort antall av institusjonene i sektoren, alt fra små forskningsinstitutter til store universitet. I møte med institusjonene har komiteen satt likestilling på dagsorden ved institusjonen og gitt rom for veiledning og rådgiving. I rapporten [*Styrk satsningen. Videreføring av Kif-komiteens arbeid etter 2013*](#) ble blant annet sektorens tilbakemeldinger på Kifs arbeid tatt opp og vurdert og komiteens kontakt med sektoren står sentralt.

b. Ressursbanken

Nettstedet [Ressursbank for likestilling](#) ble lansert på nett i mai 2005 og er Kif-komiteens nettsted. I tillegg til å følge komiteens arbeid lager nettstedet nyhetssaker og formidler relevante publikasjoner og nyheter samt tall og statistikk fra inn- og utland. Ressursbanken er mye brukt i sektoren, jamfør rapporten henvist til over, og er komiteens stemme på nett.

c. Nettverkskonferansene

Nettverkskonferansene har blitt avholdt årlig siden 2006, er åpne for alle, men retter seg spesielt mot dem som jobber med likestilling i ulike institusjoner i forskningssektoren. Konferansen samler hele sektoren og gir nyttig faglig påfyll og er et forum for diskusjon. Oppgaven med å arrangere konferansen veksler mellom institusjonene, og Kif-komiteen har gitt tilskudd til avviklingen av alle disse konferansene samt gitt råd om programarbeidet.

Hvordan?

For å bidra til langsiktighet og forutsigbarhet i arbeidet bør Komité for kjønnsbalanse i forskning bli en permanent ordning med økte ressurser.

5. Nasjonale insentiver for institusjonelle tiltak

Det er ikke en fasit eller ett svar på hvilke tiltak som fungerer best for den enkelte institusjon. Kunnskapsdepartementet og Norges forskningsråd forvalter norsk forskning og sitter med det overordnede ansvaret, og kan med det sette premisser for kunnskapsleverandørene.

Hva?

Dette forslaget er ment som såkornsmidler til institusjonenes eget arbeid og et supplement til Forskningsrådets BALANSE-program.

Kunnskapsdepartementet bevilger penger til en pott for institusjonelle tiltak som alle institusjoner i forskningssektoren kan søke på. Målet er å nå Kunnskapsdepartementets målsetting om kjønnsbalanse på toppstillingsnivå raskere enn vi klarer med dagens insentiver.

Nasjonale insentiver for institusjonelle tiltak vil være en måte å støtte opp om institusjonenes arbeid med og implementering av handlingsplaner for likestilling.

Kif-komiteen har igjennom ti år opparbeidet seg god oversikt og bred kompetanse på dette området, og komiteen er godt kjent i sektoren. Komiteen har på grunnlag av erfaring og samlet kompetanse vurdert alle tiltak som de tre Kif-komiteene har foreslått og undersøkt, den fullstendige listen er vedlagt, og har med utgangspunkt i den satt opp en kort liste med de viktigste tiltakene. Denne oppramsingen er ment som eksempler på hva slags type tiltak slike midler for institusjonelle tiltak kan tenkes å støtte.

Likestillingsprisen

Likestillingsprisen ble opprettet av Kunnskapsdepartementet i 2007 for å inspirere og aktivisere institusjonene og gi likestillingsarbeidet ekstra kraft. Formålet er å øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger og stimulere til jevnere kjønnsbalanse i UH- og instituttsektoren. Prisen har blitt delt ut årlig siden 2007 og har fått positiv omtale nasjonalt så vel som internasjonalt. Kif mener at prisen er et viktig virkemiddel. Institusjonene inspireres av andres arbeid og jobber langsiktig for å bli gode nok til å søke. Prispengene har gitt vinnerne muligheter til å gjennomføre ytterligere tiltak for likestilling ved egen institusjon.

Opprykksordning

Et tiltak som går direkte på opprykksprosessen fra førsteamanuensis til professor. Erfaring viser at kvinner ofte venter med å søke opprykk til professor. En opprykksordning går ut på å kartlegge kvinnelige førsteamanuenser som er nær ved å kvalifisere seg til professor, og gi dem veiledning om hva som gjenstår for å oppnå professorkompetanse og for å levere søknad om opprykk. Universitetet i Tromsø og NTNU er institusjoner som har hatt god effekt av å gjøre bruk av opprykkskurs/-program for kvinner.

En opprykksordning bør gjøres i sammenheng med eller inkludere andre tiltak som kvalifiseringsstipend/publiseringsstipend som dekker frikjøp av tid til å fullføre forskning for slik å kvalifisere seg til professor, kursing i skriving av opprykksøknad og CVskriving, samt mentorprogram, som vi skal komme tilbake til. En slik ordning bør gjelde det underrepresenterte kjønn for å sikre kjønnsbalanse også i fag som har omvendt kjønnsproblematikk.

Lete- og hentekomiteer

Tilsetting i faste stillinger bør reflektere kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget. I forkant av en ansettelsesprosess bør det settes sammen lete- og hentekomiteer som finner fram til aktuelle kandidater av det underrepresenterte kjønn og oppfordrer dem til å søke. Tiltaket kan ses i sammenheng med internasjonalisering ved at komiteene søker ut over landegrensene. Dette er et tiltak som er har vært benyttet med hell innen flere tradisjonelt svært mannstunge fagmiljøer hvor flere har lyktes i å rekruttere flere kvinner.

Lete-/hentekomiteer krever gjennomgang av relevant forskning for å identifisere aktuelle miljøer og kandidater. I følge Probas rapport *Kvinner i realfag – En evaluering av insentivordningen for kvinner i høyere stillinger i MNT-fag* svært ressurskrevende. Muligheten til å søke om midler til dette arbeidet, kan stimulere til økt bruk av slike komiteer.

Mentorprogram

Mentorprogram er et velbrukt tiltak, særlig ved universitetene. Ordningen består i all hovedsak av møter mellom en professor (mentor) og en yngre forsker (adept), hvor det er rom for gjensidig erfarings- og kunnskapsutveksling. I tillegg har man en fellesdel med faglig påfyll, nettverksbygging og erfaringsutveksling. Hovedmålsettingen er å støtte kvinnelige forskere i deres kompetanse- og karriereutvikling.

I Sverige følges noen mentorprogram opp med tilskudd til å danne nettverk for alle som har deltatt på programmene opp igjennom årene. På den måten styrkes muligheten for forskningssamarbeid, også på et tverrfaglig nivå.

Kallelse av kvinner til professor II og førsteamanuensis II

Ved en mer offensiv og likestillingsbevisst bruk av kallelse av professor II-stillinger og førsteamanuensis II kan man bidra til en bedre kjønnsbalanse ved egen institusjon. Det vil gi et større faglig nettverk og muligheter for meritterende kompetanse. Tiltaket brukes allerede av noen institusjoner for å rekruttere det underrepresenterte kjønn, og kan brukes til økt internasjonalisering.

Midler til å hente inn forskere/gjesteforelesere

De største forskningsinstitusjonene bruker dette virkemiddelet i sin målrettede søken etter de beste hodene. Ved å invitere aktuelle (internasjonale) forskere og vise fram arbeidsplassen og hvilke muligheter man har ved å bo i Norge kan man på sikt også opparbeide seg en bedre kjønnsblandet forskerstab.

Startpakker

Startpakker er et målrettet stimulerings tiltak som skal gjøre det lettere for nytilsatte kvinner å etablere seg som forskere. Erfaring viser at kvinner generelt ikke forhandler seg fram til like gode forskningsvilkår som menn ved ansettelser. Det kan søkes om drifts- og utstyrsmidler, samt lønnsmidler til forskningsassistanse. Ordningen slik den fungerer i dag er myntet på kvinner som tilsettes i faste vitenskapelige stillinger på institutt med under 25 % kvinneandel.

Handlingsplan for likestillingsarbeid for begge sektorer

UH-sektoren har krav satt av Kunnskapsdepartementet om handlingsplan for likestilling som del av aktivitetsplikten. Det er ved å ha en handlingsplan man kan se utviklingen og målsetningen bak tallene som man rapporterer på igjennom rapporteringsplikten.

Instituttsektoren har samme krav til aktivitet og rapportering som UH-sektoren, men ikke krav om egen handlingsplan for likestilling. Kif-komiteen anbefaler at det stilles tilsvarende krav til handlingsplan for instituttsektoren. Norges forskningsråd kan bidra til dette igjennom at krav om å legge ved handlingsplan for likestilling når man søker om prosjektstøtte. Ved å stille en sum midler til stimulerings tiltak ved institusjonene, vil dette tiltaket kunne bidra til å gi insentiver til instituttsektoren slik at de utvikler handlingsplaner og tiltak tilpasset eget institutt.

Hvorfor?

Det finnes en rekke tiltak og varianter av tiltak i sektoren som har som mål å øke kjønnsbalansen på toppstillingsnivå. På samme tid er det stor variasjon mellom fagområder og mellom de som gjør lite eller ingenting og de som gjør mye på dette området. Noen institusjoner har medarbeidere som jobber spesielt med likestilling, mens andre ikke engang har en oppdatert handlingsplan for likestilling. Det er også svært varierende i hvilken grad institusjonene har satt av ressurser til å arbeide med likestilling og kjønnsbalanse. Det kan handle om størrelse på institusjonen, finansiering av institusjon og/eller manglende bevissthet og kunnskap om situasjonen ved egen institusjon.

Økonomiske insentiver vil stimulere flere institusjoner til å iverksette egen handlingsplan og oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten på en tilfredsstillende måte.

Søkerne til de første BALANSE-midlene som ble delt ut i høst viser for eksempel at instituttsektoren er særlig motivert av muligheten til å søke om økonomisk støtte til å få gjennomført tiltak for å bedre kjønnsbalansen.

Hvordan?

Kif-komiteen mener at tiltak må forankres i ledelsen ved institusjonen for å sikre gjennomførbarhet og for å sikre effekten av tiltakene. En søknad om insentivmidler til institusjonelle tiltak må være forankret både i ledelsen sentralt og på operativt nivå. I tillegg må institusjonen stille med 50% av finansieringen.

Under forutsetning av en styrket økonomi (Kif-komiteens budsjett har vært uendret på 3 mill NOK helt siden starten), kan Kif-komiteen gjerne administrere tildelingene av insentivmidler.