



UNIVERSITETS- OG HØGSKOLERÅDET
The Norwegian Association of Higher Education Institutions

Status og planer for likestilling i universitets- og høgskolesektoren 2004

En rapport fra

Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning

Rapporten er skrevet av sosiolog Kari Nyheim Solbrække, rådgiver engasjert av Komité for integreringstiltak - Kvinner i forskning. Solbrække utførte også analysearbeidet. Undersøkelsen ble presentert på konferansen "Ett trinn opp! Om ledelse for likestilling i akademia" 10. januar 2006.

BAKGRUNN OG FORMÅL

I Norge er det en skjev kjønnsbalanse innenfor store deler av universitets- og høskolesektoren. Særlig er kvinner underrepresentert i vitenskapelige stillinger på en rekke fagområder, og ubalansen øker jo høyere opp i stillingssystemet man kommer. Fremdeles er kun ca. 17 prosent av landets professorer kvinner. Sett i lys av at de siste 20 årenes formidable økning av kvinnelige rekrutter og førsteamanuenser, er denne ubalansen svært bekymringsfull.¹ Og sammenlignet med andre sektorer i samfunnet, som for eksempel utdanning og politikk, er utviklingen innenfor forskningssektoren kommet påfallende kort.

Forskningsrådet fikk i november 1999 i oppdrag av daværende Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) å utrede kvinners stilling innenfor forskningssystemet, og vurdere de ulike tiltak for likestilling og effekter av disse i sammenheng. Denne utredningen, med tittel "Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering" forelå ferdig i 2002. Formålet med utredningen var å legge grunnlag for anbefalinger og tiltak som kunne fremme likestillingen mellom kvinner og menn i universitets- og høskolesektoren.

Utredningen ble oversendt departementet og drøftet på et møte med representanter fra universitets- og høskolesektoren påfølgende høst. Ett av forslagene i utredningen var å opprette en egen komité for integreringstiltak underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet. Forslaget fikk bred støtte fra universitets- og høskolesektoren, og departementet vurderte dette som et interessant nytt tiltak, bl.a. sett i lys av EFTA-domstolens avgjørelse om ikke lenger å tillate øremerking av vitenskapelige stillinger for det underrepresenterte kjønn.

Departementet besluttet på denne bakgrunnen å opprette en egen komité med integrering av likestilling i institusjonenes ordinære virksomhet som mål (jf. omtale i St.prp. nr. 1 (2003-2004)). Ut fra ønsket om et tett samarbeid med sektoren, og muligheten for innpassing eller koordinering av tiltak i andre prosesser som finner sted i sektoren, ble det videre besluttet å legge sekretariatsansvaret for komiteen til Universitets- og høskolerådet (UHR).

Komiteens oppgaver er å støtte opp om, og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høskolesektoren og

¹ For en nærmere oversikt over rekruttering til Akademia etter kjønn, se bl.a. http://www.nifustep.no/norsk/publikasjoner/kvinner_og_menn_like_muligheter

dermed til økt likestilling. Komiteen skal også bidra til generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til den skjeve kjønnsbalansen i akademia.

Som et av flere initiativ valgte komiteen tidlig i sitt arbeid å rette en henvendelse til alle statlige og private høyere utdanningsinstitusjoner for å få bedre kunnskap om status og planer med hensyn til kjønnsbalanse. Denne rapporten er en oppsummering og systematisering av disse tilbakemeldingene.

Materiale og framgangsmåte

27.04. 2004 sendte KIF-komiteen et brev til UoH-sektoren hvor man ba om følgende:

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

Etter to purrerunder, den siste i form av e-poster til rektor og direktør for institusjonene, var det fire institusjoner som ikke svarte. Dette var Universitetet for miljø- og biovitenskap, Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Oslo og Samisk høyskole av de statlige institusjonene. Det er også noen private høyskoler som ikke har svart, men da disse institusjonene har svært liten andel vitenskapelige stillinger og forskning, synes ikke det spesielt relevant. Komiteen gjorde også en henvendelse til de regionale helseforetakene med spørsmål hvorvidt det overfor deres underliggende institusjoner og forskningsaktiviteter foreligger en etablert/vedtatt likestillingspolitikk. Samtlige helseforetak har respondert på denne.

I lesingen av denne sammenfatningen kan det være viktig å merke seg at både i form og innhold er svarbrevene nokså ulike. Mens en del svar *kun* inneholder henvisninger til handlingsplaner for likestilling, er det andre igjen som svarer relativt omfattende på komiteens

spørsmål. Og mens noen av institusjonene har valgt å svare på *alle* delspørsmålene i komiteens henvendelse, har andre igjen begrenset seg til å kun respondere på deler av henvendelsen. Det er særlig spørsmålet om likestillingshensyn ved stipendiat og post.doc-stillinger det mangler eksplisitte svar på. Samlet sett bidrar dette til at en må være noe varsom med tolkningen av det innsendte materiale. Det er med andre ord her snakk om å løfte fram *tendenser* i et "selvrapportert" materiale. Rapporten representerer derfor ingen systematisk eller dyptpløyende oversikt over situasjonen i sektoren.

Å få til en systematisk oversikt over det innsendte materialet har derfor vært en utfordring. Organisering av svarene i tråd med komiteens opprinnelige spørsmål framstod for eksempel som lite hensiktsmessig. Dette skyldes i hovedsak at en rekke institusjoner ikke har svart direkte på komiteens spørsmål men derimot har lagt ved eller henvist til planer/strategier som indikasjon på det komiteen spør etter. Det må også tilføyes at flere av planene enten er i ferd med å revideres eller har gått ut på dato.

For å kunne inkludere alle institusjonene som faktisk har svart på komiteens brev, legges i denne gjennomgangen følgende tre kriterier til grunn:

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

I de tilfellene hvor institusjonene *selv* ikke har referert / lagt ved handlingsplaner og strategiske dokumenter, har komiteen innhentet disse via institusjonenes egne hjemmesider.

Vedlagt denne rapporten følger en mer detaljert oversikt over hver institusjon etter disse kriteriene. Rapporten er på sin side et forsøk på å oppsummere noen tendenser i det samlede materialet og hvilke utfordringer sektoren står overfor når det gjelder likestilling og likestillingsarbeid.

Sentrale funn

1. Likestilling i strategiske planer

En sentral anbefaling fra NFR-utredningen “Likestilling - fra kvotering til integrering” var å intensivere arbeidet med å gjøre likestilling til en del av UoH-institusjonenes kjernevirksomhet. En gjennomgang av sektorens strategiske planer for inneværende periode er en spesielt relevant indikator på hvor langt dette arbeidet har kommet.

På dette punktet viser det innsendte materiale betydelig variasjon. Hvis man skiller mellom universiteter, vitenskapelige høgskoler og statlige høgskoler, kommer de statlige høgskolene kort sagt dårligst ut. Ved de private høgskolene finner vi imidlertid *ingen* spor etter noen form for strategisk likestillingspolitikk. Ved de statlige høgskoler er det kun et lite mindretall som overhodet nevner likestilling i sine strategiske planer. Når likestilling nevnes er det kun som del av personalpolitiske strategier og framstår dermed i liten grad som en integrert del av den totale strategiplanleggingen. Høgskolen i Finmark er et unntak i så måte. Her er nemlig likestilling og kjønn nokså gjennomgående definert som en viktig del av institusjonens overordnede strategier. I institusjonens strategiske plan for 2005-2007 finner vi bl.a. disse målsettingene:

del 5 Verdier og Normer:

”Kjønns- og likestillingsaspektet skal reflekteres i HiFs målområder”

del 6.2 Studier og læringsmiljø:

”Studiene skal gjenspeile begge kjønns kompetanse og perspektiv”

del 6.3 Forskning og utvikling:

”Forskningsprosjekter bør i størst mulig grad ta opp i seg forhold knyttet til både kjønnsmessige og flerkulturelle aspekter ved samfunns- og næringsliv i regionen”

Samlet sett synes likevel universitetssektoren å ha kommet lengst i arbeidet med å integrere likestilling i strategiske plandokumenter. Her kan man særlig trekke fram Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). I sin nåværende strategiske plan drøftes NTNUs rolle i lys av mer generelle samfunnsendringer. Blant annet blir betydningen av flerkulturalitet og postindustrielle samfunnstrekk og hvordan fastlagte forestillinger om kjønn sannsynligvis utfordres og omstøpes i kjølvannet av denne type prosesser trukket fram. Med denne type formuleringer statueres det et tydelig eksempel på hvordan institusjonen aktivt etablerer en bred og troverdig ramme for eget likestillingsarbeid. I samme forbindelse påpeker NTNU hvordan flere kvinner i forskningen ikke bare er et spørsmål om økt utnyttning av kompetanse i den faglige utviklingen. Arbeid for økt kjønnsbalansen handler også om institusjonens forpliktelse til å påvirke holdninger i samfunnet gjennom selv å fremme likestilling ved universitetet:

”Kvinner og menn kan tilføre forskjellige perspektiver og verdier. Bredden i forskning, fagutvikling, undervisning og organisasjon blir best ved å sikre innflytelse fra begge kjønn. Vi har også en forpliktelse til å påvirke holdninger i samfunnet gjennom selv å fremme likestilling ved universitetet.”

NTNUs strategiske plan

Sagt på en litt annen måte signaliserer institusjonen på denne måten en klar og relevant bevissthet om sitt medansvar for det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Andre igjen, som Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø nevner knapt kjønn eller likestilling som en del av de store strategiske utfordringene framover. Dette betyr ikke nødvendigvis at de nevnte institusjonene har en svært mangelfull eller defensiv likestillingspolitikk, men kan like gjerne være uttrykk for at man ikke har tatt seg bryet med å integrere den aktuelle politikken i overordnede strategiplaner.

UiO kan tjene som et eksempel på dette. Her har som kjent styret nylig vedtatt en svært ambisiøs likestillingspolitikk, herunder vedtak om å la mer tradisjonelle handlingsplaner for likestilling vike til fordel for mer spissede økonomisk relaterte virkemidler. Dette kan i og for

seg godt kalles gender mainstreaming. Det samme gjelder delvis UiB som legger for dagen en relativt ambisiøs mainstraming av likestillingspolitikken, men som likevel ikke har løftet dette helt inn i institusjonens overordnede policydokumenter.

Når det gjelder Universitetet i Tromsø er situasjonen litt annerledes. Her er likestilling primært nevnt som en del av institusjonens arbeidsmiljø- og personalpolitiske utfordringer. Sett i sammenheng med en lite offensiv likestillingspolitikk forøvrig og manglende tilbakemelding til komiteen, samt bunnrekord i antall kvinnelige professorer, framstår UiTø som en institusjon med klare utfordringer på likestillingsfronten.

Hva den nokså påfallende variable innsatsviljen innenfor en og samme sektor skyldes, er vanskelig å peke eksakt på. Her vil trolig en rekke faktorer spille inn og noen av disse vil vi komme tilbake til senere. Men ettersom flere universiteter, til forskjell fra høyskolene, har kjønn og likestilling som egne fagområder samt egne likestillingsrådgivere, ville det være rimelig å forvente at flere av universitetene hadde integrert likestilling som en del av sine strategiske handlingsplaner enn det man ser i dag.

Til sist skal det også nevnes at de regionale helseforetakene, som i dag utgjør en betydelig aktør innen norsk forskning, ikke har rapportert tilbake om noen særegen eller eksplisitt likestillingspolitikk i sin virksomhet.

2. Handlingsplaner for likestilling – problemforståelse og tiltaksvilje

I forhold til det andre kriteriet i denne evalueringen – ”Handlingsplaner for likestilling” - har et meget stort flertall av institusjonene en handlingsplan for likestilling på plass. Unntakene er de private høyskolene Bedriftsøkonomisk Institutt og Menighetsfakultet. At en institusjon faktisk har slike handlingsplaner kan være et meget positivt signal i den forstand at denne type planer alltid må forberedes og vedtas på relativt høyt nivå i institusjonen. Dermed blir likestilling automatisk satt på agendaen.

Når det er sagt er planer i form av det skrevne ord i seg selv ingen tilstrekkelig betingelse for at det arbeides aktivt og bredt med likestilling i en virksomhet. Implementering av planene

avhenger blant annet av hvordan likestilling blir forstått og definert, hvordan likestillingsarbeidet er forankret, samt hvor bredt definerte og relevante tiltakene faktisk er. I et slikt bilde hører også spørsmål om måltall, lokale rekrutteringsplaner, eget likestillingsbudsjett, økonomiske incentiver og andre former for virkemiddelbruk hjemme. Det aller viktigste punktet er likevel hvorvidt planene gjennomføres, men dette er et spørsmål vi ikke har grunnlag for å gå nærmere inn på i denne sammenheng.

Tar man utgangspunkt i spørsmålet om *hvordan* likestilling blir forstått, finner vi interessant nok et skille mellom de institusjonene som nøyer seg med å fastslå at likestilling er et lovpålagt anliggende (jf. Likestillingsloven), og de som går et skritt lenger enn dette og erkjenner at de selv er del av den samfunnsmessige konteksten loven springer ut av. Fra et integrasjonssynspunkt kan det argumenteres for at begge disse aspektene bør være tilstede for å få til en slagkraftig likestillingspolitikk. Det er alminnelig kjent at effektiv måloppnåelse er intimt forbundet med høy grad av legitimitet for saken, og likestilling er neppe noe unntak i så måte. Sagt med litt andre ord kan det hevdes at de institusjonene som i sine handlingsplaner trekker eksplisitte linjer mellom likestillingslovgivningen og situasjonen mht likestilling i egne rekker, etablerer en sterkere grad av troverdighet og legitimitet til institusjonens likestillingsarbeid enn hva de øvrige gjør.

Et eksempel på hvordan dette *kan* gjøres finner vi i Universitet i Bergen sin handlingsplan. Allerede i innledningen til planen framvises det et oppdatert kunnskapsnivå når det gjelder sammenhengen mellom kjønnsrepresentasjon og interne organisasjonsprosesser, noe som igjen utgjør mye av rammen for selve tiltakssiden. UiB er også et eksempel på noe annet, nemlig en institusjon som i sin handlingsplan både tar seg tid til å beskrive status for likestilling og til å identifisere nye mulige ”problemområder” mht likestilling. Dette gjelder bl.a. større forskningspolitiske endringer som Kvalitetsreformen og de mulige vridningene dette kan få i forhold til kjønn. Denne problemstillingen knytter an til en tematikk som også KiF-komiteen har hatt blikket rettet mot, nemlig hvorvidt større forskningspolitiske tiltak og endringer vil virke inn på kjønnsbalansen i UoH-sektoren og i så fall, hvilke grep institusjonene kan møte en eventuell negativ utvikling på dette området med.

I likhet med diskusjonen foran, vil vi også i denne sammenheng understreke at en samfunnsrelatert og selvreflekterende innramming av handlingsplaner for likestilling ikke er

noen garanti for en offensiv likestillingssatsing og vise versa. Her kan vi igjen trekke fram UiO som tross et nokså begrenset fokus på likestilling i strategisk plan, de facto har vedtatt en svært incentivorientert og samtidig svært lokalt tilpasset likestillingspolitikk.

En annen aktuell og mulig indikasjon på tiltaksvilje er *måltall* for likestilling. Komiteen er kjent med at måltall på dette området er et omdiskutert virkemiddel, og vil i denne sammenheng ikke gå inn på selve diskusjonen som knytter seg til dette virkemidlet. Vårt materiale i denne sammenheng viser at pr. i dag har et lite mindretall av UoH-institusjonene fastsatt slike. Riktignok sies det i flere handlingsplaner at man i inneværende periode ”skal arbeide med å fastsette måltall”, noe som indikerer at spørsmålet om måltall knyttet til kjønnsrepresentasjon er adressert ved flere institusjoner.

Ser man på universitetssektoren under ett er med andre ord Universitetet i Oslo den eneste institusjonen med måltall satt inn i en klar organisatorisk og tidsmessig kontekst. UiTø har også formulerte måltall, men til forskjell fra UiO er disse definert over et mye lengre tidsspenn og uten den formen for lokal forankring og selvpålagt statistikk som UiO måltallspolitik er knyttet sammen med.

Innenfor høyskolesektoren finner vi en håndfull institusjoner med måltall for likestilling. Dette gjelder Høgskolen i Agder, Høgskolen i Bergen, Høgskolen i Buskerud, Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Sør-Trøndelag. I den sammenheng er det naturlig å trekke fram Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Sør-Trøndelag som eksempler på høyskoler med generelt godt gjennomtenkte og troverdige handlingsplaner for likestilling. Sistnevnte dokumenterer handlingsplaner med en bred og relevant forståelse av likestilling etterfulgt av klare måltall for avdelingene og bruk av økonomiske virkemidler for å øke andelen kvinner i toppstillinger.

Foruten tydelige signaler om en samfunnsrelatert og gjennomtenkt forståelse for likestilling, utmerker Høgskolen i Lillehammer seg gjennom klare måltall for kjønnsfordeling samt relevante virkemidler som f.eks. radikal kjønnskvoltering ved tildeling av vikarstipend. Ansvar for de ulike tiltakene virker også klarlagt.

Ser man mer isolert på spørsmålet om ansvarsfordeling og ansvarsforankring, er det imidlertid stor variasjon å spore. Generelt synes det som om likestillings spørsmål og likestillingsarbeidet ved en rekke institusjoner primært er organisert som et samarbeid mellom likestillingsutvalg og personalpolitisk stab. Denne tendensen kan muligens ses i sammenheng med høyskolenes hang til å formulere og begrunne likestilling og likestillingstiltak som et juridisk problem, noe som kan føre til et alt for svakt fokus på forskningsvilkår i bred forstand. Ved enkelte høyskoler, særlig der hvor tiltakene har form av avdelingsvise måltall og klart definerte økonomiske virkemidler, er imidlertid ansvaret for likestillingsarbeidet definert som et samarbeid mellom flere instanser og nivåer, inkludert årlig rapportering til toppledelsen. Dette gjelder for eksempel Høyskolen i Sør-Trøndelag. Samme type modell for likestillingsarbeidet finner man ved Universitetet i Oslo. Her er som tidligere nevnt ansvaret for likestilling i ferd med å etablere seg som en bredt definert prosess mellom øverste ledelse, i dette tilfelle universitetsdirektøren, og ledelsen ved de respektive fakulteter. Det som i tillegg kjennetegner universitetssektoren er at de gjerne har egne likestillingsrådgivere som organisatorisk sett er plassert nært opp til universitetsdirektøren. Likestillingsutvalg derimot, synes imidlertid å være et unntak ved universitetene. Universitetet i Bergen har fremdeles det de kaller et sentralt Likestillingsutvalg med representanter pekt ut av Universitetsstyret. Ser man nærmere på oppgaven til dette utvalget, kan det imidlertid se ut som om mandatet de har fått går et godt stykke utover det man vanligvis forbinder med Likestillingsutvalg i offentlig sektor.

Ser vi nærmere på de vitenskapelige høyskolene, kjennetegnes de på sin side av en mer utydelig ansvarsforankring på dette området. Dette gjelder særlig Norges veterinærhøyskole, Arkitektur- og designhøyskolen og Norges Handelshøyskole. Ved Handelshøyskolen er ansvaret for likestilling definert som en ”deling mellom kollegiet, institutt og studieadministrasjon” uten at dette er konkretisert noe nærmere. Flere institusjoner preges av denne type uklarhet. Et eksempel på det motsatte finner vi ved Norges musikkhøyskole, hvor det utøvende ansvaret og rapporteringsplikten for hvert tiltak er meget klart definert. Også på dette punktet må det imidlertid understrekes at en klar ansvarsforankring av likestillingsarbeidet isolert sett ikke sier noe om hvor offensiv likestillingspolitikken er ved den enkelte institusjon. Tiltakenes karakter vil her spille en viktig rolle. Sistnevnte institusjon, Norges musikkhøyskole, kan tjene som et eksempel på dette. Til tross for klart definert

ansvarsforankring av det enkelte tiltak er *tiltakene i seg selv* relativt vagt og uforpliktende definert. For eksempel heter det i handlingsplanen at

”styret fra 2004 må vurdere å utlyse stillinger i fag der kvinner er underrepresentert med muligheter for kvalifiseringsstipend” (*vår understrekning*)

Handlingsplan for likestilling, Norges Musikkhøgskole

At styret blir ansvarliggjort på denne måten synes å være helt i tråd med de siste årenes mainstreamingpolitikk og sånn sett et positivt signal. Hvorvidt denne type tiltak er eller vil bli tatt i bruk ved institusjonen, er det imidlertid ikke mulig å lese ut av det innsendte materiale.

Som tidligere nevnt bærer flere institusjoner preg av denne type vegring mot å konkretisere målene, noe som kan tolkes som en ”vent og se”- holdning. Kanskje kan denne holdningen ha rot i den såkalte generasjonshypotesen som postulerer at en stadig økende andel kvinnelige forskerrekutter ’før eller siden’ vil gi seg utslag en jevnere kjønnsfordeling i vitenskapelige toppstillinger? I så fall er det viktig å minnes at flere undersøkelser, blant annet oppsummert i NFR-rapporten ”Kvinner i forskning” fremhever at uten en aktiv likestillingspolitikk vil dette neppe skje. Problemet synes å være todelt. For det første er det alt for få faste forskerstillinger å fordele til nyttekledde forskerspirer. Dette rammer selvsagt både kvinner og menn. For det andre er det relativt sett flere kvinner enn menn som av ulike grunner slutter å jobbe i forskningssektoren. Trolig er det her hovedutfordringen for UoH-sektoren i stor grad ligger og det er derfor også i forholdet til dette problemet handlingsplaner for likestilling i stor grad bør relateres. I en litt mer positiv versjon er spørsmålet hva kan vi gjøre ved vår institusjon som gjør at både kvinnelige og mannlige forskere finner det attraktivt å jobbe hos oss.

Tendensen i materialet institusjonene selv har sendt komiteen er sånn sett langt fra god nok. Til tross for klart definerte mål om økt likestilling mangler en rekke institusjoner en like klar tiltaksvilje og tiltaksbredde. Riktignok ser vi av tilbakemeldingene at en rekke institusjoner er i ferd med å sette mer konkrete og målrettede tiltak på dagsorden, det være seg kvalifiseringsstipend og kjøp av undervisningsfri for kvinnelige rekrutter. I lys av nyere forskning om hva forskningsmiljøer med høy kvinneandel anser som ”suksesskriterier” (NIFU 4/2004) må dette kunne betraktes som positive takter. Oppfølgingen av disse målene i form av egne

likestillingsbudsjett, måltall og lokale rekrutteringsplaner er imidlertid langt mer beskjeden. Her ligger det viktige oppgaver for UoH-sektoren å jobbe med framover.

3. Institusjonenes innrapportering til komiteen pr. 2004 – status og strategi

Totalt sett bekrefter det innkomne materialet et allerede kjent mønster, nemlig at UoH-sektoren har en omfattende kjønnsubalanse. Dette gjelder særlig to forhold. For det første er mangelen på kvinner i førstestillinger påfallende. Dette gjelder spesielt universitetssektoren, men også majoriteten av de øvrige institusjonene rapporterer om en overveldende grad av mannsdominans, om enn med en noe større grad av variasjon. Flere steder er andelen kvinner i toppstillinger under 10 %. Dette gjelder særlig de private høyskolene samt de vitenskapelige høyskolene. Kjønnsubalansen er imidlertid ikke like ekstrem overalt. Ved Norges Idrettshøgskole er andelen kvinnelige professorer 21,4 %.

For det andre bekrefter dette materiale et annet velkjent trekk ved denne sektoren, nemlig at svært mange fag preges av stor kjønnsubalanse, men det vil være for omfattende å gå nærmere inn på enkelttall i denne rapporten.

Når det gjelder *planer for likestillingsarbeidet*, herunder særlige tiltak for å rekruttere kvinnelige stipendiater og post.doc.ere, er dette som allerede antydnet svært variabelt. Samlet sett rapporterer *universitetssektoren* om en noe mer integrert og tiltakslysten profil på likestillingsarbeidet enn det resten av sektoren dokumenterer. Men selv mellom universitetene er det betydelige variasjoner. Til forskjell fra UiO og UiTø har verken UiB, NTNU eller UiS klare måltall for likestillingsarbeidet. På den annen side har alle disse institusjonene etablert en klar satsning på rekrutteringsplaner og rekrutteringstiltak for å øke kvinner i toppstillinger. Her synes NTNU å være særlig langt fremme i den forstand at man har etablert en såkalt startpakke for kvinner i vitenskapelig stillinger på mannsdominerte områder. I det hele tatt kan det se ut som det først og fremst er universitetssektoren som har tatt opp i seg og delvis realisert tanken om bruk av økonomiske virkemidler i likestillingspolitikken. Her utmerker igjen NTNU seg med en tiltakspakke for inneværende år på 3,4 mill, men også UiO har en sentral likestillingspott for inneværende år på 1,8 mill.

Noe av det samme kan sies om deler av *de statlige høgskolene* hvor som sagt Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Sør-Trøndelag utmerker seg i positiv forstand, både gjennom organisatoriske og økonomiske virkemidler. Alt i alt er det i denne sektoren likevel et særlig stort spenn mellom de som har vedtatt måltall og implementert rekrutteringsplaner som en del av sin ordinære virksomhet, og der hvor det store flertallet befinner seg, nemlig på et mer juridisk definert policynivå. Slik vi ser det er det ikke utenkelig at det å kun tenke likestilling på dette nivået kan stenge for en mer offensiv integreringspolitikk. Et mulig eksempel på et slikt spenningsforhold mellom forståelse og tiltak finner vi spor etter ved Høgskolen i Buskerud. I sitt brev til komiteen framheves det at

“det skal legges til rette for at kvinner ved høgskolen kan gå inn i doktorgradsprogrammet”
“eventuelt opprettes stipendiatstillinger øremerket for kvinner”.

Høgskolen i Buskerud

Sett i sammenheng med en heller snevert definert handlingsplan for likestilling, uten noen form for eksplisitt erkjennelse av hvordan rekrutteringen også er knyttet til interne organisatoriske prosesser, tror vi det vil bli vanskelig å få intern aksept for den type tiltak høgskolen har skissert. Igjen er poenget at en bredt definert likestillingspolitikk krever en bred forståelse av hva mangel på likestilling handler om. Som kjent ble det i 2002 nedlagt forbud mot øremerking av akademiske stillinger til det underrepresenterte kjønn. Denne endringen har i særlig grad aktualisert behovet for å tenke nytt og kreativt likestillingspolitikk i UoH.sektoren.

Der hvor vi også aner et stort sprik mellom ideelle fordringer og en mer integrert tiltakslyst, er ved enkelte av *de vitenskapelige og private høgskolene*. Med unntak av Norges idrettshøgskole kan det se ut som om denne gruppen er kommet påfallende kort når det gjelder å formulere og implementere en mer tiltaksorientert integreringspolitikk. Et gjennomgående problem blant disse institusjonene er kort sagt planer av relativt idealistisk karakter, noe vi mener formuleringer som ”oppfordre kvinner til å søke”

eller

”utviklingstiltak for kvinnelig ansatte vil taes spesielt vare på gjennom medarbeidersamtaler og etterfølgende tiltak” i sterk grad indikerer. Videre ser vi av gjennomgangen at mens det hos enkelte vises til at ”likestillingsarbeidet skal videreføres i henhold til strategisk plan”, er likestilling samtidig knapt nevnt i den samme institusjonens gjeldende strategiske plan. Dette tyder på at likestillingsarbeidet er lite koordinert. Sett i sammenheng med de vitenskapelige høyskolene særlige ansvar for utdanning og forskning på sine spesialområder framstår denne mangelen på konkrete tiltak og planer noe bekymringsfull. Et spørsmål til ettertanke kan være om denne gruppen i særlig grad oppfatter likestilling som en motsetning til eller trussel mot kompetanse eller kvalitet. I så fall peker det på en mulig problematikk vi i denne gjennomgangen mer generelt synes å se konturene av, nemlig hvor viktig det er at institusjonene arbeider med *begrunnelser* for likestilling slik at de utformes og oppfattes som en støtte til og ikke barriere mot institusjonenes øvrige strategiske arbeid.

Det synes med andre ord å være et godt stykke fram til at sektoren som helhet har utviklet strategier som erkjenner at likestillingsarbeid og derigjennom større kjønnsbalanse bidrar til å nå institusjonenes overordnede strategiske mål. Som vi har pekt på tidligere, er det imidlertid klare tegn i dette materialet som tyder på at denne type tankegang er i ferd med å slå igjennom.

Hvilke former for likestillingsarbeid og mer spesifikt, hva slags type tiltak som har størst effekt mht økt kjønnsbalanse, kan som sagt denne rapporten ikke si noe sikkert om. Det samme gjelder mer underliggende problemstillinger knyttet til hvilke prosesser og mekanismer den nokså vedvarende kjønnsbalansen i norsk forskning henger sammen med. Etter komiteens oppfatning er dette temaer det åpenbart trengs mer systematisk kunnskap om.