



kvinner i forskning

Nasjonal satsning på integrering
av kvinner i forskning:
Utfordringer og muligheter
2008-2010



Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning, på
oppdrag fra Kunnskapsdepartementet.

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
Forord	3
1.0 Innledning.....	4
2.0 Sammendrag.....	5
2.1 Forslag til tiltak og modeller	5
2.2 Kif-komiteens prioriteringer	7
3.0 Begrunnelse for tiltak	7
3.1 Kvinner i professorstillinger.....	9
3.2 Instituttsektoren	10
4.0 Særtiltak versus integrering	11
Konklusjon	12
5.0 Kvotering.....	12
Konklusjon	13
6.0 Proporsjonalitetsprinsippet.....	13
6.1 Politisk mål – hvor skal målet settes	13
6.2 Tydelig mannsdominans	14
6.3 Kritisk masse - opphopningseffekt.....	16
Konklusjon	16
7.0 Kif-komiteens forslag til tiltak og modeller	17
7.1 Ulike former for øremerking av stillinger	17
7.1.1 Tiltak: Øremerking av ph.d.-stipend for kvinner	17
7.1.2 Tiltak: Øremerking av postdoktorstillinger for kvinner	19
7.1.3 Tiltak: Øremerking av professor II-stillinger for kvinner	21
7.1.4 Tiltak: Kvalifiseringsstipend – til professor/sjefsforsker	22
7.1.5 Tiltak: Øremerking av faste vitenskapelige stillinger for kvinner	23
7.1.6 Tiltak: Tverrgående integreringsprogram for kvinner i regi av Norges forskningsråd	24
7.1.7 Tiltak: Nasjonal insentivmodell for tilsetning av kvinner.....	26
8.0 Forutsetninger for tildeling av stillinger og midler	27
9.0 Kif-komiteens prioriteringer	28
Vedlegg 1 Europeiske tiltak	29
1. Danmark	29
2. Nederland	29
3. Sveits Tiltaket fra Sveits er et føderalt program for å fremme likestilling ved universitetene.	34
4. Sverige.....	35
5. Tyskland	37
6. Østerrike	38
6.2.1 Postdoc-Program Hertha Firnberg	40
6.2.2 Senior Postdoc-Program Elise Richter Programm	41
7.4 WIK - Wissenschaftlerin kolleg FreChe Materie (Frauen erobern Chemische Materialien) (Østerrike).....	43
Vedlegg 2	44

Forord

I slutten av januar 08 fikk Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning en henvendelse fra Kunnskapsdepartementet om å komme med forslag til konkrete og målrettede tiltak som kan styrke rekrutteringen av kvinner til forskning og kvalifisere og stimulere kvinner til en forskerkarriere.

Norge er langt fra det eneste landet som er opptatt av både å rekruttere flere kvinner til forskning og å oppnå en jevnere kjønnsfordeling i forskningsmiljøer og – disipliner. Dette er en internasjonal utfordring. Men i et land som er høyt profilert som ”verdensmester i likestilling”, blir dette ekstra viktig. Norge er kommet langt i å skape likestilling mellom kjønnene. Men vi har fortsatt utfordringer. Ikke minst krever det nært forestående generasjonsskifte et krafttak når det gjelder å motivere og rekruttere unge mennesker til forskning. For å få dette til, trenger vi å rekruttere flere til forskning generelt, men spesielt innenfor teknologi- og realfagene, og ikke minst trenger vi å rekruttere – og beholde – flere kvinner i sektoren.

Da Kif-komiteen fikk henvendelsen fra Kunnskapsministeren, tok vi derfor selvsagt utfordringen!

Denne rapporten er også oversatt til engelsk, med visse tilpassinger av innhold og lengde for internasjonale lesere. Kif-komiteen håper at våre forslag og anbefalinger vil føre til konkrete initiativer og praktiske resultater, både på nasjonalt nivå og på institusjonsplan. Vi har blitt oppmuntret under arbeidets gang av den positive interessen for en slik satsing som nå er å spore både i sektoren og ellers i samfunnet.

Tromsø, mai 2008

Gerd Bjørhovde
Leder, Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning

1.0 Innledning

Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning har på oppdrag for Kunnskapsdepartementet utarbeidet målrettede og konkrete forslag til tiltak som styrker kvinners mulighet til tilsetning som forskere, og tiltak som stimulerer kvinner til en forskerkarriere. Oppdraget omhandler to litt ulike tema – det ene er konkret knyttet til ulike måter å øremerke stillinger på, mens det andre er mer rettet mot generelle tiltak for å styrke kvinners posisjon i forskningen. Kif-komiteen har også foretatt en prioritering mellom tiltak institusjonene selv kan praktisere, og tiltak som krever nasjonal drahjelp for å kunne realiseres. I hovedsak er modellene for tiltakene tilpasset et nasjonalt nivå, og måloppnåelse ved de ulike modellene er vurdert.

Kif-komiteen har ikke tallfestet størrelsen på de ulike tiltakene, men vil likevel understreke at tiltakenes volum har betydning for måloppnåelsen. Når det gjelder implementering av tiltak er det viktig at Kunnskapsdepartementet går i dialog med aktuelle aktører så som Norges forskningsråd, forskningsinstituttenes interesseorganisasjoner og Universitets- og høgskolerådet. Departementet fremhever i sitt oppdrag at proporsjonalitetsprinsippet skal legges til grunn for utformingen av tiltakene. I tillegg skal modellene og tiltakene være rettet mot fagområder med tydelig mannsdominans. Kif-komiteen vil presisere at forespørselen fra departementet omhandler tiltak for *kvinner* i forskning. Men det er åpenbart at flere av de tiltak som her foreslås kan anvendes for å rekruttere menn på kvinnedominante områder.

Forespørselen fra Kunnskapsdepartementet har komplekse utfordringer i seg. Forslagene som er fremmet er formulert slik at de i størst mulig grad ansvarliggjør institusjonene. Institusjonene har selv et ansvar for å påse at de tilsatte f r like vilkår til å utvikle en karriere. De har også ansvar for å kvalifisere sine forskere. Et annet viktig poeng er at tiltakene framstår som relevante for sektoren, det vil si at tiltakene og modellene er egnet til å nå sektorens egne mål for likestilling. Dette har også sammenheng med institusjonenes autonomi. Etablering og iverksetting av nasjonale tiltak må derfor anses som et politisk initiativ for å bistå institusjonene i et arbeid som har vist seg å by på særlig utfordringer. Kunnskapsdepartementet ber Kif-komiteen om noe mer enn rene argumenter for å avklare handlingsrommet for øremerking. Dette kan sees som et signal om at man har til hensikt å foreta nasjonale grep.

På grunn av kompleksiteten i prosjektet valgte Kif-komiteen å nedsette en referansegruppe for arbeidet. Referansegruppen har hatt to m ter og har bestått av:

- Inga Bostad, viserektor ved Universitetet i Oslo
- Per Anders Torvik Langerød, leder av Norsk Studentunion
- Lise Christensen, seniorrådgiver i Norges forskningsråd
- Jan Haaland, rektor ved Norges Handelshøyskole, Bergen
- Tonje Areng Skaara, seniorrådgiver i Kunnskapsdepartementet

Sekretariatet har også vært i dialog med det såkalte LUN-nettverket, dvs. samtlige likestillingsr dgivere ved universitetene. Kif-komiteen vil takke LUN-nettverket og referansegruppen for nyttige innspill. Det er innhentet tallmateriale fra NIFU STEP som

begrunner behovet for å igangsette nasjonale tiltak¹, og det har vært behov for å leie inn hjelp i inntil tre uker for å bistå i arbeidet med informasjonsinnhenting knyttet til europeiske tiltak og modeller. De europeiske eksemplene utgjør et viktig bakteppe både fordi de fleste land, deriblant Sverige, selv har vurdert legaliteten i de tiltak de har igangsatt, og fordi de kan stå som inspirasjon og modeller for tiltak i en norsk sammenheng. Regjeringsadvokaten skal vurdere lovligheten i tiltakene og modellene Kif-komiteen forslår.

2.0 Sammendrag

For å lykkes i likestillingsarbeidet må integrering av likestilling i organisasjonen og implementering av enkelttiltak sees i sammenheng. Det er vel så viktig å initiere strukturelle som individuelle tiltak. Radikal kjønnskvoltering anses som et lite egnet virkemiddel for å tilsette kvinnelige forskere. Komiteen vil anbefale aktiv bruk av moderat kjønnskvoltering og øremerking av faste og midlertidige stillinger.

Proposjonalitetsprinsippet bør defineres ut fra et politisk mål om en kjønnsbalanse på 50:50-fordeling mellom kjønnene. Grensesnittet for definisjon av tydelig mannsdominans begrunnes ut fra et historisk perspektiv, maktperspektiv, hensiktsmessighet og anvendbarhet. Som hovedregel er miljøer med 65 % menn eller høyere preget av tydelig mannsdominans. For å styrke måloppnåelsen bør tiltakene konsentreres, slik at man har mulighet for å bygge opp fagmiljøer med kritisk masse.

Ved realisering av nasjonale tiltak bør Kunnskapsdepartementet igangsette en følgeevaluering slik at tiltakene kan justeres underveis. I tillegg bør departementet utforme en veileder som beskriver tiltakene og forutsetningene for tildeling slik at sektoren blir klar over premissene i tiltaket.

2.1 Forslag til tiltak og modeller

Ph.d.-stillinger

Det skisseres to modeller: En der det utlyses stillinger øremerket kvinner, og en der stillingene lyses ut allment, men at det settes en terskelverdi i forhold til kvalifikasjonskravene og moderat kjønnskvoltering praktiseres. Den første modellen forventes å ha størst måloppnåelse. Stillingene bør tilføres den ordinære fordeling av ph.d.-stillinger til sektoren. Ph.d.-stillinger for instituttsektoren bør inngå i det foreslåtte integreringsprogrammet. Det viktigste er likevel å avklare om institusjonene selv kan begynne å øremerke ph.d.-stillinger. Opprettelse av en terskelverdi som ledd i en likestillingsstrategi, kan initieres som et forsøksprosjekt. Forsøket bør evalueres i etterkant for slik å vurdere om dette er en hensiktsmessig praksis man kan utøve i ordinære tilsetninger. Integrering av særtiltakene i ordinær praksis vil kunne bidra til større måloppnåelse på sikt. Øremerking av ph.d.-stipend bør målrettes mot de faggrupper hvor rekrutteringsgrunnlaget er særlig lavt, og konsentreres slik at man systematisk bygger opp kjønnsbalanserte fagmiljøer.

¹ Se http://www.nifustep.no/norsk/publikasjoner/karriereloep_i_akademia *Karriereløp i akademia* NIFU STEP rapport 19, 2008. Tallmaterialet til NIFU STEP indikerer at det er områder i UH-sektoren det er god grunn til å gå nærmere inn på. Det savnes analyser av statistikken, og ikke minst hva som ligger bak tallene. En slik analyse vil være viktig for å komme videre i forståelsen av mekanismene som skaper kjønnsbarrierer i akademia. En mer nyansert kunnskap vil kunne føre til mer målrettede tiltak.

Postdoktorstillinger

Departementet bør finansiere et større antall postdoktorstillinger som ledd i en nasjonal satsning for å rekruttere flere kvinner til forskning. En nasjonal satsning vil styrke legitimiteten for at tilsvarende tiltak initieres lokalt ved den enkelte institusjon. Dette vil gi en høy måloppnåelse med rask effekt. I tillegg til å opprette ordinære postdoktorstillinger bør Kunnskapsdepartementet åpne for ulike former for kvalifiseringsstillinger, slik at institusjonene får utvidet sitt handlingsrom. Kvalifiseringsstillingene som her er beskrevet vil imøtekomme behovet for å gjøre kvinners karrierevei mer forutsigbar. Komiteen anbefaler at det åpnes opp for ordninger etter modell fra det nederlandske Rosalind Franklin, som er definerte tenure-track stillinger, Meervoud-programmet og FOM-programmet².

Professor II-stillinger

Kalling av allerede erklært kompetente personer til for eksempel professorater har i lang tid vært brukt av universitetene. Det er i dag fullt mulig for institusjonene å kalle kvinner til professor II-stillinger. Institusjonene kan også aktivt ta i bruk insentivordninger. En avklaring fra departementet vedrørende øremerking vil styrke legitimiteten i arbeidet.

Kvalifiseringsstipend – til professor eller sjefsforsker

Det bør opprettes kvalifiseringsstipend med mål om å øke kvinneandelen i toppstillingene. Det bør opprettes nasjonale insentiver der institusjonene premieres med tilsvarende antall stipend de selv har initiert. Ordningen kan med fordel knyttes opp til institusjonenes mentorprogrammer. Et krav for tildeling bør være at mottakeren av stipendiet følger et opprykkskurs. Det å arrangere et slikt kurs vil kreve kunnskap og oversikt over sektoren. Det vil dessuten være uvisst hvor mange det vil være aktuelt for ved hver enkelt institusjon. Kunnskapsdepartementet bør derfor gå i dialog med Universitets- og høgskolerådet for å diskutere muligheten for at etablering og organisering av opprykkskurs for kvinner kan legges til rådet etter samme eller liknende modeller som lederutviklingskolene.

Faste vitenskapelige stillinger

Kif-komiteen har fått forståelsen av at det knytter seg stor prosessrisiko til øremerking av faste vitenskapelige stillinger. Kif-komiteen vil likevel anbefale departementet å vurdere dette.

Tverrgående integreringsprogram i regi av Norges forskningsråd

Kif-komiteen vil anbefale at Kunnskapsdepartementet går i dialog med Norges forskningsråd med mål om å opprette et integreringsprogram. Integreringsprogrammet er ment å:

- bidra til å gi kvinnelige forskere et bedre konkurransegrunnlag
- stimulere kvinner til å bli værende i forskning
- bidra til at institusjonene arbeider mer forpliktende med å integrere kvinner i forskning

Programmet kan inneholde virkemidler knyttet til internasjonalisering, startpakker og insentiver og stimuleringsmidler for å bidra til å øke mulighetene for kvinner å få fast tilsetning i vitenskapelige stillinger. Det bør nedsettes en arbeidsgruppe som utformer programmets innhold og budsjett. De forslag til innhold som Kif-komiteen kommer med, kan være utgangspunkt for diskusjon. Når det gjelder øremerking av ph.d.-stipend vil komiteen anbefale at integreringsprogrammet kun rommer ph.d. -stipend for forskningsinstituttene.

² Se vedlegg 1 punkt 2.2, 2.4 og 2.5

Øvrige stipendiatstillinger bør inngå i ordinær tildeling i budsjettet. Et premiss for å opprette et slikt program bør være at Norges forskningsråd styrker det interne arbeidet med likestilling og at Kunnskapsdepartementet overfører midler øremerket arbeidet. Et slik premiss er viktig for måloppnåelsen. Basert på universitetenes samlede budsjett for likestillingstiltak forslår Kif-komiteén at et integreringsprogram bør ha en årlig budsjetttramme på ca. 25 millioner. Dersom man for eksempel velger å legge stillinger, som for eksempel ph.d. -stipend til programmet, må rammen utvides.

Insentivmodell

Enkelte institusjoner har avsatt insentivmidler for å øke antall kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Komiteen har fått tilbakemelding om at belønning ved oppnådde resultater virker stimulerende. Derfor mener Kif-komiteen at det er gode grunner for Kunnskapsdepartementet å vurdere et slikt tiltak på nytt.

2.2 Kif-komiteéns prioriteringer

Først og fremst er det viktig å få en avklaring når det gjelder hvilket handlingsrom institusjonene har for å sette i gang øremerkingstiltak.

Kif-komiteens prioritering når det gjelder igangsettelse av tiltak på nasjonalt nivå er:

- Tilførsel av faste vitenskapelig stillinger
- Tilførsel av postdoktorstillinger og å åpne for ulike typer kvalifiseringsstillinger
- Kvalifiseringsstipend til professor eller sjefsforsker
- Et tverrgående integreringsprogram lagt til Norges forskningsråd

Punktene er ikke rangert. Ut over dette har komiteén beskrevet tiltak og modeller som institusjonene selv kan sette i gang. Eksemplene fra andre europeiske land vil forhåpentligvis stimulere til økt innsats.

3.0 Begrunnelse for tiltak

Å motvirke kjønnskjevheter i forskningssystemet er et uttalt politisk mål nasjonalt og internasjonalt. Det handler blant annet om å gi kvinner og menn like muligheter – altså om rettferdighet og representasjon, og det handler om at forskningens perspektiver utvides når kvinner og menn deltar i forskning på alle nivåer. Foruten å være et spørsmål om rettferdighet, er altså kjønnsbalanse både et demokratisk prinsipp og viktig for forskningens kvalitet og relevans.

Ferske tall viser at det er en viss økning blant kvinner som avlegger doktorgrad, og at kvinnelige ph.d. -studenter er i flertall innen flere fag. Når det gjelder kvinner som utfører postdoktorforskning, har det imidlertid vært en nedgang siden 2003. Fra 2005- 2007 er nedgangen totalt sett 8 %, og kvinneandelen er nå den samme som den var i 1997. Likevel viser tallmateriale fra NIFU STEP at kvinneandelen i postdoktorstillinger er høyere enn andelen menn åtte år etter at de var registrert som ph.d.-kandidater. Materialet viser også at menn får raskere fast stilling enn kvinner: 47 % av mennene og 37 % av kvinnene hadde en fast vitenskapelig stilling åtte år etter at de var registrert som ph.d. -kandidater. Det kan se ut som om menn i større grad enn kvinner får fast stilling etter avlagt doktorgrad. Dette kan i så fall være én forklaring på hvorfor kvinner er i flertall i postdoktorstillinger åtte år etter at de var registrerte som doktorgradskandidater.

Hovedutfordringen er fortsatt å øke kvinneandelen i toppstillinger. Dette gjelder for alle fagområder, men ikke minst innen medisin og helsefag, realfag og teknologi. For å oppnå dette, er rekrutteringen og kvinners mulighet til å avansere avgjørende.

Det er imidlertid en høyere andel kvinner blant nytilsatte enn blant kvinner i faste vitenskapelige stillinger sett under ett. Dette er en positiv trend. Problemet er imidlertid at veksten i kvinneandelen blant nytilsatte i faste vitenskapelige stillinger er langt fra tilstrekkelig dersom målet er kjønnsbalanse mellom menn og kvinner. Vi har tatt med to tabeller for å illustrere dette.

Tabell 1 viser vekstbehovet for tilsetting i samtlige faste vitenskapelige stillinger. Her er det altså ikke differensiert mellom ulike typer stillinger.

Tabell 1

Vekstanslag for antall fast vitenskapelig/faglig personale ved universiteter, vitenskapelige og statlige høyskoler 2008-2020. Totalt og herav kvinner.

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

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

Tabell 2 viser hvordan vekstanslaget er for kvinner i faste vitenskapelige stillinger innen matematikk og naturvitenskap. Mens tabell 1 viser hvor høy kvinneandelen av tilsetningene må være for å nå et mål om likestilling på henholdsvis 40 % og 50 %, viser tabell 2 hvor stor økning kvinneandelen blir om man tilsetter henholdsvis 40 % og 50 % kvinner.

Tabell 2

Vekstanslag for fast vitenskapelig personale i matematikk-naturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 2008-2028. Totalt og herav kvinner.

År	Måltall personalet totalt	Erstatnings- behov fra 2005	Vekst	Til- settinger totalt	Dersom det tilsettes 40 % Kvinner, blir kvinnenes		Dersom det tilsettes 50 % kvinner, blir kvinnenes	
					Antall	Prosentandel	Antall	Prosentandel
2005	971							
2008	1 050	63	80	140	200	19	210	20
2012	1 170	162	200	360	280	24	310	27
2016	1 300	296	330	630	370	29	440	33
2020	1 440	403	470	870	460	32	550	38
2024	1 600	528	630	1 160	550	35	670	42
2028	1 780	669	810	1 480	650	37	800	45

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

Både tabell 1 og 2 viser at det må tilsettes nærmest et urealistisk høyt antall kvinner for å oppnå kjønnsbalanse. Dette bekrefter behovet for omfattende tiltak både institusjonelt og nasjonalt.

Kvinneandelen blant førsteamanuensis er økende. Men ser vi førsteamanuensisstillinger innen medisin og helsefag, skyldes ikke økningen flere tilsatte kvinner, men en nedgang i antall mannlige tilsatte. Denne nedgangen skyldes professoropprykk blant mannlige førsteamanuenser. Selv om andelen kvinner øker, er antallet stabilt. Om dette gjelder flere fagområder enn medisin og helsefag vet vi ikke.³

Forskere av begge kjønn finner seg arbeid andre steder enn i UH-sektoren og instituttsektoren. Årsakene er mange, men antas å være andre og flere for kvinner enn for menn. Flere menn enn kvinner synes å forlate forskningen. Menn finner seg i hovedsak arbeid innen naturvitenskapelige og tekniske yrker. Eksempler på årsaker til at kvinner forlater forskning er:

- Kvinner, som menn, blir tilbudt bedre betalte jobber innen andre sektorer i samfunnet.
- Kvinner har fortsatt hovedomsorgen for barn og familie. Dette gjelder også for kvinnelige forskere. Kjønnssosialiseringen virker både individuelt og strukturelt, slik at institusjonene har utfordringer forbundet med å utarbeide ordninger som skaper like muligheter for menn og kvinner. Forskningen spriker når det gjelder hvor mye barn, omsorg og familie har å si for kvinners forskerkarriere. Men man må forvente at dette har en viss betydning.
- Det kan være sider ved den akademiske kulturen og måter å organisere forskning på som gjør det lite attraktivt for kvinner å bli værende. Undersøkelser viser at kvinner gjennomgående mottar en mindre andel enn menn når det gjelder institusjonsvise tiltak og stimuleringsmidler, forskningsfinansiering, samarbeids- og nettverksmuligheter osv. I tillegg får menn raskere fast tilsetning enn kvinner⁴. Kif-komiteén er med på å finansiere det norske bidraget til et større internasjonalt forskningsprosjekt i regi av NIFU STEP som heter *Akademikerprofesjonen i endring*. Det forventet at prosjektet vil øke kunnskapen om forskernes arbeidsvilkår i et likestillingsperspektiv. Prosjektet skal ferdigstilles innen sommeren 2009.

Summen av disse punktene gir en viktig bakgrunn for å forstå den såkalte "leaky pipeline".

3.1 Kvinner i professorstillinger

Mens tabell 1 og 2 viser rekrutteringsbehovet sett under ett, knytter det seg særskilte utfordringer til professorstillingene. Det gjelder for samtlige institusjonstyper. Ser vi på forskerpersonalet ved de statlige høyskolene brukket ned på stilling, er kvinnene i flertall i lektorstillingene, mens det er langt flere menn i førstelektor- og professorstillinger.

Påfølgende tabell 3 og 4 viser hvor mange kvinnelige professorer som må tilsettes for å nå kjønnsbalanse (henholdsvis 40 % og 50 % kvinneandel). Anslaget gjelder for samtlige institusjonstyper, dvs. universiteter, og vitenskapelige og statlige høyskoler. Det er tatt høyde for aldersavgang.

³ Hebe Gunnes og Elisabeth Hovdhaugen *Karriereløp i akademia*, rapport 2008.

⁴ Se Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter. En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater* NIFU STEP, rapport 25/2007 Oslo og Hebe Gunnes og Elisabeth Hovdhaugen *karriereløp i akademia* rapport 19/2008

Tabell 3 viser vekstanslaget ved de statlige høgskolene, mens tabell 4 tar for seg universitetene og de vitenskapelige høgskolene.

Tabell 3

Vekstanslag for antall professorer ved statlige høgskoler 2008-2020. Totalt og herav kvinner.

År	Måltall personalet totalt	Erstatnings- Behov fra 2005	Vekst	Til- settinger totalt	Kv.andel av måltall: 40 %		Kv.andel av måltall: 50 %	
					Antall kvinner	Prosentandel av tilsettinger	Antall kvinner	Prosentandel av tilsettinger
2005	224							
2008	260	4	20	20	100	>100	130	>100
2012	290	35	50	90	120	94	150	>100
2016	330	88	90	180	130	59	170	82
2020	360	144	120	260	140	49	180	65

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

Tabell 4

Vekstanslag for antall professorer ved universiteter og vitenskapelige høgskoler 2008-2020. Totalt og herav kvinner.

År	Måltall personalet totalt	Erstatnings- behov fra 2005	Vekst	Til- settinger totalt	Kv.andel av måltall: 40 %		Kv.andel av måltall: 50 %	
					Antall kvinner	Prosentandel av tilsettinger	Antall Kvinner	Prosentandel av tilsettinger
2005	2 312							
2008	2 500	153	190	340	1 000	>100	1 250	>100
2012	2 780	480	470	950	1 110	82	1 390	>100
2016	3 090	935	780	1 720	1 240	57	1 550	75
2020	3 430	1 326	1 120	2 450	1 370	48	1 720	63

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

De statlige høgskolene kommer godt ut når man ser på andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Differensieres statistikken på stillingsnivå, er situasjonen altså en annen⁵.

3.2 Instituttsektoren

Det foreligger svært få analyser av likestillingsdimensjonen i instituttsektoren⁶. Vi vet imidlertid at situasjonen varierer avhengig av det enkelte institutt sin fagprofil. De tekniske og industrielle instituttene (hvor fagområdene medisin og helse inngår) har åpenbare likestillingsutfordringer, hvor kvinnelige forskere utgjør kun 22 %⁷.

Når det gjelder utforming av modeller for tiltak rettet mot instituttsektoren, har Norges forskningsråd en særegen roll. Det skyldes at Forskningsrådet har det organisatoriske og finansielle ansvaret for forskningsinstituttene, mens UH-institusjonene sorterer innunder Kunnskapsdepartementet. Det er også forskjeller mellom de ulike grupper av forskningsinstitutt når det gjelder organisering, finansiering og tilknytning til det offentlige. Det er like fullt viktig å tenke inn forskningsinstituttene når målet er å integrere kvinner i forskning. Det er uvisst om instituttsektoren jobber systematisk med å integrere kvinner i

⁵ Disse tre tabellene er hentet fra *Likestillingsscenarier for UH-sektoren* av Vera Schawach og Terje Bruen Olsen, NIFU STEP arbeidsnotat 44/2006. Arbeidsnotatet inneholder ytterligere statistikk som gir et mer nyansert bilde av situasjonen.

⁶ Se Unni Borkamo, *Hvorfor går det så tregt? : en casestudie relatert til skjevheten i akademias kjønnsbalanse* Mastergradsoppgave i sosiologi - Høgskolen i Bodø, 2006

⁷ http://www.nifustep.no/norsk/innhold/statistikk/fou_statistikk/fou_statistikk_2007

forskning. I utforming av tiltak krever instituttsektoren en noe annen tilnærming enn UH-sektoren. For ytterligere presisering av tiltak, og ved implementering er det derfor viktig å gå i dialog med forskningsinstituttens interesseorganisasjoner.

4.0 Særtiltak versus integrering

Det går et skille mellom strategier som tar utgangspunkt i særtiltak på den ene siden og integrering på den andre siden, men det er ikke vannrette skott mellom disse to. Særtiltak er avgrensede enkelttiltak som avhengig av tiltakenes omfang, forholdsvis raskt kan gi positive utslag på statistikken. Integrering av likestilling (mainstreaming) er en metode der likestilling inngår i alle nivåer og prosesser i en organisasjon. Integrering er en mer ambisiøs og langsiktig strategi enn særtiltak, da den søker å utvikle en kultur og en arbeidsform der likestilling inngår i det daglige rutinearbeidet. Den britiske professoren Teresa Rees, som kanskje er den som sterkest har profilert og utviklet integreringsstrategier i Europa, hevder at nettopp på grunn av integreringsarbeidets langsiktige karakter, er det viktig at dette kombineres med positive særtiltak.⁸ Tilbakemeldingene Kif-komiteén har fått underveis i dette arbeidet er blant annet at det er viktig å opprettholde et bredt spekter av tiltak. I og med det ikke er én årsak til kjønnsbalansen må de mange utfordringene møtes med ulike former for tiltak.

I Norge kan bortfall av øremerking av postdoktorstillinger stå som et eksempel på hvor viktig det er at man ikke utelukkende baserer likestillingsarbeidet på særtiltak. Da øremerkingstiltaket ble tatt bort, falt kvinneandelen blant postdoktorstillinger med 7 %.⁹ Siden 2005 har kvinneandelen sunket ytterligere. Hadde likestillingshensyn vært integrert i organisasjonene og i rekrutteringsarbeidet, kunne kvinnelige kandidater vært fanget opp på en annen måte enn det vi ser i dag. På den annen side viser dette at øremerking er et tiltak som er egnet til å øke kvinneandelen. Til tross for at mange var kritiske til øremerking da det ble initiert, er tilbakemeldingen når det gjelder de øremerkede professoratene som ble initiert på 90-tallet er at dette har hatt en god effekt for fagmiljøene som ble tildelt slike stillinger. Kvinner i toppstillinger er rollemodeller for kommende generasjoner. Øremerking er særlig egnet til å nettopp utvikle rollemodeller, og ikke minst til å bygge fagmiljøer slik at sjansen øker for at kvinner blir værende i forskningen.

Tendensen er at man arbeider ut fra begge disse strategiene samtidig, slik at disse spiller sammen¹⁰. Institusjonsundersøkelsen den første Kif-komiteen foretok, viste at integrering av likestilling i en organisasjon krever ledelsesforankring, og at noen i organisasjonen har likestilling som definert arbeidsfelt¹¹. En slik forankring skaper legitimitet for igangsetting av særtiltak. Det at flere av rektorene ved universitetene, og Universitets- og høyskolerådets styre, i fjor høst gikk ut og aktivt støttet øremerkingstiltak, og ba Kunnskapsdepartementet om å avklare handlingsrommet for igangsetting av et slikt tiltak, er et eksempel på at øremerking har legitimitet. Enkelte institusjoner har vært proaktive ved at de allerede har vedtatt

⁸ Teresa Rees "Pushing the gender equality agenda forward i *Women, Universities and Change. Gender Equality in the European Union and The United States*, redigert av Mary ann Danowitz Sagaria, Palgrave MacMillan, 2007

⁹ *Forskerrekruttering i Norge – status og komparative perspektiver* av Hebe Gunnes, Terje Næss, Aris Kaloudis, Bo Sarpebakken, Göran Melin og Linda Blomkvist (SISTER), NIFU STEP rapport 2/2007, se også vedlegg 1, kap. 2.

¹⁰ Institusjonsundersøkelsen Kif-komiteen foretok i 2004 der samtlige handlingsplaner ble analysert viser at flere institusjonene har ambisjoner om å jobbe ut fra begge disse strategiene.

¹¹ <http://kvinneforskning.no/binfil/download.php?did=3768>

handlingsplaner for likestilling der øremerking inngår som en viktig strategi¹². Hvorvidt tiltaket realiseres, avhenger av Kunnskapsdepartementets konklusjon. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at mange tiltak, også blant dem komiteen foreslår, retter seg mot den enkelte kvinne. Det er krevende, men vel så viktig, å diskutere strukturelle endringer som er av betydning for å styrke integreringen av kvinner i forskningen.

Kif-komiteen vil framheve at begge strategiene må opprettholdes. Av den grunn har komiteen vært opptatt av at tiltakene som her foreslås, formuleres slik at de støtter oppunder institusjonenes eget arbeid med likestilling. Tiltakene har derfor en type fleksibilitet som gjør at de kan tilpasses institusjonenes egne strategier og prioriteringer. Dette skal sikre at tiltakene i størst mulig grad er målrettede og spisset mot de utfordringer den enkelte institusjon har. Det er likevel behov for å komme med noen generelle anbefalinger om bruk av øremerking, og hva som bør være grunnlag for tildeling av midler til de ulike formene for tiltak. Dette vil vi komme tilbake til under beskrivelsen av tiltakene.

Konklusjon

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.

5.0 Kvotering

Kunnskapsdepartementet ber Kif-komiteen ta stilling til bruk av radikal kjønnskvotering. Det finnes ulike former for kvoteringsordninger der kvinner gis fortrinnsrett ved fast tilsetning, eller ved tiltredelse i midlertidige stillinger. *Radikal kjønnskvotering* er nok den mest omstridte ordningen, der man tilsetter det underrepresenterte kjønn på tross av at andre søkere framstår som mer kvalifiserte. Vi finner ingen andre europeiske eksempler på at radikal kjønnskvotering er brukt. Det å åpne for å aktivt tilsette personer med lavere kvalifikasjoner enn andre søkere, vil skape uro i en kultur der kvalifikasjonskravene er svært høye, og til dels detaljerte. Samtidig er det viktig å debattere både begrepet "kvalifikasjoner" generelt og hvilke kvalifikasjoner som anses som egnet for en forskerkarriere¹³. Statistikken i Norge viser dessuten at det er flere kvinnelige rekrutter til mannsdominerte fagområder enn dagens tilsettingsprosent tilsier. Kif-komiteen mener dette viser at det er svært mange godt kvalifiserte kvinner som ønsker en forskerkarriere, og at radikal kjønnskvotering derfor er et unødvendig og uegnet virkemiddel.

Moderat kjønnskvotering vil si at det underrepresenterte kjønn gis fortrinnsrett når søkeren har *tilnærmet* like kvalifikasjoner som andre søkere. Moderat kjønnskvotering er et lovlig styringsverktøy som man kan ta i bruk for å kompensere for manglende kjønnsbalanse¹⁴. Flere institusjoner sier i sine handlingsplaner at de ønsker å ta i bruk moderat kjønnskvotering. Og det nært forestående generasjonsskifte i sektoren har ført til at flere institusjoner nå er i ferd med å kartlegge rekrutteringsgrunnlaget ved egen institusjon¹⁵. Hvorvidt moderat kjønnskvotering blir praktisert er likevel usikkert. Moderat kjønnskvotering impliserer stor grad av skjønn. For at moderat kjønnskvotering aktivt skal taes i bruk er det viktig å redegjøre

¹² NTNU og Norges Handelshøyskole i Bergen er begge eksempler på institusjoner som har vedtatt øremerking, men som venter på klarsignal fra KD før det igangsettes.

¹³ Hvilke kvalifikasjoner en forsker bør ha er et tema i Code of Conduct for Recruitment of Researchers og som er under debatt også i Norge.

¹⁴ For eksempel Likestillingsloven § 3 og 4, og Lov om universiteter og høyskoler § 6-3. Det er verdt å merke seg at det som begrenser norsk likestillingspolitikk *ikke* er norsk lovverk, men de rettslige forpliktelser Norge har bundet seg til gjennom EØS-avtalen (se s. 171 i Hege Skjeie og Mari Teigen *Menn imellom* Gyldendal, 2003).

¹⁵ Se *Handlingsplan for rekruttering av kvinner 2007-2010* fra NTNU.

for hvilke kvalifikasjoner som etterspørres, og at dette står i utlysningen. Det samme gjelder behovet for å problematisere hvordan ”tilnærmet like” kvalifikasjoner skal defineres.

Øremerking er en tredje kvoteringsmulighet. Den enkleste og mest målrettede formen for øremerking er der hvor man avsetter et visst antall faste stillinger som kun kvinner (det underrepresenterte kjønn) kan søke på. Ut fra en vurdering av dommen Norge fikk mot seg i 2002, har Kif-komiteén forstått det dit hen at dette kan medføre en særlig høy prosessrisiko. Det vil si at risikoen for at en slik ordning kan bli felt på nytt er høy. Kif-komiteen vil argumentere for at det finnes andre måter å praktisere øremerking på som ikke går på tvers av EUs likebehandlingsdirektiv, blant annet ved å ta utgangspunkt i etablert praksis i andre europeiske land. I forhold til en juridisk vurdering er det sentralt at de ordninger Kif-komiteén her foreslår ikke absolutt, eller at de uten forbehold, går til kvinner.

Konklusjon

Radikal kjønnskvoltering anses som et lite egnet virkemiddel for å tilsette kvinnelige forskere. Komiteén vil anbefale aktiv bruk av moderat kjønnskvoltering og øremerking av faste og midlertidige stillinger. Øremerking vil ikke alene føre til en kjønnsbalansert sektor.

6.0 Proporsjonalitetsprinsippet

Rekrutteringsgrunnlaget og karrieremulighetene for kvinner og menn varierer avhengig av fagområdet og institusjoner¹⁶. Et vilkår for at øremerking av stillinger skal være lovlig er at proporsjonalitetsprinsippet følges. Det vil si at tiltaket:

1. bortfaller idet kjønnsbalansen når sitt politisk definerte mål
2. er egnet til å nå målet
3. er målrettet

6.1 Politisk mål – hvor skal målet settes

I denne delen vil vi berøre punkt 1. Punkt 2 og 3 vil vi komme tilbake til under beskrivelse av tiltakene. Politiske mål for kjønnsbalanse i Norge har vært en prosentvis fordeling mellom kvinner og menn på enten 50:50, eller 40:60¹⁷. Dette er resultatmål. Som vist i tabellene over, trengs det en nærmest urealistisk høy prosentandel kvinner blant nytilsatte for å få dette til. Urealistisk, fordi mange fagområder ikke har et rekrutteringsgrunnlag som kan matche en slik utfordring. Kif-komiteén mener likevel at det politiske målet for kjønnsbalanse bør være tuftet på en 50:50-fordeling.

Det har lenge pågått en diskusjon når det gjelder på hvilket nivå måltallet for likestilling skal settes. Er det nasjonale tall, institusjonsvise eller fakultets- eller instituttvise tall. For sektoren vil det være enklere å få opp prosentandelen for kvinnelige professorer innen fagområder der kvinner allerede er tydelig representert. Det er åpenbart vanskeligere å øke kvinneandelen innen mannsdominante områder. Spørsmålet er om målet for likestillingsarbeidet kun er å få like mange kvinnelige professorer som menn, eller om man samtidig skal anlegge en strategi som søker å bryte med kjønnsdelingen mellom fagene. Et problem med å operere med

¹⁶ Se vedlegg 2

¹⁷ Hege Skjeie og Mari Teigen *Menn imellom* Gyldendal, 2003.

generelle måltall kan være at kjønnsdelingen mellom fagene sementeres i typiske kvinne- og mannsfag. Dette kan være problematisk all den tid det er en gjennomgående tendens, også historisk, at typiske mannsfag har hatt større prestisje, tildeles større forskningsbevilgninger og flere stillinger. Fagene er som sådan ikke kjønnsnøytrale, dvs. at fagene vektes ulikt i kulturen og at denne vektingen er kjønnet. Det pålegger derfor institusjonene et særlig ansvar å sørge for at de fagområder hvor kvinner er tydelig representert, for eksempel medisin og helsefag, tilføres midler slik at kvinnelige forskere får like muligheter til å avansere i forskningssystemet som menn. Tall fra DBH gir tydelige indikasjoner på kjønnskjevheter mellom fag innen profesjonsutdanningene ved de statlige høyskolene: Det utdannes omtrent dobbelt så mange sykepleierkandidater som ingeniørkandidater. Likevel har ingeniørfagene betraktelig flere professorater enn helsefagene. Mens det er svært få kvinnelige professorer innen teknologifagene, er det nærmest dobbelt så mange mannlige som kvinnelige professorer innen helsefagene. Mannlige professorer innen helsefagene er langt flere enn det mannlige rekrutteringsgrunnlaget skulle tilsi.

For å vurdere likestillingstiltakenes egnethet må man ta hensyn til proporsjonaliteten mellom fagene og mellom stillingsnivåene. Men det er også forskjeller mellom institusjonene. Tilnæringsvis samme fagområder, alternativt faggrupper eller institutter, kan ha utviklet ulike kulturer, og ha ulik kjønns sammensetning, ved de forskjellige institusjonene. Derfor er Kifs holdning at den institusjonsvise kjønnsfordeling, brukket ned på hensiktsmessig nivå må legges til grunn for tiltakene, og ikke tall basert på nasjonal eller fakultetsvis statistikk¹⁸. Kif-komiteén støtter derved Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser i forbindelse med bruk av positive særtiltak¹⁹. *Kif-komiteen mener altså man verken bør legge statistikk på stillingsnivå, enhetsnivået, fag, faggruppe eller fagområde til grunn som målenhet for likestilling i forkant av en konkret vurdering.*

6.2 Tydelig mannsdominans

Kunnskapsdepartementet ber Kif-komiteen om å konsentrere seg om tiltak for fagområder med tydelig mannsdominans. Mens proporsjonalitetsprinsippet defineres ut fra et politisk fastsatt mål, her satt til 50:50, skal "tydelig mannsdominans" i større grad vise hvor tiltakene bør settes inn. Mens det politiske målet er et resultatmål, er tallet som angir tydelig mannsdominans utgangspunkt for tiltak. Det er ulik praksis når det gjelder hvilken prosentvis fordeling mellom kjønnene som definerer tydelig mannsdominans²⁰. Det er fire overveielser som bør ligge til grunn for å anslå tydelig mannsdominans:

¹⁸ Et eksempel som viser kompleksiteten i dette, er Institutt for filosofi, idé- og kunsthistorie og klassiske språk ved UiO. Instituttet er sammensatt av ulike fag, fra kunsthistorie, der 44 % av fast vitenskapelig tilsatte er kvinner, til idéhistorie som ikke har én kvinne i en fast vitenskapelig stilling (55 % av bachelorstudentene er kvinner). Dette er et eksempel hvor vil det være mest hensiktsmessig å se på tallene fra fagnivå og ikke på instituttnivået.

¹⁹ Se LDOs sak 06/35 om Klagesak om kvalifiseringsstipend øremerket kvinner. Universitetet i Bergen hadde utlyst kvalifiseringsstipend øremerket kvinner for å øke andelen kvinner blant professorene på HF-fakultetet hvor kvinneandelen var 30 %. En av søkerne kom fra et institutt for kvinnene var i flertall på professornivå, se også saksnr 06/292-10. LDOs vurdering er at kvalifiseringsstipendiet som var øremerket kvinner ikke var egnet til å fremme likestilling i dette konkrete tilfellet. Tvert i mot ville det bidra til å opprettholde kjønnssegregerte fagmiljøer. LDO legger to forutsetninger til grunn for at kvalifiseringsstipend øremerket kvinner skal være lovlig. Det ene er at miljøet, i dette tilfellet instituttet, er mannsdominert. Det andre gjelder mannsdominans på stillingsnivået man ønsker å kvalifisere seg til.

²⁰ Enkelte institusjoner har utarbeidet retningslinjer for hvordan den prosentvise fordeling mellom kvinner og menn må være for å få tildelt likestillingsmidler. Ved NTNU kan fakultetene søke om midler til startpakker for

1. Tydelig mannsdominans må begrunnes ut fra et *tidsperspektiv*. Mannsdominansen må ha vart over en viss periode. For eksempel vil små fagområder preget av mobilitet fort kunne gi skiftende utslag når det gjelder kjønnsrepresentasjon. Midlertidige endringer i likestillingsstatistikken kan også være forårsaket av andre politiske svingninger ved institusjonene.
2. En snever definisjon av tydelig mannsdominans kan føre til at måloppnåelsen ved tiltakene reduseres (se delen om kritisk masse). Hvilket mål man setter for tydelig mannsdominans må være *hensiktsmessig* i forhold til de politiske mål man har satt.
3. Grensesnittet for tydelig mannsdominans må være *anvendbart*. Grensen for når et miljø kan sies å være preget av tydelig mannsdominans må være fleksibelt og operasjonaliserbart i likestillingsarbeidet. For eksempel er det innen helsefag enten flertall av kvinner eller tilnærmet kjønnsbalanse fram mot førstelektor og førsteamanuensis, mens det på professornivå er et klart flertall av menn. For å kvalifisere kvinner til toppstillinger, bør man derfor kunne igangsette kvalifiseringstiltak på nivåer hvor kvinneandelen er forholdsvis høy. Selv om helsefagene samlet sett ikke er preget av tydelig mannsdominans, er det likevel god grunn til å sette inn tiltak for å styrke professornivået.
4. Man kan også hevde at mannsdominansen øker med makten som ligger i posisjonen. Ut fra et *maktperspektiv* vil man kunne si at det er mer problematisk at et fagmiljø er preget av mannsdominans på professornivå enn på et ph.d.-nivå.²¹

En klassisk referanse til denne type problemstillinger er Rosabeth Moss Kanter's bok *Men and Women of the Corporation* fra 1977. Basert på empiriske studier viser Kanter at proporsjonaliteten i gruppesammensetning er vesentlig for at de som er i mindretall skal lykkes i arbeidet. Kanter opererer med fire ulike grupper der størrelsesforholdet er forskjellig, hvorav to er av stor relevans her: skjeve grupper (85:15 fordeling), grupper på vippen (65:35).

- I *skjeve grupper* har mindretallet få eller ingen muligheter for å bygge allianser seg i mellom. Kanter's empiriske studie viser at kvinnene som var i mindretall ble vurdert ut fra stereotype forestillinger om kvinnelighet. De ble stående som symboler på kvinnelighet heller enn individer som kunne ha ulike måter å utføre sitt arbeid på. Når størrelsesforholdet er 85:15 har mindretallet få muligheter til å skape endring, flertallet er tydelig dominant. Dette fører blant annet til at kvinnes sosiale register begrenses, noe som igjen påvirker mindretallets mulighet til å gjøre karriere.
- I *grupper på vippen* er mindretallet av en såpass størrelse at de utgjør en minoritet som kan bygge allianser og påvirke majoriteten. Ved et slikt størrelsesforhold er det mulighet for å skape endring i minoritetens favør.

kvinner som er tilsatt ved et institutt der kvinneandelen blant fast vitenskapelig personale er lavere enn 20 %. Universitetet i Bergen har en insentivordning der institutt hvor kvinneandelen er 40 % eller lavere tildeles 100 000 som et engangsbeløp, ved tilsetning av en kvinne i fast vitenskapelig stilling.

²¹ I et rekrutteringsperspektiv, og for å oppnå kjønnsbalanse på sikt er det selvsagt viktig å sørge for kjønnsbalanse også tidlig i utdanningsløpet.

Minoritetsgruppen reflekterer individuelle forskjeller i større grad enn i skjeve grupper, og arbeidet blir ikke i like stor grad relatert til kjønn.

Kanters analyse viser at grensen for tydelig mannsdominans ikke må forstås for snevert. Kif – komiteen mener derfor at man som hovedregel bør kunne si at 65 % menn utgjør tydelig mannsdominans.

6.3 Kritisk masse - opphopningseffekt

Kanters analyse viser at det er hensiktsmessig å bygge opp en kritisk masse for å nå det politiske målet om kjønnsbalanse, definert som en kjønnsfordeling på 50:50. KD ber Kif-komiteen om å vurdere måloppnåelsen ved tiltakene. Tiltakene skal ikke kun sees på som rekrutteringstiltak, dvs. å sikre kvinner tilsetninger. Det er vel så viktig å skape attraktive arbeidsforhold som gjør at kvinner ønsker å bli værende i en forskerstilling. Nye undersøkelser viser at flere kvinnelige doktorgradskandidater (47 %) ønsker seg en framtidig forskerkarriere, mot 40 % av mennene²². Flere har påpekt at det ikke alltid er rekruttering som er den største utfordringen.

”...the rhetoric and debate about women in science has focussed on 'getting in' (recruitment) whereas the real difficulties lie in 'staying in' (sustaining an academic career) and in 'getting on' (securing promotion).” (Rees s. 17:2007)

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. Et visst antall kvinner innen samme fagområde, alternativt faggruppe, kan gi en positiv effekt i form av et mer attraktivt miljø. Det å oppnå en størrelse tilsvarende det som defineres som kritisk masse (grupper på vippen 65:35), kan føre til at flere kvinner søker seg til faget, og det kan forhindre frafall. At størrelsesforholdet mellom ulike grupper, og måten forskningen organiseres på, har betydning for resultatene bekreftes også i en rapport utarbeidet av NIFU STEP²³.

Blir kvinnene synlige i et miljø, kan fagmiljøet virke som en rollemodell – dette kan gi vel så god effekt som å satse på enkeltindivider som rollemodeller. Et konkret eksempel på dette er Institutt for marin bioteknologi (IMAB) ved Universitetet i Tromsø som har jobbet målrettet med å rekruttere kvinner. Arbeidet har gitt gode resultater, og IMAB har vunnet både en intern likestillingspris ved UiT og var en av vinnerne til den nasjonale likestillingsprisen 2007. Instituttet framstår i dag som en rollemodell for andre institutter.

Konklusjon

Proporsjonalitetsprinsippet bør defineres ut fra et politisk mål om en kjønnsbalanse på 50:50-fordeling mellom kjønnene. Grensesnittet for definisjon av tydelig mannsdominans begrunnes ut fra et historisk perspektiv, maktperspektiv, hensiktsmessighet og anvendbarhet. Som hovedregel er miljøer med en mannsandel på 65 % eller høyere preget av tydelig mannsdominans. For å styrke måloppnåelsen, bør tiltakene konsentreres for å bygge opp fagmiljøer med kritisk masse.

²² Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter. En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater* NIFU STEP, rapport 25/2007 Oslo

²³ *Kritisk masse – om forskningsmiljøenes størrelse, produktivitet og kvalitet* av Svein Kyvik, NIFU skriftserie nr 8/98.

7.0 Kif-komiteéns forslag til tiltak og modeller

Komiteén er bedt om å utforme forslag modeller til tiltak som innebærer øremerking med henblikk på tilsetting, og modeller der tiltakene mer generelt innrettes mot å styrke kvinners karrieremuligheter. Kunnskapsdepartementet ber om tiltak på nasjonalt nivå. Statlig finansiering av nasjonale tiltak vil være et tydelig signal om at dette er en viktig politisk prioritering. Det vil dessuten gi legitimitet til de tiltak sektoren selv initierer. Som beskrevet innledningsvis, er det uansett viktig at de nasjonale tiltakene innebærer en forpliktelse fra institusjonene. En måte å gjøre dette på er å basere tiltakene på insentiver som utløses ved oppnådde resultater, eller ved at institusjonene kan dokumentere igangsatte tiltak.

Komiteen har valgt å dele tiltakene inn i tre deler:

- Tiltak som innebærer øremerking knyttet til ulike stillinger
- Generelle tiltak som øker kvinners karrieremuligheter
- Insentivmodell for å stimulere institusjonene til å tilsette flere kvinner i forskerstillinger

Før tiltakene kan iverksettes bør man:

- *Diskutere størrelse og volum på tiltakene* (antall stillinger, størrelse på finansiering osv). Det er åpenbart at måloppnåelsen øker jo større tiltaket er. Uansett vil Kif-komiteen ikke anbefale at det igangsettes tiltak som kun gir en symboleffekt. Nasjonale tiltak må framstå som en reel satsning.
- *Gå i dialog med aktuelle aktører*: I den videre prosessen, og før implementering av tiltakene bør Kunnskapsdepartementet gå i dialog med de aktuelle aktørene for eksempel Norges forskningsråd, Forskningsinstituttene interesseorganisasjoner og Universitets- og høgskolerådet for å sikre god og hensiktsmessig forankring. Aktørene bør også gis anledning til å komme med innspill på utformingen av tiltakene.

7.1 Ulike former for øremerking av stillinger

7.1.1 Tiltak: Øremerking av ph.d.-stipend for kvinner²⁴

Kif-komiteén ser for seg to modeller:

- a) stillingene lyses ut øremerket for kvinner
- b) stillingene lyses ut allment, men det settes en terskelverdi og moderat kjønnskvoltering praktiseres

Modell a

Som tidligere beskrevet er øremerking generelt et egnet virkemiddel for å nå målet om likestilling. Dette er et tiltak som kun går til miljøer med tydelig mannsdominans, og tiltaket

²⁴ Det østerrikske programmet Doc fForte, beskrevet i 6.1.2 i vedlegg 1 er eksempel på et program som deler ut ph.d.-stipend kun til kvinner.

opphører den dagen målet om 50:50 fordeling mellom menn og kvinner er nådd. Proporsjonalitetsprinsippet er med andre ord overholdt. For det andre tildeles midlene bare dersom søkerne dokumenterer gode kvalifikasjoner. Om det ikke søker kvalifiserte kvinner, kan midlene som er avsatt til øremerking lyses ut på nytt, omfordeles til andre fagområder/grupper med tydelig mannsdominans eller inngå i den generelle potten. Det er altså ingen automatikk i at midlene reserveres kvinner. Det er avhengig av de søkendes kvalifikasjoner.

Forskningsinstituttene har en noe annen tilsettingspraksis enn UH-sektoren. Forskningsinstituttene har ikke samme bruk av midlertidighet som UH-sektoren, og tilsettingsprosessen går raskere. Forskningsinstituttene tilsetter også forskerne tidligere i karriereløpet, i enkelte tilfeller rett etter avlagt master. Den største utfordringen for forskningsinstituttene er derfor å velge en kvinne når de skal tilsette. Det vil si at øremerking av ph.d.-stipend er et mer aktuelt virkemiddel for forskningsinstituttene enn det er for UH-sektoren. Forskningsinstituttene er dessuten utenfor postdoktorsystemet.

Ekstern øremerking av ph.d.-stillinger

Et kjennetegn ved miljøer som har lykket med å rekruttere kvinner til forskning er enten at forskningsmiljøet er nyopprettet, eller at det i en periode har blitt tilført flere stillinger til forskningsmiljøet.²⁵ Størst mulig måloppnåelse får man derfor hvis sektoren tilføres nye ph.d.-stillinger øremerket kvinner. Stillingene kan tildeles fagområder hvor det er størst utfordring med å øke antall kvinnelige rekrutter. Stillingene kan inngå i Kunnskapsdepartementets ordinære tildeling. Det må da utarbeides en nøkkel for fordeling. Alternativt kan stillingene sluses inn i det foreslåtte integreringsprogrammet. Da vil den enkelte institusjon selv måtte søke om å få tildelt stipendiatstillingene.

Intern øremerking av ph.d.-stillinger

Institusjonene har ulik praksis når det gjelder fordeling og tildeling av ph.d.-stillinger. Enkelte mottar en ph.d.-stilling gjennom deltakelse i et forskningsprosjekt med ekstern finansiering, andre får sin stilling gjennom deltakelse i en forskningsgruppe som mottar interne stipendiatmidler. Andre igjen søker individuelt når fakultetene utlyser stipendmidler. Institusjonene bør selv ta et ansvar for å øremerke ph.d.-stillinger for kvinner til faggrupper og fag der kvinneandelen er lav. Det er også viktig at forskningslederne ved institusjonene har en bevissthet og et ansvar knyttet til fordeling av stipendiatstillinger. Det innebærer at man jobber aktivt med å inkludere kvinnelige kandidater (gjerne i slutfasen på masternivå) i forskningsgrupper, miljøer og i utforming av prosjektsøknader.

Øremerking av ph.d.-stillinger til kvinnelige forskningsledere

Når det gjelder fordeling av ph.d.-stillinger kan man også tenke seg en variant der det øremerkes et antall ph.d.-stillinger til kvinnelige forskningsledere. Institusjonene synes å ha noe ulik praksis når det gjelder intern fordeling av både postdoktor- og ph.d.-stillinger. Det at kvinnelige forskningsledere/prosjektledere tildeles stipendiatstillinger, vil styrke deres posisjon og bidra til å dyrke fram rollemodeller. Stipendiat stillingene kan enten øremerkes til kvinner, fordeles likt mellom kvinner og menn eller fordeles uten kjønnsbestemte føringer.

Modell b Kvalifikasjonskrav, en terskelverdi

Modellen er et alternativ til øremerking der man forplikter seg til å praktisere moderat kjønnskvolter; dvs. man tilsetter en kvinne når hun har tilnærmet like kvalifikasjoner som

²⁵ I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling. En pilotstudie av forskningsmiljøer med relativt høye andeler kvinner av Vera Schwach, Ellen Brandt og Agnete Vabø, NIFU STEP arbeidsnotat 8/2004

en mann. For å sikre at man får et større antall å velge ut fra, opprettes en terskel for hva som anses for tilstrekkelige kvalifikasjoner. Kvalifikasjonskravene skal stå i utlysningsteksten. Det betyr at fagmiljøet som lyser ut må ta stilling til hvilke kvalifikasjonskrav som forventes av en som søker et ph.d.-stipendiat, en postdoktorstilling eller eventuelt andre former for vitenskapelige stillinger. For eksempel er det i dag ingen nasjonale retningslinjer for hva som kvalifiserer til opprykk som professor, det er opp til den enkelte nasjonale komité. Fastsettelse av en terskelverdi antas å høyne sannsynligheten for at man står igjen med flere kvalifiserte kandidater, både menn og kvinner.

Det kan ofte være en fordel å lyse ut flere stillinger samtidig. Ved bruk av moderat kjønnskvoltering vil man kunne tilsette kvinnene som har kommet over terskelverdien. Det å sette en terskel for kvalifikasjonskravene, kan være et tiltak institusjonene og Norges forskningsråd bør vurdere uavhengig av de foreslåtte nasjonale tiltakene vi konsentrerer oss om her. Det foreligger ingen undersøkelser som viser hvilke kvalifikasjoner som er de endelig utslagsgivende ved tilsetning av forskere. Det vi vet er at konkurransen er hard og antagelsen er at tilsettingsprosessen i sin slutfase ofte er preget av skjønn.

Konklusjon

Modell a gir generelt en bedre måloppnåelse enn modell b. Modell a styrkes ytterligere om departementet tilfører sektoren nye øremerkede ph.d.-stillinger. Stillingene bør tilføres den ordinære fordeling av ph.d.-stillinger til sektoren. Det viktigste er likevel å avklare om institusjonene selv kan begynne å øremerke stillinger. Ph.d.-stillinger for instituttsektoren bør inngå i det foreslåtte integreringsprogrammet. Opprettelse av en terskelverdi som ledd i en likestillingsstrategi kan initieres som et forsøksprosjekt. Forsøket bør evalueres i etterkant for slik å vurdere om dette er en hensiktsmessig praksis man kan utøve i ordinære tilsetninger. Integrasjon av særtiltakene i ordinær praksis vil kunne bidra til større måloppnåelse på sikt.

Øremerking av ph.d.-stipend bør både målrettes mot de faggrupper hvor rekrutteringsgrunnlaget er særlig lavt, og konsentreres slik at man systematisk bygger opp kjønnsbalanserte fagmiljøer.

7.1.2 Tiltak: Øremerking av postdoktorstillinger for kvinner

Øremerking av ph.d.-stillinger og postdoktorstillinger for kvinner kan defineres som to litt ulike strategier. Mens ph.d.-stillinger først og fremst er rekrutteringsstillinger, er postdoktor et tydeligere springbrett inn mot en forskerkarriere. Som tidligere nevnt, er utfordringen både å rekruttere og å beholde kvinnelige forskere.

Når det gjelder postdoktorstillinger, kan man se for seg flere ulike modeller også her. Foruten å øremerke postdoktorstillinger slik disse praktiseres i dag, kan slike stillinger inngå i en mer aktiv rekrutteringspolitikk som i større grad sikrer fast tilsetning. En variant vil være å utvide postdoktorperioden ved at man under siste halvår av perioden gir kvinner mulighet til å søke midler fra en pott (se Integreringsprogram for kvinner) for å forlenge tiden, for eksempel med et utenlandsopphold. Midlene vil sørge for en utvidelse av eksisterende tilsetningsforhold. Dette vil være en måte å øke kvinners konkurransemuligheter ved søking om fast tilsetning. På den annen side vil dette også innebære en utvidelse av den midlertidighet som er én grunn til at kvinner finner akademia mindre attraktiv enn det menn gjør.²⁶

²⁶ Det nederlandske FOM/v-programmet deler ut postdoktorstipend til kvinner på inntil tre år ved en nederlandsk institusjon. Se punkt 2.4, vedlegg 1

Kvalifisering til fast stilling

Flere norske utdanningsinstitusjoner har initiert midlertidige kvalifiseringsstillinger med mulighet for fast tilsetting. Den som innehar en slik stilling får et visst antall år på å kvalifisere seg til enten førsteamanuensis eller professor. For å beholde kvinner og å sikre muligheten for fast tilsetting, er det viktig at man i større grad åpner opp for fast tilsetting på førsteamanuensisnivå. Dette er ikke minst viktig for å styrke rekrutteringsgrunnlaget til professor på mannsdominante områder. Etter en kvalifiseringstid, som ofte er satt til tre år, evalueres oppnådde resultat med tanke på fast tilsetting. Tidligere ble slike kvalifiseringsstillinger blant annet kalt for professorstipend. Ordningen kan minne om det internasjonale *Tenure track-systemet*, en ordning som også er vurdert i Norge.²⁷

Tenure track er omstridt i Norge. Et argument mot Tenure track er at det vil øke midlertidigheten og at problemet med å få fast tilsetting tiltar. En forutsetning for en eventuell innføring av en type Tenure track-ordning i Norge må være at dette ikke kommer i tillegg til postdoktorperioden. Det vil si at man kan søke om Tenure track rett etter avlagt doktorgrad. En annen innvending er at dette vil bli svært attraktive stillinger, og erfaringer fra USA viser at Tenure track ikke har stimulert til økt likestilling, tvert i mot. Innføres et Tenure track system i Norge er det derfor svært viktig at dette framstår som et aktivt redskap for å øke kjønnsbalansen. Det er dokumentert at UH-sektorens omfattende bruk av midlertidighet, kombinert med få muligheter til fast stilling, er én grunn til at akademia ikke framstår som en attraktiv arbeidsplass. Det å øremerke kvalifiseringsstillinger (for eksempel Tenure track) for kvinner vil derfor være en god måte til å øke forutsigbarheten på. Etableres en slik ordning i Norge vil dette være et aktuelt virkemiddel både for institusjonene og Norges forskningsråd, men også departementet selv kan finansiere et visst antall årlige kvalifiseringsstillinger.

Andre land har god erfaring med slike kvalifiseringsstipend. Et eksempel er Rosalind Franklin – stipend ved Groningen universitet i Nederland²⁸. Da universitetet i 2002 for første gang utlyste slike øremerkede Tenure track-stillinger, mottok de 112 søknader til 5 utlyste stillinger, hvorav hovedparten av søkerne kom fra andre land. Siden 2002 har universitetet lyst ut stipend hvert år, og i begynnelsen av 2008 var det utlyst 22 slike stipend. I utlysningen av Rosalind Franklin-stipend er kvalifikasjonskravene tydelige og strengt definert, og konkurransen har vært svært hard. De som får stipendene tilsettes i Tenure track-stillinger ved universitetet. Stipendene har en omfattende internasjonal utlysning, og de kvinnelige forskere som tilsettes i stillingene, anses som aktuelle kandidater for en professorstilling. Tenure track er en etablert ordning i Nederland.

Kunnskapsdepartementet bør åpne for tilsvarende praksis i Norge. Foruten at dette er noe institusjonene selv kan initiere er dette noe som bør ha høy relevans for Sentre for fremragende forskning og i utforming av prisen for Yngre fremragende forskere. Norges forskningsråd kan legge som et kriterium for tildeling av YFF og SFF at institusjonene har en særlig forpliktelse til å sørge for at forskerne som inngår i slike ordninger gis mulighet til fast tilsetting.

Kvalifiseringsstillinger og generasjonsskiftet

Kvalifiseringsstillinger kan kobles til institusjonenes seniorpolitikk, dvs. å se rekruttering og avgang i sammenheng. En slik kobling er nyttig sett i forhold til det snart forestående

²⁷ Se Stortingsmelding nr 20 (2004-2005) *Vilje til forskning*. I pkt 8.4 drøftes behovet for å etablere ulike varianter av mellomstillinger for å styrke forutsigbarheten mot en fast stilling som forsker.

²⁸ Se punkt 2.5, vedlegg 1

generasjonsskifte. Det å knytte kvalifiseringsstillinger til seniorforskere som skal gå av i nær framtid vil være en god måte å beholde lovende forskere på.

Man trenger ikke opprette en ny fast stilling for å innføre en slik ordning. Tilførselen av midler må knyttes til kvalifiseringsstipendiet, som man kan søke på etter avlagt doktorgrad. Hvis kandidaten kvalifiserer seg til professor, alternativt som førsteamanuensis, innen senioren går av, får kandidaten tilbud om stillingen. For å sikre fleksibiliteten i fagmiljøets portefølje bør det ikke forutsettes at kandidaten og seniorforskeren er innen samme fagfelt. Det å knytte rekruttering av forskere opp mot seniorforskere kan utformes mer detaljert etter de modeller som inngår i det nederlandske Meervoud-programmet²⁹. Programmet gir blant annet støtte til dobbel tilsetning i noen stillinger, der en forsker er i ferd med å gå av med pensjon. Den kvinnelige kandidaten tilsettes først i en midlertidig stilling, men overtar den faste stillingen innen to til fire år. Programmet gir også støtte til deling av vitenskapelige stillinger mellom flere personer, eller opprettelse av nye vitenskapelige stillinger i en tidsperiode på maksimalt fire år. I motsetning til Meervoud-programmet mener Kif-komiteen det ikke er hensiktsmessig å begrense tiltaket til spesifikke fag.

I en norsk variant kan tildeling av slike kvalifiseringsstipend ala Meervoud, enten finansieres av institusjonene selv eller inngå i integreringsprogrammet. En annen mulighet er å etablere det som en insentivordning tilsvarende den som foreslås under professor/sjefsforsker stipend der man aktivt bruker etatsstyringsdialogen til å rapportere til departementet hvor mange stipend institusjonen har finansiert. Dette utløser et tilsvarende antall stipend fra departementet over neste års budsjett. Det kan også være relevant å se nærmere på de såkalte "bridging grants" som inngår i det nederlandske FOM programmet³⁰.

Konklusjon

Departementet bør finansiere et større antall postdoktorstillinger som ledd i en nasjonal satsning for å rekruttere flere kvinner inn i faste vitenskapelige stillinger. En nasjonal satsning vil gjøre det lettere å initiere tiltak lokalt ved at tiltaket får større legitimitet. Dette vil kunne gi en høy måloppnåelse og gi raskt effekt. I tillegg til ordinære postdoktorstillinger, bør Kunnskapsdepartementet åpne for at man kan etablere ulike former for kvalifiseringsstillinger, slik at institusjonene får utvidet sitt handlingsrom. Kvalifiseringsstillingene som her er beskrevet, vil imøtekomme behovet for å gjøre kvinners karrierevei mer forutsigbar. Komiteen anbefaler at det åpnes for ordninger etter modell fra det nederlandske Rosalind Franklin som er definerte Tenure track-stillinger, Meervoud-programmet og FOM-programmet. Det bør vurderes om samtlige stillingstyper bør inngå i en insentivmodell knyttet til etatsstyringsdialogen³¹.

7.1.3 Tiltak: Øremerking av professor II-stillinger for kvinner

Rekruttering av kvinner til toppstillinger byr på særlige utfordringer. Innen mange fag kan kvinnelige studenter savne kvinnelige rollemodeller. Kvinnelige doktorgradskandidater kan ønske seg en kvinnelig veileder. Både mannlige og kvinnelige studenter ønsker generelt et større mangfold blant sine forelesere og veiledere. En måte å imøtekomme dette på er å øremerke professor II-stillinger for kvinner. Det er svært vanlig at professor II kommer fra utenlandske institusjoner, det bør derfor ikke by på store problemer å finne aktuelle kvinnelige kandidater. Kallelse er et velbrukt virkemiddel når det gjelder professor II-

²⁹ Se punkt 2.2, vedlegg 1

³¹ Se vedlegg 1 punkt 2.2, 2.4 og 2.5

stillinger. Tradisjonelt har kallelser vært brukt i menns favør. Flere institusjoner har igangsatt tiltak for å stimulere til tilsetting av kvinner i professor II-stillinger. For eksempel:

- Universitetet i Bergen har vedtatt en incentivmodell der instituttene får dekket 50 % av lønnsutgiftene fra UiB sentralt det første året. I *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2007-2009* oppfordres fagmiljøene til å rekruttere kvinner til professor II-stillingene. Målet er at kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nye professor II-stillinger. I 2007 var kun fem av 27 nytilsatte i professor II-stillinger kvinner³².
- Høgskolen i Oslo har avsatt sentrale incentivmidler, tilsvarende halvparten av lønnskostnadene, for å stimulere enhetene til å tilsette kvinner i professor II-stillinger.
- Styret ved Universitetet i Tromsø har vedtatt en incentivmodell der det tildeles fem professor II-stillinger for kvinner, som finansieres med inntil 200 000 over en toårsperiode. Enhetene gir positive tilbakemeldinger på betydningen av å tilsette kvinner i slike stillinger.

Konklusjon

Det er i dag fullt mulig for institusjonene å kalle kvinner til professor II-stillinger. Institusjonene kan også aktivt ta i bruk incentivordninger. En avklaring fra departementet vedrørende øremerking vil likevel styrke legitimiteten i arbeidet.

7.1.4 Tiltak: Kvalifiseringsstipend – til professor/sjefsforsker³³

I tillegg til fokus og tiltak på rekruttering er det et behov for styrket innsats for å få flere kvinner i toppstillinger. Som allerede vist, gjelder dette samtlige institusjonstyper. Det å avsette midler til stipend slik at kvinner kan kvalifisere seg til professor, anses som et egnet virkemiddel for å nå målet om flere kvinner blant professorene. Dette er et tiltak som er relevant for samtlige institusjonstyper, også forskningsinstituttene. I og med at forskningsinstituttene rapporterer til Norges forskningsråd må tiltaket kanaliseres gjennom rådet og ikke via Kunnskapsdepartementet. Kvalifiseringsstipendet bør være på ett år, med mulighet til to år ved utenlandsopphold. Kvalifiseringsstipendet bør komme i tillegg til opparbeidet forskningsfri, og dessuten innebære en frikjøpsordning slik at kandidaten ikke har andre plikter i stipendperioden. Tiltaket kan kobles til mentorordninger ved institusjonene. Samtlige universiteter har, eller vurderer å igangsette, mentorprogram. Dette burde også være aktuelt for høgskolene og instituttsektoren. Det er ikke foretatt noen systematisk evaluering og sammenligning mellom de ulike former for mentorprogram universitetene har, men tilbakemeldingene så langt er positive. Det bør være en forutsetning for tildelingen at kandidaten forplikter seg til å søke opprykk i løpet av stipendperioden. Det bør opprettes obligatoriske opprykkskurs for de som mottar stipend. Man kan vurdere om slike kvalifiseringsstipend kan inngå som en del av det foreslåtte integreringsprogrammet. Kvalifiseringsstipendiet skiller seg fra ordningen med øremerking av midlertidige stillinger. Det skyldes at de potensielle kandidatene for et kvalifiseringsstipend allerede kan være tilsatt ved en institusjon. Det finnes likevel kvinner som i lengre perioder har vært finansiert med

³² http://www.studvest.no/nyhende.php?art_id=8187

³³ Instituttsektoren opererer med andre stillingsbetegnelser. Sjefsforsker og forsker I forstås som likt plassert i hierarkiet.

eksterne midler uten fast tilsetning. Ordningen bør derfor gjelde for både de med og uten fast tilsetning.

Tildeling av stipendiene kan gjøres på ulike måter:

- a) Institusjonene kan selv initiere og finansiere slike stipend
- b) En ordning med øremerkede kvalifiseringsstipend kan inngå i integreringsprogrammet, (det vil være mest hensiktsmessig for instituttsektoren, se punktet nedenfor).
- c) KD kan tildele slike stipend. Tildelingen av stipend bør skje etter en mal der institusjonen tildeles samme antall stipend som de selv har opprettet. Institusjonene kan innrapportere hvor mange slike stipend de har delt ut i forbindelse med etatsstyringsdialogen. KD kan så tildele det samme antallet stipend til den respektive institusjon året etter (se under beskrivelse av tildeling av postdoktor/Meervoud).

Kvalifiseringsstipend for kvinner har vært praktisert for eksempel ved NTNU. Hittil har 52 kvinner mottatt stipend, 46 % har blitt professorer. Tilbakemeldingene har vært at stipendiet har vært viktig for kvalifiseringen til professor. NTNU vil nå igangsette opprykkskurs for kvinnene, og prosentandelen som oppnår professorkompetanse forventes derved å øke³⁴. Ordningen ved NTNU skal nå evalueres. Ved Universitetet i Tromsø er det igangsatt et mentorprogram for kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger. Programmet har en frikjøpsordning fra pliktarbeid tilsvarende ett semester (80 000 kroner), slik at adeptene som er i en førsteamanuensisstilling gis mulighet til å ferdigstille vitenskapelige arbeider i løpet av mentorperioden. En europeisk modell det kan være interessant å se nærmere på, er det østerrikske Senior Postdoc-program Elise Richter-Program³⁵.

Konklusjon

Det opprettes kvalifiseringsstipend med mål om å øke kvinneandelen i toppstillinger. For å sikre måloppnåelse, og at institusjonene avsetter midler til slike stipend anbefales modell c. Ordningen kan med fordel knyttes opp til institusjonenes mentorprogrammer. Et krav for tildeling bør være at mottakeren av stipendiet følger et opprykkskurs. Det å arrangere et slikt kurs vil kreve kunnskap og oversikt over sektoren. Det vil dessuten være uvisst hvor mange det vil være aktuelt for ved hver enkelt institusjon. Kunnskapsdepartementet bør derfor gå i dialog med Universitets- og høyskolerådet for å diskutere muligheten for at etablering og organisering av opprykkskurs for kvinner kan legges til rådet etter samme eller liknende modeller som lederutviklingsskolene.

7.1.5 Tiltak: Øremerking av faste vitenskapelige stillinger for kvinner

Den mest målrettede form for øremerking er å tilføre institusjonene nye øremerkede faste vitenskapelige stillinger for kvinner på professornivå. Dette kan gjøres enten ved at

- a) institusjonene tildeles et antall stillinger etter en fordelingsnøkkel

eller

³⁴ Også andre institusjoner har erfaring med slike stipendordninger, for eksempel Høgskolen i Lillehammer, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Bergen.

³⁵ For ytterligere detaljering se Senior postdoc program Elise Richter, vedlegg 1 punkt 6.2.2

- b) KD etablerer en pott med stillinger som institusjonene kan søke fra. Institusjonene må begrunne behovet for slike stillinger og beskrive hvordan de skal inngå i institusjonenes fagmiljøer der kvinnene er i minoritet.

Konklusjon

Kif-komiteen har fått forståelsen av at det knytter seg stor prosessrisiko til øremerking av faste vitenskapelige stillinger³⁶. Kif-komiteen vil likevel anbefale departementet å vurdere dette tiltaket.

7.1.6 Tiltak: Tverrgående integreringsprogram for kvinner i regi av Norges forskningsråd

Tanken bak et integreringsprogram er at det rommer ulike tiltak som fokuserer på kvalifisering av kvinnelige forskere, for å øke deres mulighet til å få innpass på forskningsstrategisk viktige områder innen sine fag og for å styrke deres mulighet til fast tilsetting. Dette programmet skiller seg ut fra de tiltak som hittil er beskrevet, selv om enkelte av tiltakene beskrevet over kan inngå i programmet. Programmet har til hensikt å kvalifisere kvinnene, men tiltakene er ikke koblet primært opp til vanlige stillingskategorier, og de er mer spisset mot konkrete konkurransefortrinn for eksempel relatert til internasjonalisering og forskningsledelse. Dette er konkurransefortrinn som gir forskeren en tilleggskompetanse utover det å forske. Samtlige institusjonsstyper kan søke midler fra programmet, også forskningsinstituttene.

Integreringsprogrammet er altså ment å:

- bidra til å gi kvinner et bedre konkurransegrunnlag
- stimulere kvinner til å bli værende i forskning
- bidra til at institusjonene arbeider mer forpliktende med å integrere kvinner i forskning

Det er viktig at programmet konstrueres slik at det innebærer en forpliktelse fra institusjonenes side til å støtte oppunder integreringsarbeidet, for eksempel i form av en delfinansiering, slik det gjøres i det svenske Vinnmer-programmet³⁷. Det er også å anbefale at det er institusjonen som søker og ikke den individuelle kandidaten. Det bør framkomme av søknaden hvordan kandidatens prosjekt inngår i et fagmiljø, enten nasjonalt eller internasjonalt. Søkeren trenger ikke å ha en fast stilling for å motta prosjektmidler, men det bør ligge sterke føringer på institusjonene for at de kvinnelige forskerne uten fast stilling, som får støtte gjennom integreringsprogrammet, engasjeres etter kvalifiseringsperioden.

Programmet bør administreres av Norges forskningsråd. Kunnskapsdepartementet bør derfor diskutere en konkretisering og dimensjonering med Norges forskningsråd. Kif-komiteen vil foreslå at programmet gjøres tverrgående, det vil si at det *ikke* utelukkende knyttes til ett av Forskningsrådets programområder. Det er også viktig at Forskningsrådet tilføres ekstra midler til å administrere et slikt program. Programmet har relevans for Forskningsrådets egne

³⁶ Kif-komiteen har imidlertid merket seg det tyske Professorinnenprogramm, som ble lansert av tyske myndigheter 8.mars. Programmet inneholder 200 nye professorstillinger som øremerkes kvinner, se punkt 5.1, vedlegg 1

³⁷ Se punkt 4.1, vedlegg 1

likestillingsambisjoner, blant annet i ledelsesutvikling og i å stimulere til økt likestilling i Sentre for fremragende forskning.

Dimensjoneringen av et slikt nasjonalt program vil avhenge av hva man legger inn i det. Hvis integreringsprogrammet for eksempel skal inneholde øremerkede ph.d- stillinger til forskningsinstituttene eller andre midlertidige kvalifiseringsstillinger, må programmet tilføres betydelige midler. Flere av de modeller Kif – komiteen skisserer er basert på et prinsipp om delfinansiering mellom staten og den enkelte institusjon. Integreringsprogrammets størrelse kan følge en slik logikk, dvs. at det er summen av institusjonenes likestillingsbudsjetter som bestemmer integreringsprogrammets størrelse. Tiltaksmidlene ved universitetene gir alene et anslag på nærmere 25 millioner årlig. Da kommer personalressursene utenom. Skal programmet inneholde midlertidige stillinger, bør det stilles betraktelig mer midler til rådighet.

De innholdsmessige sidene av et slikt program bør diskuteres i nærmere dialog med sektoren og Norges forskningsråd. Gjennom nettstedet Ressursbank for likestilling i academia har Kif-komiteén samlet ulike tiltak som praktiseres i sektoren.³⁸ Dessverre foreligger det ikke en systematisk evaluering av effekten av tiltakene. Og det er heller ikke alle tiltakene som er egnet å løftes opp til et nasjonalt nivå. Kif-komiteén vurderer følgende tiltak som relevant innhold i et nasjonalt integreringsprogram:

- Tiltak for å stimulere kvinner til internasjonalisering og utenlandsopphold der det gis en midlertidig stilling av inntil tre års varighet. Måten det svenske Vinnmer er organisert på, dets plassering og finansieringsmodell kan være en modell for et slikt tiltak. Mens Vinnmer er innrettet mot innovasjonsforskning og teknologi, bør det overordnede perspektivet i utformingen av et slikt tiltak i Norge være åpent for søkere fra ulike fagmiljøer preget av mannsdominans. I praksis vil dette først og fremst bety de naturvitenskapelige og teknologiske fagområder, men det ekskluderer ikke miljøer fra fag som for eksempel filosofi, statsvitenskap og historie fra å søke om midler. Det nederlandske FOM-programmet kan være relevant i denne sammenhengen.
- Startpakke på inntil 100 000 over en toårsperiode. Ordningen kan formuleres som en insentivordning der Integreringsprogrammet finansierer det første året mot at institusjonen bidrar med en tilsvarende sum det andre året. Institusjonene kan søke om oppstartsmidler til nyansatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Midlene kan forslagsvis gå til forskningsassistent, teknisk utstyr, søknadsskriving eller kortere utenlandsopphold. Kandidaten må selv argumentere for hvordan pengene tenkes brukt. Startpakke kan bare mottas én gang. Det må ha gått mindre enn ett år siden kvinnen begynte i sin nye stilling. Det bør være én årlig frist der institusjonene kan søke på vegne av sine nytilsatte kvinner som faller innunder de forutsetninger som legges til grunn for søkingen. Ordningen kan også skreddersys i forhold til de fag og fagområder man ser har størst utfordringer. Startpakker er noe som praktiseres allment ved flere universitet i dag. NTNU har øremerkede startpakker for kvinner innen fag med tydelig mannsdominans. Undersøkelser fra bruk av startpakker ved UiO viser at ordningen i noen grad favoriserer menn³⁹.

³⁸ <http://kvinneriforskning.no/c43314/seksjon.html?tid=44326>

³⁹ <http://www.admin.uio.no/opa/likestilling/sluttrapport.doc>

- Kvalifiseringsstipend til professor eller sjefsforsker. Man kan vurdere om modellen beskrevet i punktet om slike stipend bør inngå her.
- Kvinner som er i en postdoktorstilling kan søke midler til å utvide postdoktorperioden, eventuelt med et utenlandsopphold.
- Utvikle en ordning direkte knyttet til satsninger som Sentre for fremragende forskning (SFF) og Yngre fremragende forskning (YFF). Det betyr at de institusjonene som huser SFFer og YFFer har en særlig forpliktelse til å gi mulighet til fast tilsetning. Det kan hentes ideer fra de nederlandske Athena og Aspasia-programmene⁴⁰ der målet er å få flere kvinner inn i faste stillinger. Disse programmene retter seg mot kvinner som allerede har mottatt stipend gjennom program for talentfulle forskere. Aspasia gir pengestøtte til institusjoner som gir fast tilsetning til en kvinnelig forsker som jobber på et slikt stipend, mens Athena gir ekstra forskningsmidler til kvinnelige forskere som blir tilsatt i en vitenskapelig stilling ved et universitet/forskningsinstitusjon i perioden hun arbeider på stipendet.
- Øremerkede ph.d.-stillinger for kvinner som den enkelte universitet, høyskole og forskningsinstitutt kan søke om.

Konklusjon

Kif-komiteen vil anbefale at Kunnskapsdepartementet går i dialog med Norges forskningsråd med mål om å opprette et integreringsprogram. Det bør nedsettes en arbeidsgruppe som utformer programmets innhold og budsjett. De forslag til innhold Kif-komiteen kommer med kan være utgangspunkt for diskusjon. Når det gjelder øremerking av ph.d.-stipend vil komiteen anbefale at det utelukkende gjelder for forskningsinstituttene. Det samme gjelder for kvalifiseringstipend til sjefsforsker. Øvrige stipendiatstillinger bør tilføres ordinær tildeling. Et premiss for å opprette et slikt program bør være at Norges forskningsråd styrker det interne arbeidet med likestilling og at Kunnskapsdepartementet overfører midler øremerket for arbeidet. Et slik premiss er viktig for måloppnåelsen.

7.1.7 Tiltak: Nasjonal insentivmodell for tilsetning av kvinner⁴¹

Forespørselen fra Kunnskapsdepartementet handler først og fremst om å utarbeide tiltak og modeller som skal ligge til grunn for en juridisk vurdering. Forespørselen er særlig myntet på tiltak og modeller som innebærer øremerking, eller karrierefremmende tiltak.

Kunnskapsdepartementet har ved flere anledninger signalisert interesse for å få mer kunnskap om tiltak som praktiseres i Europa. Etter en gjennomgang av europeiske tiltak viser det seg at flere land nettopp har igangsatt tiltak der institusjonene belønnes ved tilsetning av kvinner i faste vitenskapelige stillinger⁴². I tillegg ser vi at flere institusjoner i Norge har tatt i bruk en slik ordning⁴³. En generell tilbakemelding fra sektoren er at insentiver virker stimulerende når det gjelder resultatoppnåelse. Ulike typer insentivmodeller vil derfor kunne føre til at

⁴⁰ Se punktene 2.1 og 2.3 i vedlegg 1

⁴¹ For en mer detaljert beskrivelse se *Kjønnsbalanse i akademia – gylne muligheter*, sluttrapport fra Kif-komiteen 2004-2006, punkt 5.1.2 modell 5.

⁴² Se blant annet de nederlandske programmene Athena (punkt 2.3) og FOM/v “(Bridging grants” i 2.4). Se også det østerrikske programmet Excellentia 6.1.1 og det sveitsiske se punkt 3.1 i vedlegg 1.

⁴³ For eksempel Universitetet i Bergen, Norges Handelshøyskole og Universitetet i Oslo. Flere institusjoner har insentivordninger knyttet spesifikt til tilsetning av kvinner i professor II-stillinger. Også Københavns Universitet har satt i gang et omfattende insentivsystem ved sin institusjon, se punkt 1.1 i vedlegg 1

institusjonene i større grad handler i overensstemmelse med den politiske målsetning om å kvalifisere og tilsette flere kvinner. Dette var en ordning den første Kif-komiteén anbefalte i sin sluttrapport. Dette er derfor et relevant tiltak som bør taes med i en totalvurdering. Gjøres Likestillingsprisen til en årlig foreteelse, kan den anses som et insentiv.

Formålet med en slik insentivmodell er å stimulere institusjonene til å tilsette kvinner i vitenskapelige stillinger gjennom bruk av økonomiske insentiver. Ideen er at hver tilsetting av en kvinne vil utløse en viss grad av finansiering fra departementet.

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

Konklusjon

Insentiver er et veletablert virkemiddel i sektoren, og enkelte institusjoner har allerede tatt dette i bruk for å øke antall kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Komiteen har dessuten fått tilbakemelding om at belønning ved oppnådde resultater virker stimulerende. Derfor mener Kif-komiteen at det er gode grunner for Kunnskapsdepartementet å vurdere et slikt tiltak på nytt.

8.0 Forutsetninger for tildeling av stillinger og midler

Kif-komiteén mener at de ordninger som her er beskrevet må utformes på en dynamisk og fleksibel måte slik at de tar høyde for den kompleksiteten likestillingsfeltet er preget av. Det er verken én årsak til kjønnsbalansen eller ett tiltak som løser utfordringen. Utfordringene er sammensatte og varierer avhengig av institusjonstype, nivå og fagområde. Likevel er det viktig at det er et minimum av kriterier som må være til stede for tildeling av midler og stillinger.

Søker (for eksempel institusjon, fakultet) må:

- dokumentere at kjønnsfordelingen i angjeldende fag, faggruppe eller fagområde ved institusjonen er preget av mannsdominans.
- at det nivå man ønsker å styrke er preget av tydelig mannsdominans
- at man kan redegjøre for at det finnes kvalifiserte kvinnelige søkere
- vise at stillingene skal brukes til å bygge opp et fagmiljø bestående av flere kvinner (kritisk masse).
- Redegjøre for hvordan stillingene/tiltakene er tenkt å inngå i enhetens øvrige strategi (dette er blant annet viktig for å styrke integreringsarbeidet)

Den som har ansvar for å dele ut, for eksempel Norges forskningsråd må påse at

- proporsjonalitetsprinsippet overholdes

Det er svært viktig at tildeling av øremerkede stillinger følges nøye opp av de involverte aktørene. Stillingene må ikke bli ”kvinnenes stillinger” i den forstand at kvinnene sluses inn til en pott stillinger som er betraktelig mindre enn den generelle potten. De tiltak myndighetene nå ønsker å igangsette bør følgeevalueres slik at departementet kan foreta

justeringer underveis i prosessen. I tillegg bør Kunnskapsdepartementet utvikle en veileder som beskriver handlingsrommet institusjonene har når det gjelder øremerking, tiltakene og de forutsetninger som ligger til grunn for tildeling.

9.0 Kif-komiteens prioriteringer

Det er viktig å få en avklaring når det gjelder handlingsrommet for øremerkingstiltak slik at den enkelte institusjon kan sette i gang med ulike øremerkingstiltak. Av de forslagene Kif-komiteén her har kommet med foreslås følgende prioritering når det gjelder igangsettelse av tiltak på nasjonalt nivå:

Faste vitenskapelige stillinger

- Det opprettes et visst antall faste vitenskapelige stillinger øremerket kvinner.

Postdoktorstillinger

- En omfattende nasjonal satsning på postdoktorstillinger for kvinner. I tillegg utvide handlingsrommet for at man kan ta i bruk ulike former for postdoktor/kvalifiseringsstillinger etter modell fra Rosalind Franklin, Meervoud-programmet og FOM-programmet.

Kvalifiseringsstipend – til professor eller sjefsforsker

- En nasjonal satsning for å øke antall kvinner i professorater.- eller sjefsforskerstillinger

Et tverrgående integreringsprogram i regi av Norges forskningsråd

Punktene er ikke rangert. Ut over dette har komitéén beskrevet tiltak og modeller som institusjonene selv kan sette i gang. Eksemplene fra andre europeiske land vil forhåpentligvis stimulere til økt innsats. Åpnes det opp for øremerking, og igangsettes nasjonale øremerkingstiltak, vil komiteén anbefale at det avsettes midler til å følgevaluere tiltakene. Dette er viktig både for å kunne justere tiltakene underveis, men ikke minst for å få økt innsikt i hvordan øremerking i praksis virker og om det gir ønsket effekt på sikt.

Vedlegg 1 Europeiske tiltak

I arbeidet med å utforme forslag til tiltak som kan øke kvinneandelen i toppstillingene i norsk forskningssektor har Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning latt seg inspirere av tiltak som praktiseres i andre europeiske land. Denne oversikten presenterer nasjonale tiltak for å fremme merittering av kvinnelige forskere og ansettelse av kvinner (det underrepresenterte kjønn) i vitenskapelige stillinger i Danmark, Nederland, Østerrike, Sveits, Sverige og Tyskland. Informasjonen er innsamlet fra nettpresentasjoner av tiltakene, samt gjennom kontakt med koordinatorene for flere av prosjektene. Det tas forbehold om at tiltakene kan være under revisjon.

Dette er ikke en fullstendig oversikt over nasjonale tiltak av denne typen i Europa. Det finnes også andre relevante tiltak som ikke foreslås som modeller for norske tiltak.

Hensikten med å studere tiltak i andre europeiske land har vært å finne modeller som kan være aktuelle å benytte seg av i Norge. Vi har ikke studert tiltakene i forhold til den aktuelle situasjonen for kvinner i forskning i de enkelte landene, og mange av tiltakene er ikke evaluert på nasjonalt plan. Vi understreker derfor at dette ikke er ment som en oversikt over beste praksis, men som en liste med eksempler på tiltak som praktiseres i ulike europeiske land.

1. Danmark

Tiltaket i Danmark er begge hentet fra Københavns Universitet (KU) og ble vedtatt i universitetsstyre 3. mars 2008.⁴⁴

1.1 Insentivmidler

Københavns Universitet vil gi økonomisk belønning til fakultetene når de ansetter kvinnelige professorer. Denne belønningen skal gjennomføres på følgende to måter:

- a) KU innfører et generelt belønningsprinsipp hvor fakultetene blir belønnet med en ekstra professorstilling ved ansettelse av kvinnelige professorer. Det ekstra professoratet som går til fakultetet, er åpent for både kvinner og menn, og betales fra en sentral pott i en periode på fem år. Modellen tar høyde for fakultetenes forskjellige størrelse ved at det på enkelte fakultet er slik at tre nyansatte kvinnelige professorer belønnes med ett ekstra professorat (LIFE, NAT, SUND), mens det andre steder kun behøves to nyansatte (HUM, SAMF) eller en nyansatt (TEO, JUR, FARMA) for å belønnes.
- b) KU oppretter en sentral bonuspott hvor fakulteter som øker prosenten av nyansatte kvinnelige professorer med fem prosent i perioden 1. januar 2006 til 31. desember 2007 får en bonus. Ved måloppnåelse får LIFE, SUND og NAT 3 millioner danske kroner hver, HUM og SAMF får to millioner danske kroner og TEO, JUR og FARMA får en million danske kroner hver etter utgangen av 2009.

2. Nederland

⁴⁴ For å kunne gjennomføre tiltakene trenger Københavns Universitet dispensasjon fra likestillingsloven i Danmark. Pr. 02.04.2008 er de i ferd med å utarbeide en slik søknad, de regner derfor med at det vil ta noe tid før tiltakene kan settes ut i livet.

Tiltakene i Nederland er i all hovedsak knyttet til program drevet av det nederlandske forskningsrådet The Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO)⁴⁵. I tillegg presenterer vi ett tiltak ved Universitetet i Groningen.

2.1 Aspasia⁴⁶

Mål: Aspasia er et midlertidig program etablert med mål om å øke andelen kvinner i øvre sjikt av forskningen, med særlig fokus på å få flere kvinner i lektor/amanuensis-stillinger (lecturer) kvalifisert til førsteamanuensis/førstelektor-stillinger (senior-lecturer).

Initiativ/drift: Aspasia ble initiert av utdanningsdepartementet i Nederland i samarbeid med Association of Universities og Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO) i 1999.

Fag: Programmet dekker alle fag.

Programbeskrivelse:

Aspasia gammel modell: De første årene fungerte Aspasia slik at kvinner i lektor/amanuensis-stillinger sendte inn en prosjektsøknad til NWO, via institusjonen der de befant seg. Kvinnene kunne enten søke om midler til å ta en doktorgrad med en varighet på 4 år, eller til en toårig post.doc- stilling⁴⁷, samt ekstra midler på maks 11.000 euro i året. Alle søknader som ble sendt inn måtte ha støtte fra en forskningsinstitusjon, der institusjonene forpliktet seg til å ta finansielt ansvar for forfremmelsen av de kvinnelige forskerne fra amanuensis/lektor til førsteamanuensis/førstelektor, og for å tilrettelegge for dennes forskning, fasiliteter m.m.

Omfang: Aspasia, etter tidligere modell, hadde to utlysingsrunder. I 2000 delte Aspasia ut midler til 30 prosjekt, i 2002 til 40 prosjekt. Ved begge rundene kom det inn mange søknader, og andelen kvinner blant førsteamanuenser/førstelektorer ble doblet fra 7 % til 14 %. I 2003 ble programmet evaluert, og det ble bestemt at det skulle fortsette med noen endringer.

Aspasia ny modell: I 2005 ble ordningen endret. Det nye Aspasia er knyttet til et annet program i regi av NWO, Innovational Research Incentives Scheme (Vernieuwingsimpuls).⁴⁸ Dette er et program som deler ut forskningsstipend til talentfulle forskere av begge kjønn. Kvinneandelen blant søkerne på disse stipendene har vært lav (18-22 % i de ulike rundene i 2002 og 2004). NWO har derfor vurdert det som viktig å stimulere til økt kvinnedeltakelse i dette programmet. Dette har de gjort gjennom å omdanne Aspasia til et tiltak som skal oppmuntre institusjonene til å forfremme kvinnelige forskere som har mottatt et stipend gjennom Innovational Research Incentives Scheme.

45 Les generelt om kvinnesatsing i NWO her: http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/NWOP_5V7DFD_Eng
<http://www.oecd.org/dataoecd/47/22/35776046.pdf>

46 Les mer om Aspasia her: http://www.nwo.nl/subsidiewijzer.nsf/pages/NWOA_4YYAJV_Eng

⁴⁷ Dette er fra beskrivelsen på nettsiden. I brosjyren fra 2001 er systemet litt annerledes. Kvinnene skal søke for midler i fem år, og disse midlene skal både brukes til egen forskning, samt til forskning utført av en doktorgradstipendiat eller post.doc.

⁴⁸ Innovational Research Incentives Scheme (Vernieuwingsimpuls), Innovational Research Incentives-programmet retter seg mot talentfulle forskere (av begge kjønn), og skal gi disse mulighet til å drive egen forskning uavhengig av andre forskningsprogram. Aspasia gir støtte til institusjoner som forfremmer kvinner som har mottatt Vidi- eller Vici-stipend. Vidi-stipend går til forskere som vil utvikle egen forskning innen innovasjon, og gir mulighet til å ansette en eller flere forskere, støtten er på maksimum 600 000 euro. Vici-stipend åpner for søknader fra seniorforskere som ønsker å bygge opp sin egen forskningsgruppe, maks 1 250 000 euro. Les mer om: Innovational Research Incentives Scheme: http://www.nwo.nl/subsidiewijzer.nsf/pages/NWOA_4YJDQ3_Eng

Det generelle Innovational Research Incentives-programmet har ikke noe system for at kandidater som får stipend skal forfremmes ved sine institusjoner. Men Aspasia gir økonomisk belønning til institusjoner som forfremmer kvinnelige mottakere av slike stipender til førsteamanuensis eller professor. Vilkåret er at disse forfremmes innen det har gått et år siden tildelingen.

Aspasia gir 100.000 euro til universitetene per kvinnelige kandidat som forfremmes. Det deles ut rundt 20 slike hvert år, og til sammen siden ordningen trådte i kraft er det delt ut 60. Universitetene kan velge å gi disse midlene som forskningsmidler til den kvinnelige forskeren som er blitt forfremmet, eller til andre tiltak som er direkte knyttet til å kvalifisere kvinnelige forskere ved institusjonen til høyere stillinger, som frikjøp fra undervisnings, ekstra forskningstid og deltakelse på konferanser.

Utdanningsdepartementet støtter Aspasia med 2 millioner euro årlig.

2.2 MEERVOUD⁴⁹

Mål: MEERVOUD-programmet har som mål å bidra til at kvinnelige forskere med post.doc får amanuensis/lektor-stillinger (university lecturer) ved forskningsinstitusjonene. Dette gjøres ved å opprette midlertidige stillinger ved institusjonene med garanti om at de kvinnelige forskerne skal få en fast vitenskapelig stilling ved endt engasjement.

Initiativ/drift: Dette er et NWO drevet program, sponset av NWOs divisjoner for Earth and Life Sciences (ALW) and Physical Sciences (EW).

Fag: Programmet gjelder for fagene biologi (Life Sciences), fysikk (Physical Sciences) og kjemi (Chemical Sciences).

Programbeskrivelse:

MEERVOUD-programmet har tre ulike modeller:

- *Duo-construction I* består av en vitenskapelig ansatt som går av med pensjon i nær framtid, og en kvinnelig kandidat som er kvalifisert til å overta stillingen. Den kvinnelige kandidaten tilsettes først i en midlertidig stilling, men overtar den faste stillingen innen to til fire år. Det er anbefalt (men ikke obligatorisk) at begge arbeider innen for samme vitenskapelige disiplin. Den midlertidige stillingen skal gjøre det mulig for den kvinnelige kandidaten å overlapse perioden til den faste stillingen blir ledig.
- *Duo-construction II* består av en vitenskapelig heltidsstilling som i en fireårsperiode blir omdannet til to deltidstillinger. Stillingene kan fylles av to kvinner, eller en kvinne og en mann. Støtteperioden til Duo-construction II er på minimum to år og maksimum fire år.
- *Duo-construction III* gir mulighet til å opprette en midlertidig vitenskapelig stilling, uten at den er tilknyttet en allerede eksisterende stilling. Støtteperioden til stillingen er på minimum to år og maksimum fire år.

⁴⁹ Les mer om programmet her:

http://www.nwo.nl/subsidiewijzer.nsf/pages/NWOA_4XEJPH_Eng

[http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/SPES_5VEF3X_Eng/\\$file/MEERVOUD%20brochure%202008%20UK.pdf?openelement](http://www.nwo.nl/nwohome.nsf/pages/SPES_5VEF3X_Eng/$file/MEERVOUD%20brochure%202008%20UK.pdf?openelement)

Kandidatene velges av den søkende forskningsinstitusjonen, og må være arbeidsledige eller kun ha en midlertidig stilling ved prosjektstart. Den søkende institusjonen må garantere at kandidaten får en fast vitenskapelig stilling ved institusjon når støtteperioden er over, hvis kandidaten evalueres positivt.

Omfang: I perioden 2000-2005 ble det delt ut 22 stipend.

2.3 Athena⁵⁰

Mål: Programmet har som mål å bidra til at den store gruppen kvinnelige forskere med post.doc ansatt i midlertidige stillinger, fortsetter videre til faste vitenskapelige stillinger. Dette skal gjøres gjennom å oppmuntre institusjonene til å ansette talentfulle kvinnelige forskere som har fått Veni-stipend⁵¹ innen fagområdet kjemi. Målet er at kvinnene ansettes i amanuensis-stilling (tenured assistant professors) eller i likende stilling ved forskningsinstitusjonen.

Initiativ/drift: Athena-programmet er drevet av Division for the Chemical Sciences (CW) i NOW.

Fag: Kjemi

Programbeskrivelse:

Athena-midler kan tildeles kvinnelige forskere som har fått Veni-stipend gjennom Innovational Research Incentives-programmet fra divisjonen for Chemical Sciences i NWO, og som blir ansatt i en vitenskapelig stilling (som amanuensis, eller liknende) ved et universitet/forskningsinstitusjon i perioden som hun er stipendiat. Athena-midlene skal slik oppmuntre institusjonene til å gi kvinnelige forskere fast ansettelse, ved at disse får ekstra forskningsmidler om institusjonene ansetter dem mens de arbeider på Veni-stipend. Merk at Athena ligner Aspasia-programmet, med den forskjellen at det her er kvinnene som mottar ekstra midler, mens Aspasia gir økonomisk belønning til institusjonene.

Pengestøtten fra Athena-programmet er på til sammen 100.000 euro og tildeles for en periode på maks 3 år. Pengene kan brukes til lønn til forskeren, ansettelse av forskningsassistenter, anskaffelse av utstyr, midler til reise m.m.

2.4 FOM/v (FOM)

Mål: Insentivprogrammet FOM/v ble lansert i 1999 og består av en rekke tiltak som skal bidra til å fremme kvinner i fysikk i Nederland.

Initiativ/drift: Programmet drives av The Foundation for Fundamental Research on Matter (FOM), som promoterer, koordinerer og finansierer grunnforskning i fysikk (fundamental physics research) i Nederland. FOM er også ansvarlig for Divisjonen for fysikk i NWO.

Fag: Fysikk

⁵⁰ Les mer om Athena her:

http://www.nwo.nl/subsidiewijzer.nsf/pages/NWOA_6ZXCX3_Eng#docs

⁵¹ Veni stipend: Veni-støtten er et stipend på inntil 208,000 euro, som deles ut til talentfulle forskere (kvinner og menn) som nylig har tatt en doktorgrad, slik at de kan fortsette sin forskning.

Programbeskrivelse: Blant insentivene i dette programmet er stipend som skal fremme ansettelse av kvinnelige fysikere, individuelle post.doc-stipend og stipend til ulike forskningsaktiviteter (reiser, deltakelse på konferanser).

To av tiltakene i dette programmet er interessante i forhold til Kif-komiteens oppdrag:

* Post.doc-stipend: FOM gir post.doc-stipend til kvinner på inntil tre år ved en nederlandsk institusjon, forutsatt at kandidaten som får stipendet har et opphold på en vertsinstitusjon utenfor Nederland i minst ett år. Dette oppholdet skal komme i tillegg til stipendperioden og blir ikke finansiert av FOM. Utenlandsoppholdet må være planlagt i forkant av stipendperioden, og må være tydelig rotfestet i forskningen ved institusjonen kandidaten befinner seg.

* "Bridging grants": Dette er midler som skal hjelpe institusjonene med å ansette kvinnelige forskere. FOM kan bidra med lønnsmidler i inntil fem år for en kvinnelig forsker. Forutsetningen er at denne forskeren blir tilbudt en fast stilling ved institusjonen som mottar støtte, når perioden med "bridging grant" utløper.

Det finnes ingen søknadsfrister for disse stipendene, men man kan bare sende en søknad av gangen. Ellers er det få retningslinjer for stipendene, ideen er at disse skal være svært fleksible og kunne tilpasses de enkelte kvinnelige kandidatenes behov.

Til nå er det delt ut om lag 40-50 av disse stipendene.

2.5 Rosalind Franklin Fellowships⁵²

Initiativ/drift: Universitetet i Groningen, Nederland.

Mål: Få flere kvinnelige forskere i vitenskapelige toppstillinger ved universitetet.

Fag: Samtlige fag ved universitetet. I 2008 er det foreløpig utlyst stipend i følgende fag:

- 2 Economics and Business
- 2 Behavioural and Social Sciences
- 1 Theology and Religious Studies
- 3 Arts
- 5 UMCG (University Medical Center Groningen)
- 2 Law
- 1 Spatial Sciences
- 5 Mathematics and Natural Sciences
- 1 KVI (Nuclear-physics Accelerator Institute)

Programbeskrivelse: Universitetet i Groningen utlyser "tenure track"-stillinger som kun kan søkes på av kvinner på en rekke mannsdominerte fagområder. Kvinnene som blir tildelt Rosalind Franklin-stipend får, under forutsetning av at de kvalifiserer seg, en mulighet til fast ansettelse ved institusjonen. Rosalind Franklin-stipendene følger systemene for tenure-track

⁵² Les nyhetssak om stipendene her:

<http://kvinneriforskning.no/c42441/nyhet/vis.html?tid=47518>

Les utlysning her: <http://www.rug.nl/corporate/onderzoek/rff/index?lang=en>

<http://www.rug.nl/gmw/onderzoek/rff/index>

Les mer om programmet her: www.rug.nl/rff

ved de fakultetene der de utlyses. Ved flere av fakultetene er systemet slik: I løpet av en periode på maksimum fem år har stipendiatene mulighet til å kvalifisere seg til førsteamanuensis. Etter ytterligere fem år evalueres kandidatene igjen med mulighet for forfremmelse til professorer. Men det finnes også fakultet som praktiserer andre kvalifiseringsløp⁵³.

Det er universitetsstyret som fordeler stipendene til fakultetene som disse kan lyse ut. Rosalind Franklin-stipendene deles på de ulike fakultetene basert på antallet professorer ansatt ved disse. Utlysningene er omfattende, med fokus på internasjonal spredning, og kravene til kandidatene er høye. Stipendene er rettet mot kvinner som er potensielle kandidater for en professorstilling.

Forskerne som blir tildelt stipendene skal sette opp eget forskningsprosjekt, noen steder med midler til et phd-prosjekt knyttet til prosjektet. Det er forventet at de i tillegg skaffer ekstern finansiering, og at de skal undervise ved fakultetet.

Omfang: Den første runden med utlysninger av stipendet foregikk på fakultetet for vitenskap og teknologi (faculty of Science and Technology). Dette førte til ansettelse av 7 kvinner. Den andre runden (2005-2007) omfattet hele universitetet og ledet til ansettelse av 17 kvinner. I den pågående runden (2008-2009) vil det bli utlyst 23 stillinger innen alle disipliner universitetet dekker.

Det er enda ikke avgjort om det vil bli en fjerde runde med utlysninger ved universitetet. Hvis dette blir aktuelt vil det sannsynligvis bli i 2010.

3. Sveits

Tiltaket fra Sveits er et føderalt program for å fremme likestilling ved universitetene.

3.1 Det sveitsiske føderale likestillingsprogrammet for universitetene

Mål: Målet for den første fasen av programmet var å doble andelen kvinnelige professorer fra 7 prosent til 14 prosent innen 2006 (programmet ble lansert i 2000). I perioden 2008 til 2011 er målet å øke kvinneandelen blant professorene til 25 prosent.

Initiativ/drift: Programmet ble lansert av sveitsiske myndigheter og drevet av Swiss University Conference⁵⁴. Fra 2008 er det Rectors' Conference of the Swiss Universities (CRUS) som har ansvar for det føderale likestillingsprogrammet for universitetene. Dette programmet som fått navnet "Equal opportunities" er en fortsettelse av det tidligere programmet, og skal løpe fram til 2011.

⁵³ Fra utlysning ved Faculty of Behavioural and Social Sciences: Following a favourable evaluation after (maximally) six years, the fellow will be awarded tenure and promotion to the rank of Associate Professor; after another three years a further promotion to "adjunct professor", i.e. associate professor with ius promovendi can follow. Finally, after a further three years another evaluation will take place and if this proves favourable, promotion to Full Professor will follow.

⁵⁴ Les mer om programmet hos Swiss University Conference:
<http://www.cus.ch/wEnglisch/beitraege/chancengleichheit/index.php>

Programbeskrivelse⁵⁵: I 1999 og 2003 bevilget den sveitsiske regjeringen 2 x 16 millioner sveitsiske franc til å støtte opp om likestillingsprogram ved sveitsiske universitet. En styringskomité ble nedsatt med representanter fra hvert universitet, en leder og en koordinator knyttet til Swiss University Conference ble valgt. Programmet inneholdt tiltak på ulike nivå, og ble delt inn i tre moduler. Modul 1 er et insentivprogram med belønning til universitetene for ansettelse av kvinnelige forskere i toppstillinger, modul 2 er et program knyttet til mentorvirksomhet, mens modul 3 fokuserer på tiltak som skal gjøre det enklere å kombinere en forskerkarriere med barn.

Intensivprogrammet i modul 1 er organisert slik: De føderale myndighetene i Sveits har avsatt omlag 0.7 millioner euro per år til et insentivsystem som skal oppmuntre universitetene til å ansette kvinnelige førsteamanuenser og professorer. Midlene blir fordelt på de 10 kantonale universitetene ved utgangen av hvert akademiske år, etter hvor mange kvinnelige førsteamanuenser og professorer de har ansatt. Universitetene kan i prinsippet velge å bruke midlene slik de selv ønsker, men anbefalingen er at disse skal investeres i likestillingsaktiviteter ved institusjonene.

I 1999 var kvinneandelen blant professorene i Sveits på 7 prosent, i 2006 var denne økt til 14 prosent. I programperioden er dermed andelen kvinnelige professorer doblet.

4. Sverige

Tiltaket fra Sverige er et program drevet av det statlige VINNOVA.

4.1 VINNMER⁵⁶

Mål: Programmet VINNMER har som langsiktig mål å bidra til å øke antallet forskermeritterte personer som kan bli fremtidens ledere ved høyskoler/universitet, sentre, forskningsinstitutt og bedrifter i Sverige. VINNOVA peker på at det er relativt færre kvinner enn menn som når toppnivået i det svenske forskningssystemet, og retter derfor programmet VINNMER inn på å forsterke og øke mulighetene til forskermeritteringen for kvinnelige forskere med doktorgrad og avsluttet post.doc. Ved å ta i bruk tiltak EU-retten åpner opp for søker programmet å bidra til forskermerittering gjennom å øke kvinnenenes muligheter til nasjonal og internasjonal mobilitet innenfor Sveriges strategisk viktige forskningsområder. Slik skal programmet bidra til økt nasjonalt samarbeid mellom sterke svenske forskningsmiljøer, og økt samarbeid mellom svenske og internasjonalt ledende forskningsmiljøer.

Initiativ/drift: VINNOVA, en statlig myndighet under Näringsdepartementet i Sverige, som har som mål å fremme innovasjon og utvikling.

Fag: Programmet er ikke begrenset til spesifikke fagområder. Hovedmålgruppen for programmet er kvinner som etter avlagt doktorgrad har minst 1-2 års erfaring fra arbeid innen næringslivet, ved et forskningsinstitutt, post.doc eller lignende. Programmet gjelder merittering for personer som driver behovsmotivert forskning innen VINNOVAs

⁵⁵ Dette er en beskrivelse basert på materiale om den første fasen om programmet fra 2000 til 2007, ifølge koordinator av programmet Gabriela Obexer er programmet videreført uten store endringer i perioden 2008 til 2011.

⁵⁶ Les mer om VINNMER:

<http://www.vinnova.se/Verksamhet/Starka-forsknings--och-innovationsmiljoer/VINNMER/>

virksomhetsområde⁵⁷ og som utføres i samarbeid mellom akademia, næringslivet og/eller offentlig virksomhet.

Programbeskrivelse:

Programmet består av to deler:

- Internasjonal merittering. Forskermerittering innen internasjonalt samarbeid mellom sterke forsknings- og innovasjonsmiljøer.
- Nasjonal merittering. Forskningsmerittering gjennom samarbeid mellom høyskole, forskningsinstitutt, næringsliv og offentlig virksomhet.

Internasjonal merittering

VINNMER har sitt tyngdepunkt i forhold til internasjonal merittering.

Målet med utlysningen 'Internasjonell forskermerittering' er å forsterke kvalifiseringsmulighetene til kvinner som er ferdig med en postdoc periode, gjennom å øke mulighetene deres for utenlandsopphold.

Innenfor programmet dekkes:

- Finansielt bidrag til at en forsker i Sverige besøker et ledende forskningsmiljø i et annet land over en tidsperiode på 1½-2 år. Etter utenlandsoppholdet skal forskeren komme tilbake til et svensk FoI-miljø (søkeren) og medvirke til å opprettholde/videreutvikle samarbeidet med det utenlandske miljøet.
- Finansielt bidrag til at et svensk miljø rekrutterer en svensk forsker som innen kort tid avslutter for eksempel en post.doc i et utenlandsk FoI-miljø, og som kan bli et forbindelsesledd i et langsiktig samarbeid mellom det utenlandske og svenske forskningsmiljøet (søkeren).
- Bidrag til å finansiere opphold for en utenlandsk forsker i Sverige, under forutsetning av at besøket resulterer i et langsiktig samarbeid

De kostnadene som kan dekkes av VINNOVA når en forsker besøker et internasjonalt FoI-miljø er opp til halve forskerens lønn under oppholdet (1-2 år), samt ett år hos den søkende organisasjonen i Sverige. VINNOVA finansierer også merkostnader for forskeren og eventuelt familie i forbindelse med oppholdet utenlands, samt merkostnader for å opprettholde/videreutvikle kontakten med miljøet etter at forskeren er tilbake i Sverige. For en utenlandsk forsker som rekrutteres til svensk miljø finansieres halve lønnen i maks 3 år.

Nasjonal merittering

Denne delen av programmet rommer en større bredde for forskermerittering. Målet er å skape kvalifiseringsmuligheter etter en periode som post doc for å øke mobilitet mellom ulike aktører i Sverige for å fremme samarbeid mellom forskningsmiljøer ved universitet/høyskoler, næringsliv/offentlig virksomhet og forskningsinstitutt.

Innenfor rammen av "nasjonal merittering" støttes bidrag til at:

⁵⁷ Se oversikt ovre virksomhetsområder hos VINNOVA:
<http://www.vinnova.se/Verksamhet/Verksamhetsomraden-A-O/>

- en forsker som i dag er virksom i et sterkt FoI-miljø besøker et annet FoI-miljø i Sverige i en periode på 1-2 år, og bidrar til å utvikle et langsiktig samarbeid mellom disse
- en forsker ved en bedrift meritterer seg ved et forskningsinstitutt/i en annen bedrift/universitet/høgskole/offentlig virksomhet i en periode på 1-2 år, fulgt av et opphold på ett år i det søkende FoI-miljøet for å opprettholde langvarig kontakt mellom miljøene
- en forsker har forskningsfri først for å besøke et meritterende miljø i en periode på 1-2 år, deretter for å være et år i det svenske FoI-miljøet (det søkende), for deretter å kanskje vende tilbake til sitt opprinnelige forskningsmiljø for videre merittering/karriere om dette ikke er det samme som det søkende miljøet

For en svensk kvinnelig forsker som rekrutteres til et svensk FoI-miljø etter post.doc finansieres opp til halve lønnen i tre år. Treårsperioden er å betrakte som en midlertidig stilling.

For å sikre at de kvinnene som får midler fra VINNMER engasjeres etter meritteringsperioden, forventer VINNMER et sterkt engasjement fra det svenske Forsknings- og innovasjonsmiljøet (FoI-miljøet). Dette er grunnen til at FoI-miljøet står som formell søker og mottaker av midlene fra VINNMER. FoI-miljøet må også bidra med halv lønn til forskeren.

Omfang: Programmet skal løpe fra 2007-2014 og det totale budsjettet for programmet er på om lag en halv milliard svenske kroner.

Det vil være to utlysninger hvert år innen hvert av de to programmene til og med 2011.

Merk: I utformingen av VINNMER er EU-retten innen arbeidslivsområdet tatt hensyn til. Det understrekes at programmet tillater høy grad av fleksibilitet. Det henvises til tidligere saker der positiv særbehandling har vært brukt (Badeck mfl C-158/97, Marschall C-405/95, Lommers C-476/99, Abrahamsson mfl C407/98).

5. Tyskland

I Tyskland har utdannings- og forskningsdepartementet begynt implementeringen av et statlig program for å øke antallet kvinnelige professorer. Dette ble lansert 8. mars 2008.

5.1 Professorinnenprogramm

Mål: Professorinnenprogramm⁵⁸ har som mål å skape 200 stillinger for kvinnelige professorer i Tyskland. Formålet er å minske gapet som finnes mellom den store andelen høyt kvalifiserte kvinnelige forskere, og den lave andelen kvinner ansatt i toppstillinger.

Initiativ/drift: Programmet er lansert av utdannings- og forskningsdepartementet i Tyskland, og skal basere seg på delt finansiering mellom tyske myndigheter og delstatsmyndigheter (Länder).

⁵⁸ Les mer om programmet:

<http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20080314085848793&mode=print>

Les retningslinjer (på tysk): http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/aktuelle_ausschreibungen/Frauenfoerderung/Endfassung_Bekanntm_Professorinnenpro_260308.pdf

Programbeskrivelse: For å øke antallet kvinnelige professorer i Tyskland skal institusjoner som har fått godkjent likestillingsarbeidet sitt⁵⁹ kunne søke om midler til ekstra professorat for kvinner. Det som blir støttet skal i regelen være parallellbesetting av en stilling før en professor blir emeritus. Den nye stillingen vil ha en varighet på maks fem år og vil en stund gå parallelt med den professoren som snart blir emeritus. Dermed blir tallet på professorat de facto høyere (i alle fall for en tid).

Institusjonene kan også få støtte fra programmet til nyansettelser. For å få slik støtte må kvinnen det gjelder være ansatt gjennom en ordinær ansettelsesprosess til en ledig stilling. Får institusjonene støtte til slike ansettelse må de bruke pengene de sparer på dette til ekstra tiltak for likestilling.

Midlene som blir tildelt fra programmet skal gå til opprettelse av såkalte W2 og W3⁶⁰ professorat som er faste stillinger, ikke stillinger på åremål.

Hvis professoren som får støtte gjennom dette programmet skifter arbeidssted eller av andre grunner går ut av stillinga si, opphører støtten. Institusjonen kan da søke om å bruke de resterende midlene til å opprette ett nytt kvinneprofessorat innenfor den tidsperioden programmet går.

Programmet er åpent for både høgskoler, universitet, faghøgskoler og kunsthøgskoler. Hver institusjon kan opprette opp til tre professorat for kvinner over et tidsrom på maksimalt fem år. Den maksimale summen det er mulig å få utbetalt til en institusjon er 2 250 000 euro over hele programperioden, det vil si støtte til maksimalt tre stillinger.

Programmet er estimert til å koste om lag 150 millioner euro, der hver nye kvinnelige professor mottar opptil 150.000 euro i året. Halvparten av finansieringen skal komme fra delstaten (länder) der de enkelte søkende institusjonene befinner seg. Hvis programmet får en positiv evaluering i 2011 av Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), dette er et organ som er underlagt både staten og delstatene, vil det være mulig å fortsette med programmet.

For å delta i programmet kan institusjonene levere inn søknader fram til desember 2010.

6. Østerrike

Tiltakene i Østerrike inngår i fForte-programmet, som er et samarbeidsprogram mellom fire statlige departement. I tillegg er det to finansieringsprogram for kvinner i regi av Fondet for støtte til vitenskapelig forskning (FWF Der Wissenschaftsfonds)

6.1 fFORTE: Women in Research and Technology

Mål: Hovedmålet med fForte-programmet er å fremme jenter og kvinner på alle utdanningsnivå innen SET-fagene (science, engenering and technology), og å fremme kvinnelige forskeres karrierer. Programmet samler svært ulike tiltak og har et bredt nedslagsfelt.

⁵⁹ Institusjonene kan søke etter at arbeidet de gjør for å fremme kjønnslikestilling har blitt vurdert av en komité med uavhengige eksperter sammensatt av representanter fra høyere utdanning, forskning og ledelse innen høyere utdanning, og fått en positiv bedømmelse.

⁶⁰ Betegnelse W2 og W3 henviser blant annet til lønnsnivået på stillingene, <http://en.wikipedia.org/wiki/Professor#Germany>

Initiativ/drift: fFORTE: Women in Research and Technology⁶¹ er et samarbeidsprogram mellom fire statlige departement i Østerrike – departementet for vitenskap og forskning (BMWF), departementet for transport, innovasjon og teknologi (BMVIT), departementet for økonomi og arbeid (BMWA) og departementet for utdanning, kultur og kunst (BMUKK). Programmet er også støttet av det østerrikske rådet for forskning og teknologiske utvikling.

Programbeskrivelse: fForte-programmet ble lansert i 2002 og varte i første omgang til 2007, men etter en evaluering av programmet er det nå vedtatt at det skal forlenges fra 2009 til 2012. I følge evalueringen⁶² av prosjektet har andelen av kvinner som avslutter doktorgrad innenfor tekniske, naturvitenskapelige og medisinske fag i løpet av de siste fem årene gått opp fra 28 til 32 prosent. Perioden 2002-2007 regnes som en pionerfase av programmet og i den nye utviklingsperioden fra 2009-2012 vil programmet blir utvidet med flere prosjekt.

fForte er delt inn i tre ulike deler: fFORTE-academic, w-fFORTE og FEMtech-fFORTE

Departementet for utdanning, forskning og kultur leder programmet fFORTE-academic. Under dette programmet finnes det blant annet en rekke tiltak for å fremme jenters interesse for tekniske og naturvitenskapelige fag, samt fremme kvinnelige forskere i disse fagene. Noen av disse er relevante i forhold til Kif-komiteens oppdrag for Kunnskapsdepartementet.

6.1.1 Excellentia : A High Potentials Programme for Austrian Universities⁶³

Drift/initiative: Excellencia er et av programmene under fForte-programmet, og drives av departementet for utdannelse, forskning og kultur.

Mål: Doble andelen kvinnelige professorer i Østerrike i perioden 2005-2010.

Programbeskrivelse: Excellentia er et insentivprogram for østerrikske universitet der universitetene mottar 33 880 euro for hver nyansatt kvinnelige professor. En forutsetning for å få pengene, er at kvinneandelen ved universitetet blir høyere. For å ta hensyn til universitetenes autonomi kan hver institusjon selv bestemme hvordan de skal bruke midlene de får tildelt gjennom programmet.

Et utvalg bestående av representanter fra vitenskapelige institusjoner, organisasjoner og departementet for vitenskap og forskning gir råd, og følger utviklingen i Excellentia.

⁶¹ Les mer om WIT her: http://wit.tuwien.ac.at/about_wit/index_en.html.

Les mer om fForte: <http://www.fforte.at/> (tysk).

<http://set-career.eu/ifac-project/fforte-a-successfully-implemented-initiative-in-austria> (engelsk)

Andre lenker:

http://www.ostina.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=2753&pop=1&page=0&Itemid=1

http://cordis.europa.eu/fetch?CALLER=EN_NEWS&ACTION=D&SESSION=&RCN=28873

http://www.ots.at/presseaussendung.php?schluessel=OTS_20071217_OTSO078&ch=technologie

En løst tråd i Østerrike:

http://cordis.europa.eu/fetch?CALLER=EN_NEWS&ACTION=D&DOC=1&CAT=NEWS&QUERY=1189507535452&RCN=28005

⁶² I følge pressemelding om programmet 17.12.2007:

http://www.ots.at/presseaussendung.php?schluessel=OTS_20071217_OTSO078&ch=technologie

⁶³ Les meir om programmet (tysk)

<http://www.bmwf.gv.at/submenu/wissenschaft/gender/excellentia/>

Fra 2005 til 2006 har tolv universiteter deltatt i Excellentia. 17 universiteter har ansatt 43 kvinnelige professorer og har som følge av det fått utdelt 1,5 millioner euro. Prosjektet blir kontinuerlig evaluert, og skal pågå i perioden fra 2005-2010. Målet med evalueringen er å vurdere måloppnåelse og virkningen av programmet for universitetene.

6.1.2 Doc fFORTE

DOC-fFORTE er en del av fFORTE academic. Dette er et program som tildeler doktorgradsstipend til unge kvinnelige forskere.

Mål: Å få flere kvinnelige doktorander/phd-studenter innen teknologifeltet, realfag, medisin, biologi og matematikk. Dette skal på sikt føre til flere kvinner i ansvarlige posisjoner i teknisk-naturvitenskaplige yrker, i forskning utenfor universitet og i næringslivet.

Initiativ/drift: Doc fForte-stipendet blir delt ut av Österreichische Akademie der Wissenschaften (Det østerrikske vitenskapsakademiet).

Fagområder: Stipendet blir delt ut til kvinner innenfor fagfeltene teknikk, naturvitenskap, medisin, biologi og matematikk.

Programbeskrivelse: Doc fForte retter seg mot høgt kvalifiserte kvinner innenfor de nevnte fagområdene. Den kvinnelige kandidaten som får stipendet kan ikke være over 27 år (her kan det gjøres unntak), og en professor må være villig til å være rettleider for prosjektet vedkommende søker om. I tillegg må det være maksimalt to år siden kandidaten avsluttet sine master- eller diplomstudium, vedkommende må være østerriksk statsborger eller skulle gjennomføre en doktorgrad/phd ved en østerriksk institusjon.⁶⁴

Stipendet som deles ut er på 30 000 euro i året og hver kandidat kan få stipend i maksimalt 36 måneder. Søknadsfrist: 31. mai kvart år. Stipendet blir vanligvis overført til stipendiatens private konto. Men de senere årene har det blitt vanligere å overføre midlene til universitetet der stipendiaten befinner seg, som igjen utbetaler lønn til denne. Stipendiaten får da både arbeidsplass og penger fra universitetet.⁶⁵

6.2 Prosjekt kanaliserte gjennom FWF Der Wissenschaftsfonds

Fondet for støtte til vitenskapelig forskning (FWF) er Østerrike sin sentrale institusjon for støtte av grunnforskning. Institusjonen støtter alle vitenskapsgrener. Finansiert gjennom statlige midler har FWF to program for å støtte videre karriereutvikling for godt kvalifiserte kvinnelige forskere, [Postdoc-Programm Hertha Firnberg](#) og [Senior Postdoc-Programm Elise Richter](#).

6.2.1 Postdoc-Programm Hertha Firnberg⁶⁶

Mål: Å øke karrieremulighetene til kvinner i academia, gjennom å gi støtte ved starten av karrieren eller etter svangerskapspermisjon.

⁶⁴ Flertalet av Phd/ doktorgrad-stipendiatene i Østerrike får utdanninga betalt av andre enn universitetene, gjennom stipend fra diverse organisasjoner, stiftelser eller fra private midler. Kravet som stilles for å få DOC Fforte-stipend er de samme som blir stilt til andre doktorgradsstipendiatere.

⁶⁵ Kilder:<http://stipendien.oew.ac.at/doc-fforte-frauen-in-forschung-und-technologie>
Samt samtale med Eva Gutknecht, medarbeider ved Verwaltungsstelle für Stipendien und Preise der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

⁶⁶ Les mer om Postdoc-Program Hertha Firnberg: <http://www.fwf.ac.at/de/projects/firnberg.html#firnberg>

Drift/initiativ: FWF styrer programmet, finansiert med midler fra departementet for vitenskap og forskning.

Fag: Alle fag

Programbeskrivelse: Hertha Firnberg er et post.doc-program for kvinner. For å få støtte under dette programmet må forskeren ha en doktorgrad, ha publisert i internasjonale vitenskapelige publikasjoner, være under 41 år når vedkommende søker eller maksimalt ha vært post doc. i fire år. Programmet tar hensyn til svangerskapspermisjon. Søkeren kan få støtte i 36 måneder, 52.790 euro i personalkostnader per år, og 8000 euro til materiale, vit.ass stillinger og reiser. Søknadsfristen er to ganger i året.

6.2.2 Senior Postdoc-Program Elise Richter Programm⁶⁷

Mål: Å støtte kvinnelige forskere slik at de kan kvalifisere seg til å bli professor ved et innenlandsk eller utenlandsk universitet.

Drift/initiativ: FWF styrer programmet, finansiert med midler fra departementet for vitenskap og forskning.

Fag: Alle fag

Programbeskrivelse: Elise Richter-programmet skal gi kvinner støtte til å kvalifisere seg til et professorat. Det vil si at man etter endt støtteperiode skal ha nådd opp på et høyere kvalifiseringsnivå, slik at en kan søke om professorat.

For å få støtte under dette programmet må søkeren ha post doc. erfaring fra Østerrike eller fra utlandet, ha publisert internasjonalt og være i gang med forarbeidet til det forskingsprosjektet som skal være med på å heve kvalifikasjonene slik at en kan søke om å bli professor. Det finnes ingen aldersgrense for dette programmet. Man kan få støtte fra 12 til 18 måneder med 59.670 euro til personalkostnader i året (senior-post doc. sats), samt prosjektspesifikke kostnader på opptil 15 000 euro. Av dette kan 2000 euro bli brukt på mentortiltak. Søknadsfristen er to ganger i året.

7. Andre europeiske tiltak

Her er det samlet referanser til andre aktuelle europeiske tiltak, men som det ikke er referert direkte til i rapporten *Nasjonale tiltak for integrering av kvinner i forskning* utarbeidet av Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning.

7.1 Internasjonaliseringsstipend (Danmark)

Dette er et tiltak som skal fremme forskermerittering. Tiltaket retter seg mot yngre forskere ved Københavns Universitet (post.doc, adjunkter og lektorer med høyst 3 års ansiennitet) av det underrepresenterte kjønn. Det skal opprettes 16 internasjonaliseringsstipend tilsvarende omlag 2 millioner kroner årlig i en 5-årsperiode. Tanken er, at et stipend benyttes til 6-12 måneders utenlandsopphold (full lønn og reisetilskudd). Full finansiering av 2-årig post.doc kan også aksepteres. Stipendene fordeles på fakulteter innen områder der det underrepresenterte kjønn utgjør 40 prosent eller mindre.

⁶⁷ Les mer om Senior Postdoc-Program Elise Richter Program: <http://www.fwf.ac.at/de/projects/richter.html>

7.2 Freja-programmet (Danmark)

Freja-programmet ved det naturvitenskapelige fakultetet ved Københavns Universitet, skal motvirke dagens manglende kjønnsbalanse blant fagenes utdannede kandidater, og øke rekrutteringen til fagets faste lærerstab. Derfor er det avsatt et antall særskilte 2-årige postdoc-stillinger, som skal øke antallet rollemodeller på fagområder hvor det underrepresenterte kjønn utgjør mindre enn 25 prosent av den faste staben. Programmet er en fortsettelse av fakultetets tidligere Curie-program. Kvinner oppfordres særlig til å søke på disse stipendene, men alle søknader blir tatt i betraktning.⁶⁸

7.3 Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien (WIT) (Østerrike)

Mål: WIT har som mål å fremme unge kvinnelige forskere i IT-fag, og til å etablere karrierefremmende tiltak for kvinnene på alle stadier i utdanningen.

Initiativ /drift: Technische Universität Wien og fFORTE-middel fra departementet for vitenskap og forskning.

Fag: Tekniske fag, IT-fag

Programbeskrivelse: Vitskapskollegiet for internett-teknologi (Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien (WIT)), ble startet i 2003 ved det tekniske universitetet (Technische Universität) i Wien for å motvirke underrepresentasjonen av kvinner i tekniske yrker. WIT var i begynnelsen et femårig pilotprosjekt finansiert gjennom fFORTE-programmet⁶⁹. Etter prosjektperiodens utløp i 2007, ble prosjektet overtatt av Technische Universität Wien, og utvidet til flere fakultet. Varigheten for prosjektet er nå satt til: 1. januar 2008-31. - desember 2011. Prosjektet blir finansiert av Technische Universität Wien og gjennom fFORTE-middel fra departementet for vitenskap og forskning.⁷⁰

Beskrivelse: I WIT-prosjektet har jobbet bredt for å fremme kvinner i IT, blant annet med tiltak rettet mot elever og unge studenter. I prosjektets pilotperiode (fra 2003-2007) ble det også etablert et Phd-program som kombinerte forskning innen vitenskap og teknologi på høyt internasjonalt nivå, med karrierestøttende tiltak til jenter i videregående skole, universitetsstudenter og unge forskere. 8 kvinnelige PhD-studenter følger doktorgradsprogrammet for kvinner i informasjonsteknologi, der de også blir fulgt opp med karriereplanlegging og gitt ulike type erfaring (f.eks ledelsestrening) som skal kvalifiserer dem til videre avansement. Med tilknytningen til det velrennomerte universitetet TU Wien ved avdelingen for informatikk har doktorandene gode sjanser til å få en stilling universitets- eller forskningssektoren.

Etter at TU i Wien har overtatt prosjektet er skal det nå finansiere og ansette to nye phd/doktorgradsstipendiater. De får et doktorgradsprogram som er sett sammen med internasjonale Phd-program som forbilde, Curriculum des Doktorandinnenkollegs⁷¹. Doktorgradsstipendiatene blir også trekt inn i workshops for studenter og elever. Slik blir de

⁶⁸ Les mer om Freja-programmet: <http://www.nat.ku.dk/forskning/freja/>

⁶⁹ Les om pilotprosjektet: Les mer om WIT: http://wit.tuwien.ac.at/about_wit/index_en.html

⁷⁰ Les: Om WITs nåværende virksomhet:

http://www.tuwien.ac.at/dienstleister/service/koordinationsstelle_fuer_frauenfoerderung_und_gender_studies/women_in_technology/

⁷¹ Les om dette her: <http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender/downloads/WIT-Curriculum.pdf>

brukt rollemodeller. Trening i tverrfaglig vitenskapelig nettverksbygging og sensibilisering rundt temaet kvinner i tekniske fag blir også tilbudt disse gjennom et videreutdanningstilbud.

7.4 WIK - Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie (Frauen erobern Chemische Materialien)⁷² (Østerrike)

Mål: FreChe Materie er et initiativ for kvinner som har mål om å gi unge, spesielt dyktige studenter mulighet til å ta doktorgrad innenfor området kjemiske material i skjæringspunktet mellom uorganisk og organisk kjemi.

Drift/initiativ: fForte-programmet

Fag: Kjemi

Programbeskrivelse: FreChe Materie er et doktorgradsprogram for kvinner. Programmet legger vekt på å knytte kontakter til industrien gjennom praksisperioder, og tilbyr et Eit mentor-program med personell fra næringsliv og forskning som skal vise perspektiver og være forbilder på veien fram mot ledende posisjoner.

På nettsiden til prosjektet⁷³ er det oppført ti doktorgradsprosjekt innenfor fagfeltet.

For å få være en del av programmet med må en:

* Ha diplom eller magisterstudium (tilsvarer master/hovedfag) i kjemi eller sammenlignbare fag, være i stand til å arbeide i team, kunne delta i utenlandsopphold og industripraksis på opptil tre måneder og kunne et fremmedspråk. Kandidatane blir plukka ut av en komité og vurderes blant annet på grunnlag av suksess i studiet, hvor lenge de har studert, hvilke felt master/hovedfaget var på og eventuell yrkeserfaring fra industrien.

Siste mulige starttidspunkt var 1. februar 2008.

⁷² Les mer om FreChe Materie: <http://www.frechematerie.tugraz.at/sites/frechematerie/index.php>

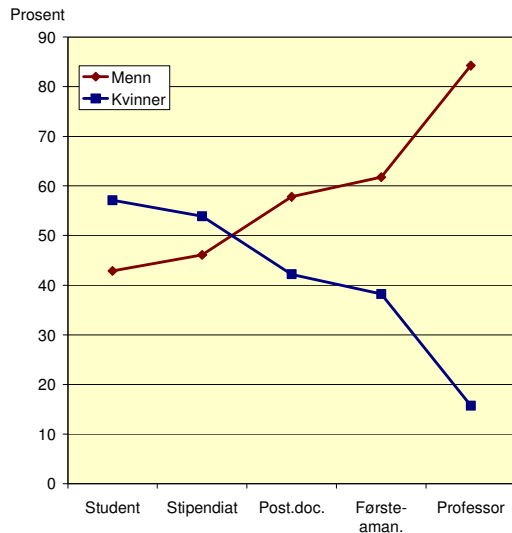
⁷³ <http://www.frechematerie.tugraz.at/sites/frechematerie/index.php>

Vedlegg 2

VARIASJON I KJØNNBALANSEN MELLOM UNIVERSITETENE

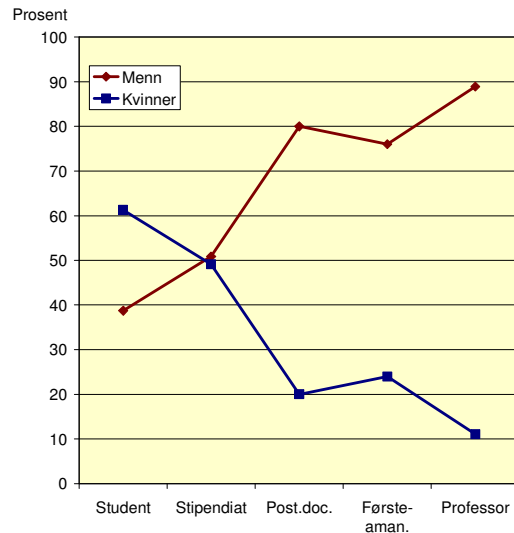
Figurene viser at det er store variasjoner når det gjelder kjønnsbalansen mellom universitetene. Dette er bakgrunnen for at Kif-komiteen mener at måltallene må være institusjonsvise fordelt på fagområder og ikke nasjonale tall. Tabellene viser tall fra 2005 fordi tallene fra 2007 ikke er klare ennå. Dette er grunnen til at universitetet i Agder heller ikke er med her.

Figur 1 Kvinner og menn på ulike trinn i karrierestigen ved Universitetet i Tromsø i 2005.



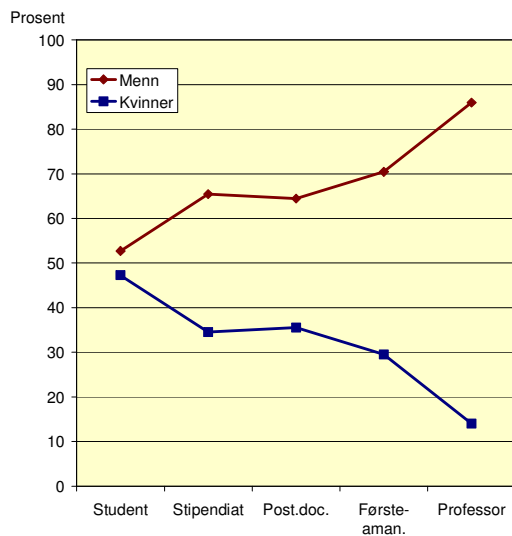
Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret og DBH

Figur 2 Kvinner og menn på ulike trinn i karrierestigen ved Universitetet i Stavanger i 2005.

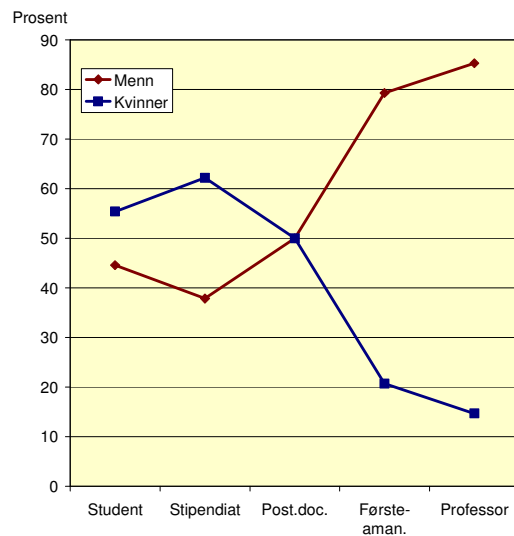


Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret og DBH

Figur 3 Kvinner og menn på ulike trinn i karrierestigen ved NTNU i 2005.

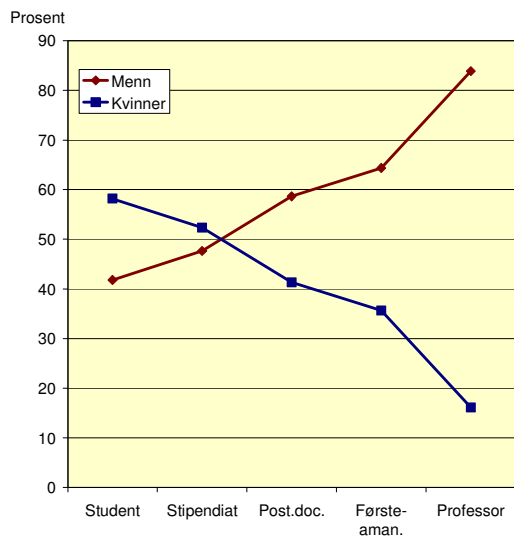


Figur 4 Kvinner og menn på ulike trinn i karrierestigen ved UMB i 2005.



Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret og DBH

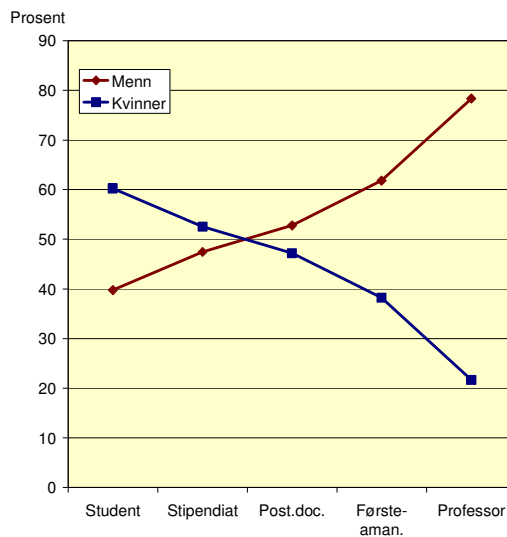
Figur 5 Kvinner og menn på ulike trinn i karrierestigen ved Universitetet i Bergen i 2005.



Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret og DBH

Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret og DBH

Figur 6 Kvinner og menn på ulike trinn i karrierestigen ved Universitetet i Oslo i 2005.



Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret og DBH