

# **Kvinner i forskning**

**- fra kvotering til integrering**

## Forord

I St. meld. nr. 39 (1998-99) – *Forskning ved et tidsskille* – ble det varslet at departementet ville ta initiativ til en utredning om kvinner i forskning for å forbedre kunnskapsgrunnlaget og slik legge grunnlag for et mer målrettet likestillingsarbeid. Dette ble fulgt opp overfor Forskningsrådet i St. prp. 1 (1999-2000).

Den foreliggende utredningen er et svar på departementets bestilling. I utredningen gis det en relativt omfattende beskrivelse av kvinners deltakelse i forskning og situasjonen for likestilling. Det gis vurderinger av likestillingstiltak, og det drøftes årsaker til manglende likestilling i forskning. Hovedfokus er rettet mot institusjonene i akademien.

Med utredningen som grunnlag fremmes det anbefalinger og forslag til tiltak med sikte på økt likestilling. Anbefalingene er i det vesentlige rettet til Utdannings- og forskningsdepartementet. Anbefalingene er vedtatt av hovedstyret i Norges forskningsråd.

Denne utredningen er resultat av innsats fra flere hold. Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) har bidratt med et omfattende datamateriale og analyser av dagens situasjon når det gjelder kvinners deltagelse i forskning i Norge (kapittel 2). Denne delen av utredningen inneholder også en drøfting av barrierer for kvinnelig deltagelse i forskningssystemet og en vurdering av likestillingstiltak ved universitetene.

Kapittel 3 omfatter datamateriale som viser kvinneandelen i Forskningsrådets bevilgninger og stipendmasse, og likestillingstiltak og virkemidler som er tatt i bruk innenfor Forskningsrådets fagområder. I kapittel 4 analyseres og problematiseres den kunnskapsproduksjon som gir retning til politikktutformingen på feltet.

Forskningsrådet håper at utredningen vil være et godt grunnlag for fremtidig handling, og at anbefalingene vil bidra til økt likestilling mellom kvinner og menn i forskning.

Oslo, mai 2002

Kari Kveseth  
direktør



<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Sammendrag og anbefalinger</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Innledning</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2 Sammendrag</b> .....	<b>9</b>
1.2.1 Kjønnsegregerte mønstre – horisontalt og vertikalt .....	9
1.2.2 Lite merkbare endringer på toppen .....	10
1.2.3 Lav kvinneandel også i Forskningsrådet .....	10
1.2.4 Rekrutteringssituasjonen .....	10
1.2.5 Integrering av likestillingsarbeidet .....	11
<b>1.3 Likestilling som kjernevirksomhet</b> .....	<b>12</b>
1.3.1 Komite for integreringstiltak .....	12
1.3.2 Integrering av likestilling som eget satsningsområde ved Likestillingscenteret .....	13
1.3.3 Problemorienterte kjønnsindikatorer .....	13
1.3.4 Likestilling i ny finansieringsmodell .....	14
1.3.5 Måltall for rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger .....	14
1.3.6 Årlig statistikk over søkning og tilsetning i vitenskapelige stillinger.....	14
<b>1.4 Særtiltak ved rekruttering og kvalifisering til forskning</b> .....	<b>15</b>
1.4.1 Øremerking av faste vitenskapelige stillinger og stipend .....	15
1.4.2 Kortvarige kvalifiseringsstipend.....	16
1.4.3 Mentorprosjekter .....	16
1.4.4 Forskerskoler .....	17
<b>2. Kjønn og forskning i Norge</b> .....	<b>18</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>18</b>
<b>2.1 Innledning</b> .....	<b>20</b>
2.1.1 Formålet med undersøkelsen .....	20
2.1.2 Datagrunnlaget .....	22
<b>2.2 En statistisk beskrivelse</b> .....	<b>23</b>
2.2.1 Innledning .....	23
2.2.2 Totalbildet .....	24
2.2.3 Universitets- og høyskolesektoren.....	26
2.2.3.1 Universiteter og vitenskapelige høyskoler .....	26
2.2.3.2 Statlige høyskoler .....	37
2.2.4 Instituttsektoren .....	40
2.2.5 Doktorgrader.....	40
2.2.6 Professor II .....	42
2.2.7 Fag- og institusjonsprofiler.....	43
2.2.7.1 Fagprofiler.....	43
2.2.7.1.1 Humaniora.....	45
Filosofi og idéhistorie.....	45
Språk- og litteraturvitenskap.....	46
Historie .....	47
2.2.7.1.2 Samfunnsvitenskap .....	48
Pedagogikk .....	48
Psykologi .....	49
Sosiologi.....	50

Statsvitenskap .....	51
Økonomi .....	52
2.2.7.1.3 Matematikk/naturvitenskap .....	53
Matematikk .....	53
Fysikk .....	54
Informatikk .....	55
Kjemi .....	56
Geofag .....	57
Biofag .....	58
2.2.7.1.4 Utvalgte teknologi-fakulteter ved NTNU .....	59
Fakultetet for elektroteknikk og telekommunikasjon .....	59
Fakultetet for kjemi og biologi .....	60
Fakultetet for bygg- og miljøteknikk .....	61
Fakultetet for geofag og petroleumsteknologi .....	62
Fakultetet for arkitektur, plan og billedkunst .....	63
Fakultetet for maskinteknikk .....	64
Fakultetet for marin teknikk .....	65
2.2.7.1.5 Sammenligning av faggruppene .....	66
2.2.7.2 Institusjonsprofiler .....	68
2.2.8 Internasjonale sammenligninger .....	72
<b>2.3 Seleksjon til forskning – er kjønn relevant? .....</b>	<b>77</b>
2.3.1 Innledning .....	77
2.3.2 Flere kvinnelige forskerrekrutter – er det nok? .....	77
2.3.3 Kjønn i det maskuline ytterpunkt .....	79
2.3.4 Rekrutteringsfasen .....	81
2.3.4.1 Forskjeller mellom fagområder .....	82
2.3.5 Integrasjon og kjønn .....	83
2.3.5.1 Publisering og kjønn .....	84
2.3.5.2 Forsknings samarbeid .....	85
2.3.6 Ulik faglig vurdering? .....	86
2.3.7 Få kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger .....	87
2.3.7.1 Intern rekruttering .....	88
2.3.8 Oppsummering .....	89
<b>2.4 Likestillingsarbeid og tiltak ved universitetene .....</b>	<b>90</b>
2.4.1 Innledning .....	90
2.4.2 Organisering av likestillingsarbeidet .....	92
Handlingsplan for likestilling .....	92
Sentralt likestillingsutvalg (LU) .....	92
Fakulteter: likestillingsutvalg, likestillingsombud, fakultetsstyret .....	93
NTNU .....	93
Likestillingsrådgiver .....	94
2.4.3 Særtiltak for å rekruttere kvinner i forskning .....	94
Øremerke faste vitenskapelige stillinger for kvinner .....	94
Universitetet i Bergen .....	95
NTNU .....	96
Universitetet i Tromsø .....	97
Øremerke postdoktor stipend/stilling for kvinner .....	97
Universitetet i Oslo .....	97
Universitetet i Bergen .....	97
NTNU .....	98
Universitetet i Tromsø .....	98
Øremerke doktorgradsstipend for kvinner .....	98
Universitetet i Oslo .....	98
Universitetet i Bergen .....	98
NTNU .....	99
Universitetet i Tromsø .....	99
Favorisere kvinner ved tilsetninger eller stipend (moderat kjønnskvotering) .....	99
Ekstra tid for kvinnelige stipendiater etter fødsels-/omsorgspermisjon .....	99

2.4.4	Særtiltak for å kvalifisere kvinner i forskning .....	100
	Toårig professorstipend (kvalifiseringsstipend) .....	100
	Kortvarig kvalifiseringsstipend for kvinner i mellomstillinger .....	100
	Særskilte forskningsmidler til kvinner .....	101
	Mentorprosjekter .....	101
	Universitetet i Tromsø .....	102
	Universitetet i Oslo .....	103
	Universitetet i Bergen .....	103
	Kompensere kvinner for merbelastning i komiteer .....	103
2.4.5	Integrere likestilling i personal- og forskningspolitikk .....	103
	Likestilling i strategiske planer .....	104
	Universitetet i Oslo .....	104
	Universitetet i Bergen .....	104
	Informasjon om likestilling .....	105
	Ledelsen har ansvar for likestilling – hva er likestillingsrådgivers rolle? .....	105
	Universitetet i Oslo .....	105
	Universitetet i Bergen .....	105
	NTNU .....	106
	Møter mellom likestillingsrådgiver og fakultetsledelse .....	106
	Rekrutteringsplaner ved fakultetene .....	106
	Universitetet i Oslo .....	106
	Universitetet i Bergen .....	106
	NTNU .....	107
	Måltall for kvinner i vitenskapelige (topp)stillinger .....	107
	Mål: Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved alle institutter .....	107
	Resultatmål: Årlig statistikk om likestilling i utdanning og forskning .....	108
	Retningslinjer for rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger .....	108
	Universitetet i Bergen .....	109
	NTNU .....	109
	Universitetet i Tromsø .....	109
	Universitetet i Oslo .....	110
	Universitetet i Bergen .....	110
	NTNU .....	110
	Likestillingspris .....	110
	Universitetet i Bergen .....	111
	NTNU .....	111
	Universitetet i Tromsø .....	111
2.4.6	Oppsummering .....	111
<b>Referanser .....</b>		<b>114</b>
<b>Vedlegg 1 Oversikt over institusjonene.....</b>		<b>118</b>
	Universiteter og vitenskapelige høyskoler.....	118
	Utvalgte enheter i instituttsektoren.....	118
<b>Vedlegg 2 Fagprofiler – tabeller som viser utviklingen over tid.....</b>		<b>120</b>
<b>3. Kvinner i forskning - en situasjonsbeskrivelse av</b>		
<b>Forskningsrådet.....</b>		<b>136</b>
<b>Innledning.....</b>		<b>136</b>
<b>Sammendrag .....</b>		<b>137</b>
<b>3.1</b>	<b>En statistisk beskrivelse .....</b>	<b>138</b>
3.1.1	Søknader og bevilgninger – 1994-2000.....	138
3.1.2	Kvinneandelen i Forskningsrådets bevilgninger i 2001.....	139
3.1.3	Utvalgte prosjekter .....	142
3.1.4	Kontraktspartner .....	144

3.1.5	Budsjett.....	145
<b>3.2.</b>	<b>Likestillingsarbeidet i Forskningsrådets områder.....</b>	<b>147</b>
3.2.1	Bioproduksjon og foredling (BF) .....	147
3.2.2	Industri og energi (IE) .....	147
3.2.3	Kultur og samfunn (KS) .....	148
3.2.4	Medisin og helse (MH).....	149
3.2.5	Miljø og utvikling (MU).....	150
3.2.6	Naturvitenskap og teknologi (NT).....	151
<b>4.</b>	<b>Teoretisk bakgrunn: kunnskapsgrunnetlagets forutsetninger og dimensjoner .....</b>	<b>154</b>
<b>4.1</b>	<b>Kunnskapsgrunnetlagets forutsetninger.....</b>	<b>154</b>
4.1.1	Målbilder .....	154
4.1.2	Problemrepresentasjon.....	155
4.1.3	Bedre balanse mellom problem- og løsningsorientering .....	156
4.1.4	Den nordiske styringsmodellen .....	157
4.1.5	Frigjøringspolitikk og livspolitik.....	158
<b>4.2</b>	<b>Kunnskapsgrunnetlagets dimensjoner – grunnleggende overveielser .....</b>	<b>159</b>
4.2.1	Diskurs og diskursanalyse .....	159
4.2.2	Hva er det problemet representeres å være? .....	160
4.2.3	Kunnskapsmakt .....	160
4.2.4	Forskning – forståelse – forandring? .....	161
4.2.5	Akademia, kjønnsbarrierer og likestillingens selvfølgelighet.....	163
4.2.6	Kjønnsbarrierer og likestilling .....	164
4.2.7	Likestillingsarbeidet i/og den kunnskapsproduserende organisasjonen.....	165

# I. Sammendrag og anbefalinger

## I.1 Innledning

I St. meld. nr. 39 (1998-99) – *Forskning ved et tidsskille* – pekes det på at de ulike tiltak som er satt i gang for å fremme likestilling, har forholdsvis sjelden vært sett i sammenheng. Videre slår den fast at effekten av tiltakene i liten grad har vært evaluert. Forskningsrådet fikk i november 1999 i oppdrag av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) å utrede kvinners stilling i forskning der de ulike tiltak og effekter av disse vurderes sammenhengende. Meldingen fremhever at et bedre kunnskapsgrunnlag kan danne basis for et mer målrettet likestillingsarbeid. Formålet med utredningen har derfor vært å legge grunnlag for videre anbefalinger av tiltak man anser vil fremme likestilling mellom kvinner og menn i forsknings- og utdanningssystemet.

Datamaterialet i denne utredningen viser et velkjent mønster, nemlig at kvinner fremdeles er svakt representert i en rekke fagområder og disipliner og at det er få kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Regjeringen har satt seg som mål (St. meld. nr. 39) å oppnå likestilling i FoU-sektoren, hvilket betyr at begge kjønn skal være noenlunde likt representert på de ulike nivå i forskningssystemet – fra stipendiatstillinger til høyere vitenskapelige stillinger. Videre påpekes det at likestilling i forskning også har betydning for forskerrekuttering generelt. Det er stort behov for nye rekrutter, og det er viktig å ta vare på de forskertalenter som finnes blant så vel kvinner som menn. Det er dermed fremdeles aktuelt å arbeide med de to utfordringene som står sentralt ifølge stortingsmeldingen:

- å øke andelen kvinner i disipliner og på fagområder med få kvinner, særlig naturvitenskap og teknologi,
- å øke andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger, særlig i toppstillinger.

Utredningen er ment å være retningsgivende for det videre likestillingsarbeidet, med vekt på de to hovedutfordringene nevnt ovenfor.

Utredningsarbeidet har involvert mange aktører. Internt i Forskningsrådet har alle fagområdene kommet med innspill og gitt råd underveis. Samtidig har Forskningsrådet hatt en løpende dialog med UFD om problemstillinger, underlagsmateriale, innsamling av eksterne bidrag og framdrift.

Høsten 2001 fikk Norsk Institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) i oppdrag å utarbeide et data- og analysemateriale som nå utgjør hoveddelen av kunnskapsgrunnlaget for utredningen. Utredningen består for øvrig av deskriptive analyser fra Forskningsrådets ulike fagområder, et kvantitativt materiale fra Forskningsrådets prosjektdatabase, inkludert en NIFU-undersøkelse av kjønnsfordelingen i vår søknadsmasse som ble utført i forbindelse med evalueringen av Forskningsrådet i 2001.



## 1.2 Sammendrag

Utredningen som nå foreligger viser kjønns sammensetningen på universitetene og vitenskapelige høyskoler, statlige høyskoler, instituttsektoren og næringslivets FoU- virksomhet. Her presenteres kjønnsfordelinger for de ulike fagområdene samt for utvalgte disipliner og for ulike alders- og stillingsgrupper. Dernest sammenlignes situasjonen med de øvrige nordiske og noen andre europeiske land.

Mulige seleksjonsmekanismer som kan ha betydning for den lave og skjeve representasjonen av kvinner i forskningssystemet blir drøftet. Man skisserer forklaringsmodeller av både eksternalistisk (forhold utenfor academia) og internalistisk karakter (forhold innenfor forskningssystemet), men det argumenteres for å søke forklaringer og løsninger i selve forskningsinstitusjonenes struktur og kultur. Det gis også en systematisk oversikt over de likestillings tiltak som er iverksatt ved universitetene. Kartleggingen baserer seg på en deskundersøkelse samt intervjuer med likestillingsrådgivere ved universitetene. Sistnevnte undersøkelse viser hvordan likestillingsarbeidet er organisert ved institusjonene. Den gir en oversikt over hvilke særtiltak som benyttes for å øke rekruttering av kvinner til forskning og hvordan tiltakene har fungert. Til slutt gjøres en gjennomgang av hvordan universitetene arbeider for å integrere likestilling i personalpolitikk og forskningspolitikk.

I kapittel 3 analyseres data fra Forskningsrådets prosjektdatabase. Innledningsvis gis det en oppsummering av hovedfunn fra en undersøkelse NIFU gjorde for Forskningsrådet, med data fra perioden 1994-2000. Vi tar for oss kvinneandelen i bevilgningene for år 2001 og ser nærmere på et utvalg av prosjekter fra tre områder som er realfagstunge og mannsdominerte. Avslutningsvis gis en kort beskrivelse av det likestillingsarbeidet som gjøres i Forskningsrådets seks fagområder.

I siste kapittel pekes det på utfordringene fremover, særlig med tanke på videre politikk- utforming på feltet i løsningsorientert og integrerende retning.

### 1.2.1 Kjønnssegregerte mønstre – horisontalt og vertikalt

Et hovedfunn i denne utredningen om kvinner i forskning er at det ennå er langt fram til målet om likestilling mellom kvinner og menn i academia. Selv om flere kvinner tar høyere utdanning og går videre til doktorgradsnivå enn for 10-15 år siden, ser man kjønnssegregerte mønstre både langs en vertikal og en horisontal akse. Kvinner er svakt representert i tradisjonelt mannsdominerte realfag som matematikk, fysikk og informatikk, men også i enkelte fag innenfor humaniora og samfunnsvitenskap som filosofi, statsvitenskap og økonomi /administrasjon. Langs den vertikale aksen tynnes kvinneandelen ut jo høyere opp i det akademiske hierarki man kommer. Skjevtest kjønnsfordeling i toppsjiktet har man i fag med generelt få kvinner, ikke bare på forskernivå, men i hele utdanningskjeden. Europakommisjonen har utarbeidet nasjonale statistiske oversikter og det norske bildet er ikke vesensforskjellig fra øvrige europeiske land. *The leaky pipeline* er et begrep som Europakommisjonen anvender<sup>1</sup> for å beskrive kvinners frafall i utdanningssystemet og videre karriereforløp. Kvinner og menn er noenlunde likt representert helt opp til doktorgradsnivå i utdanningssystemet, for dernest å skille lag og gå i diametralt motsatt retning, med svært få kvinner og langt flere menn i professorstillinger.

---

<sup>1</sup> European Commission: Science policies in the European Union - Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, 2000, s. 12.

### **1.2.2 Lite merkbare endringer på toppen**

Kvinnenes andel med avlagt doktorgrad har steget fra om lag 20 prosent rundt 1990 til om lag 35 prosent de seneste år. Selv om flere kvinner tar doktorgraden enn tidligere, er de fremdeles svakt representert i tradisjonelt mannsdominerte fag som fysikk, informatikk og matematikk. I samfunnsfagene og humaniora har fagene filosofi, statsvitenskap og økonomi ennå et betydelig høyere antall menn enn kvinner. Vi har fått flere kvinnelige forskere de siste 20 år, men det er fortsatt slik at langt færre kvinner enn menn blir tilsatt i vitenskapelige toppstillinger. På professornivå er den mannlige andelen 88 prosent, totalt sett. Flest kvinner har vi i humaniora med 23 prosent, og færrest i tekniske fag med 2 prosent. Rekrutteringsgrunnlaget blant kvinner til professorstillinger har økt de siste ti årene. Vi finner mange kvalifiserte kvinner på mellomnivå i forskningssystemet. Den samlede kvinneandelen på amanuensisnivå utgjorde 42 prosent i 1999. På tross av dette og de tiltak som har vært satt i verk på institusjonene, har endringene vært lite merkbare på toppnivå.

### **1.2.3 Lav kvinneandel også i Forskningsrådet**

En gjennomgang av søknader til Norges forskningsråd i perioden 1994-2000 (kapittel 3) viser at det også her er langt igjen til likestilling er oppnådd. 78 prosent av alle søknadene i perioden hadde mannlige prosjektledere. Vi observerer også her forskjeller mellom fagområdene, med relativt sett flest kvinnelige prosjektledere i humaniora og færrest i teknologi. Høgskolesektoren hadde relativt flest kvinnelige prosjektledere i sine søknader, mens søknader fra næringslivet hadde færrest kvinnelige prosjektledere. Gjennomsnittsalderen for kvinnelige søkere er lavere enn for menn. Avslagsprosenten totalt sett er noe lavere for menn enn for kvinner (54 mot 59 prosent). Forskjellene varierer i mindre grad mellom områdene med unntak av Naturvitenskap og teknologi (NT), der er avslagsprosenten for kvinnelige prosjektledere 64 prosent, mens den er 54 prosent for menn.

Forskningsrådet kan ikke si seg fornøyd med den lave kvinnerepresentasjonen blant sine prosjektledere. Andelen kvinner blant doktorgrads- og postdoktorstipendiatene er derimot høyere, henholdsvis 44 og 53 prosent. Naturvitenskap og teknologi (NT) samt Industri og energi (IE) har færre kvinner blant sine doktorgradsstipendiater (under 30 prosent) i motsetning til øvrige områder hvor andelen ligger på godt og vel 50 prosent.

Andel kvinnelige prosjektledere er for lav. Dette gjelder særlig for områdene NT, IE og MU. Vi har for liten kunnskap til å kunne si noe om årsakene til den såpass lave andelen kvinnelige søkere i denne kategorien. Kan man konkludere med at kvinneandelen i søknadsmassen stort sett sammenfaller for situasjonen i FoU-sektoren generelt, eller bør man også søke mulige andre forklaringer? Oppfølgingen av Forskningsrådets handlingsplan for likestilling i 2002-2003 gir Forskningsrådet god anledning til å gå videre med slike spørsmål. Handlingsplanen gjelder for hele FoU-sektoren og oppfølgingen skal skje i nært samarbeid med alle aktørene.

### **1.2.4 Rekrutteringssituasjonen**

Ifølge NIFUs utredninger (kapittel 2) vil vi i den kommende tiårsperiode stå overfor et generasjonsskifte blant førsteamanuenser/professorer på universitetene. Kvinneandelen av det faste forskerpersonalet er høyere blant de yngre ansatte enn blant de eldre. I lys av dette er det viktig at man utnytter det kvinnelige rekrutteringspotensialet fremover.

Doktorgradsperioden er en særlig kritisk fase i rekruttering av kvinner til forskning. Det er et større frafall for kvinner enn menn under studietiden. Dette relativt store frafallet gjelder også på postdoktornivå, hvor kandidatene videre kvalifiserer seg for å oppnå fast vitenskapelig ansettelse. Kvinneandelen i doktorgradsutdanningen er betraktelig høyere enn andelen

kvinner som avlegger doktorgrad. Frafallsprosenten på studiet er høyere for kvinner enn for menn. Det framgår videre av kapittel 2 at kvinner som oppnår fast vitenskapelig stilling bruker lengre tid enn menn på å kvalifisere seg til professorstilling.

### 1.2.5 Integrering av likestillingsarbeidet

I Forskningsrådets handlingsplan for likestilling i FoU-sektoren (1999-2003) anbefales det for alle aktører et mer målrettet arbeid for likestilling i forskning og en integrering av likestillingsarbeidet i den regulære virksomheten. Såkalt "mainstreaming" eller integrering har siden FN-konferansen i Beijing i 1995 vært en internasjonalt anerkjent strategi, om enn ikke *den* internasjonalt anerkjente strategien, for likestillingsarbeidet i offentlig sektor. I EU-kommisjonens rapport *Science policies in the European Union – Promoting excellence through mainstreaming gender equality*,<sup>2</sup> anbefales det at vitenskapssamfunnet integrerer likestilling i sin kultur og organisasjon. EU-rapporten introduserer tre strategi- eller policy-nivåer for arbeidet med likestilling i forskning:

- likestilling som sikres i lovverket
- likestilling som et resultat av særtiltak – for eksempel øremerking av stillinger til det underrepresenterte kjønn
- likestilling som integrert del av en virksomhets kultur og organisasjon

I tillegg til lov om likestilling er det satt i verk særtiltak for økt likestilling ved institusjonene. Her kan man vise til delvis vellykkede resultater (se kapittel 2). Tiltak som øremerking av stipend og stillinger samt kvoteringsordninger ved tilsetninger, bidrar til en høynet kvinneandel, men i beskjeden grad. Loven gir anledning til at lærestedene selv kan ta initiativ til øremerking og aktivt anvende kvoteringsordninger. Det er behov for å innføre faste rapporteringsrutiner fra universiteter og høgskoler til UFD, slik at dette skjer i større grad og slik at måltall og strategier følges opp på en systematisk måte. Man bør dessuten sikre et større sammenfall av tiltak som initieres av departementet og de som iverksettes av institusjonene selv. Et hovedmål i likestillingsarbeidet ved institusjonene bør være at det integreres i sektorens kjernevirksomhet. Forskningsrådet anser at å utvikle gode rutiner for rapportering vil være et skritt i riktig retning.

Likestilling som integrert del av en virksomhets kultur og organisasjon er en utfordring fremover. Ved universitetene er det iverksatt mentorordninger for kvinnelige forskere. Dette er et tiltak som går i integrerende retning. Ved universitetene i Tromsø og Trondheim vises det til gode resultater, og ved universitetene i Oslo og Bergen innføres nå lignende prosjektordninger. Det er stor søknad og interesse for ordningen både blant potensielle mentorer og adepter. De kvinnelige adeptene får gjennom sine mentorer innblikk i institusjonens tradisjoner og kultur og introduseres til uformelle nettverk. Studier har vist at kjennskap til rådende normer og tilgang til uformelle nettverk er av avgjørende betydning for en forskerkarriere i akademia. Forskningsrådet anser at mentorprosjekter bør videreføres, også med tanke på den omvendte læringseffekten disse kan ha.

Det statistiske materialet i denne utredningen viser et situasjonsbilde over kvinners deltagelse i forskning. Dette gir oss et godt innblikk i kjønnsfordelingen i ulike stillingskategorier og faglige profiler. Under arbeidet med utredningen har man imidlertid opplevd et behov for kunnskap som kan gi nærmere informasjon om kvinners situasjon i forskning. De eksisterende kildene vi har gir ofte et statisk bilde av situasjonen og kan si noe om *hvor* kvinnene befinner

---

<sup>2</sup> European Commission: Sciences policies in the European Union - Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, 2000.

seg i systemet, men gir mindre informasjon om *hvorfor* kvinnene er der de er. Vi trenger å vite mer om hvilke faktorer som influerer kvinners mobilitet inn i/innenfor/ut av utdannings- og forskningssystemet. Slik kunnskap forutsetter det vi kaller problemorienterte indikatorer, for å oppnå en dypere forståelse av kvinners situasjon i akademia.

I utredningens fjerde del tar vi opp aktuelle spørsmål rundt produksjon av kunnskap i forhold til policyutforming på likestillingsfeltet. I dette kapitlet analyseres og problematiseres ulike tiltak, og man retter søkelys på integrering og langsiktighet. Her rettes også oppmerksomheten mot behovet for utvikling av varige løsningsorienterte tilnærminger. Slike tilnærminger tar opp i seg spørsmål som ikke bare dreier seg om lik representasjon av kvinner og menn i forskningen, men også hvorfor man ønsker denne utjevningen. Dette betyr at man i tillegg til representasjon (telle hoder) også bør si noe om hva man ønsker å *likestille til*, det vil si være opptatt av selve innholdet i likestillingsarbeidet. Slike spørsmål kan være fruktbare med tanke på løsninger som vil bidra til å skape endringer på selve institusjonene, og som ikke bare pålegges utenfra gjennom ulike særtiltak. Forskningsrådet vektlegger et godt kunnskapsgrunnlag som er beskrivende og analyserende med hensyn til situasjonen for kvinner i forskning, men er samtidig opptatt av at kunnskap som produseres på feltet har blikket rettet fremover, og hvor mulige strategier for varige løsninger utvikles. Dette innebærer langsiktig tenkning som krever et bredere kunnskapsgrunnlag enn det vi har i dag. Forskningsrådet vil oppmuntre til at det nedsettes et utvalg eller en komite for nytenkning rundt disse spørsmålene.

### **Anbefalinger**

Forskningsrådet fremmer følgende anbefalinger med sikte på økt likestilling i akademia. Disse er ment som basis for konkret utforming av tiltak, både for departementet og øvrige aktuelle aktører.

## **1.3 Likestilling som kjernevirksomhet**

### **1.3.1 Komite for integreringstiltak**

*Forskningsrådet anbefaler at det iverksettes en ekstraordinær satsning i det norske forskningssystemet med integrering av likestillingsarbeidet som mål. Denne satsningen bør ta form av en komite eller et utvalg underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet.*

*Komiteen bør disponere særskilte midler som støtter opp om tiltaket. Det antydes en ramme på anslagsvis fem mill. NOK årlig. Det foreslås at det i tilknytning til komiteens virksomhet etableres en sekretariatsordning. Det vil være naturlig at denne knyttes til Universitets- og høgskolerådet eller annen tilknyttet virksomhet.*

Komiteen bør primært støtte opp om tiltak ved institusjonene i universitets- og høgskolesektoren med sikte på økt integrering av likestillingsvirksomheten. Komiteens hovedmålsetting vil være å gi anbefalinger til tiltak som kan bidra til integrering og økt likestilling ved institusjonene.

Forskningsrådet foreslår at det settes av et beløp til denne virksomheten over UFDs budsjett, da satsningen skal signalisere en ekstraordinær og særskilt prioritering av likestillingsarbeidet. Beløpet bør være tilstrekkelig stort til at aktuelle prosjekter av mer langsiktig karakter kan vekke interesse og engasjement i institusjonene, og at det vil være mulig å vurdere effekten av de tiltak som settes i gang.

Forskningsrådet foreslår at man setter av anslagsvis 5 MNOK per år til komiteens arbeid.

Det skal være mulig for aktører og institusjonene i forskningssystemet å søke støtte fra komiteen til diverse integrerende likestillingstiltak. Komiteen skal også selv kunne initiere tiltak og vurdere effektene av disse (*best practices*).

Forskningsrådet foreslår at komiteen i første omgang opprettes for en femårsperiode, med påfølgende evaluering av tiltaket.

Det vil være viktig å involvere aktørene innenfor akademia og likestillingspolitikk i en slik satsing. I tillegg til Utdanning- og forskningsdepartementet (UFD) samt Universitets- og høgskolerådet (UHR) vil disse bestå av institusjonene i sektoren og Forskningsrådet. Det vil også være viktig å trekke inn aktører som primært arbeider med likestilling, som Barne- og familiedepartementet (BFD) og Likestillingssenteret.

Det er tilrådelig at medlemmene i komiteen samles jevnlig for å sikre en kontinuerlig dialog mellom aktørene, slik at likestillingsarbeidet koordineres i størst mulig grad på institusjonene. Arbeidet med likestilling mellom kvinner og menn i høgere utdanning/forskning krever stadig fornyelse og nytenkning. Det anbefales derfor at komiteen også har et internasjonalt fokus og forholder seg til den debatten som føres fortrinnsvis i nordiske og europeiske fora på feltet.

### **1.3.2 Integrering av likestilling som eget satsningsområde ved Likestillingssenteret**

*Forskningsrådet tilrår at integrering av likestilling og likestillingsarbeidet i akademia gjøres til et eget satsningsområde ved Likestillingssenteret (Kompetansesenter for likestilling). Det anbefales at satsningen iverksettes og følges opp av den komite for integreringstiltak som foreslås etablert.*

I utgangspunktet er målet for Likestillingssenterets virksomhet at ”Kvinner og menn skal ha de samme rettigheter, plikter og muligheter på alle samfunnsområder. Likestilling handler om rettferdighet. Det innebærer blant annet lik fordeling av innflytelse, rett til å påvirke, deling av ansvar og byrder, belønning av innsats, rett til å føle seg trygg i forhold til overgrep og respekt for menneskeverd for både kvinner og menn”. I akademia sikres denne målsettingen best ved at likestillingsarbeidet integreres, og derfor er det behov for mer kompetanse på dette området. Dette kan blant annet gjøres ved å utvikle et konsept for konsulentvirksomhet i forbindelse med universiteter og høgskoler samt andre organisasjoners mainstreamingsprosjekter etter forbilde av virksomheten til Videnscenter for Ligestilling i Danmark. Her ville det også være relevant å samle inn og viderefremme internasjonale erfaringer om ”good practices” i mainstreaming /integrering i akademia. Dette er et tiltak som ikke er avgrenset til bare å gjelde kvinnepolitiske spørsmål, men inkluderer hele virksomheten ved institusjonene. Det vil kreve et samarbeid mellom UFD, Barne- og familiedepartementet, Forskningsrådet og andre aktører innenfor norsk likestillingspolitikk.

### **1.3.3 Problemorienterte kjønnsindikatorer**

*Forskningsrådet tilrår at arbeidet med utvikling av problemorienterte kjønnsindikatorer som supplerer det eksisterende statistikkunderlaget styrkes. Dette bør følges opp av ovennevnte foreslåtte komité for integreringstiltak.*

Det statistiske datamaterialet vi har gir til enhver tid en statisk situasjonsbeskrivelse av kvinners deltagelse i forskning, men gir ikke et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag for å kunne gi oss informasjon om bevegelse og dynamikk i systemet samt mulige svar på og innblikk i

kvinner valg av karriereforløp. Vi trenger å vite mer om hvilke faktorer som influerer på kvinners mobilitet inn i/innenfor/ut av utdannings- og forskningssystemet. Slik kunnskap forutsetter det vi kaller problemorienterte kjønnsindikatorer, for å oppnå en dypere forståelse av kvinners situasjon i akademia. I et slikt arbeid kreves ulike metoder for datainnsamling. Den regulære statistikken gir oss eksempelvis liten informasjon om på hvilket grunnlag menn og kvinner velger studieretning. Et alternativ til å fokusere på studenter som følger et normalt utdanningsforløp, kan være å vende seg til dem som faller fra eller slutter og endrer kurs i studiet. Et meget relevant spørsmål er hvorfor mange kvinner slutter/faller fra i naturvitenskapelige og teknologiske studier. Erfaringer og synspunkter hos de kvinner som velger å avslutte studiene på hovedfags- og doktorgradsnivå, eller avslutter en forskerkarriere i en postdoktorstilling, er verdifull informasjon med tanke på likestillingsarbeidet i UoH-sektoren fremover.

#### **1.3.4 Likestilling i ny finansieringsmodell**

*Forskningsrådet anbefaler at det i den nye finansieringsmodellen for universiteter og høyskoler, innarbeides likestilling som et integrert element i basisbevilgningen.*

I stedet for å la likestillingsarbeidet være begrenset til utarbeiding av særtiltak for kvinner og spesielle handlingsplaner, vil utviklingen av konkrete mål for likestillingsarbeidet i budsjettprosessen medvirke til å gjøre likestilling til en integrert del av universitetenes langsiktige planlegging og styringsgrunnlag. Likestillingsarbeidet vil dermed betraktes som et viktig element i styringsdialogen mellom departementet og UoH-sektoren.

Basisfinansieringen dekker deler av utgiftene ved forskning og utdanning (60 prosent) hvor formålet er å sikre bredden i tilbudene uavhengig av resultatene. I den nye finansieringsmodellen skal målsettinger som for eksempel likestilling håndteres innenfor rammen av basisbevilgningen til institusjonene. Det er derfor tilrådelig at likestilling innarbeides i basisbevilgningen i budsjettet for 2003.

#### **1.3.5 Måltall for rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger**

*Forskningsrådet anbefaler at universitetene pålegges å rapportere om konkrete måltall og måloppnåelse for kvinneandelen i ulike stillingskategorier etter faste prosedyrer og i henhold til sine handlingsplaner. Måltallene bør være på et operasjonelt hensiktsmessig nivå, som instituttnivå, slik at man sikrer en faglig bredde i rekrutteringen av kvinner og oppnår et resultat som samsvarer med enhetenes uttalte behov.*

I følge de siste handlingsplaner ved Universitetet i Oslo og NTNU i Trondheim er det et mål å tilsette kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved alle institutter. UiO hadde i tillegg et mål om kvinner i faste vitenskapelige stillinger i alle fag for perioden 1995-1999. Universitetet i Oslo har som mål at minst en tredjedel av nytilsatte professorer i perioden 2000-2004 skal være kvinner. I løpet av de to første årene i perioden er dette oppnådd. På tross av dette er kvinneandelen på landsbasis meget lav blant førsteamanuenser og professorer på mange institutter – i enkelte fag har man ingen kvinnelige professorer. Det bør være et mål for alle universitetene å ha kvinner i faste vitenskapelige stillinger i alle fag, samt at man tar sikte på en spredning mellom stillingskategoriene fra postdoktor- til professornivå.

#### **1.3.6 Årlig statistikk over søkning og tilsetting i vitenskapelige stillinger**

*Forskningsrådet anbefaler at universitetene pålegges å produsere årlige oversikter over antall søkere og tilsatte i faste vitenskapelige stillinger fordelt på kjønn.*

Likestillingsrådgivere ved universitetene fremhever manglende innsyn i antall kvinnelige søkere og tilsatte i tilsetningsrunder som en hindring for et målrettet likestillingsarbeid. Det burde finnes systematiske oversikter over antall søkere, innstilte og tilsatte i vitenskapelige stillinger fordelt etter kjønn. Ved Universitetet i Oslo gjelder et slikt krav (søkere og tilsatte) bare for institutter med færre en ti prosent kvinnelige ansatte (handlingsplan 2000-2004). Man har ikke tilstrekkelig viten om de barrierer som kvinner møter i tilsetningsprosedyrer og hvordan de manifesterer seg. Et godt statistikkunderlag vil være første skritt på veien til økt kunnskap i så måte.

## **1.4 Særtiltak ved rekruttering og kvalifisering til forskning**

### **1.4.1 Øremerking av faste vitenskapelige stillinger og stipend**

*Forskningsrådet anbefaler at Utdannings- og forskningsdepartementet opprettholder tiltak om øremerking av vitenskapelige stillinger for kvinner. Forskningsrådet tilrår at det legges relativt større vekt på professor II-stillinger i videreføringen av dette virkemidlet.*

Universitets- og høgskoleloven som departementet her holder fast ved, gir sektoren mulighet for å øremerke vitenskapelige stillinger for kvinner. Øremerkede postdoktorstipend benyttes som virkemiddel for å øke rekruttering av kvinner til forskning ved alle universitetene i dag. Det anses som viktig å kunne beholde kvinnene etter avlagt doktorgrad mens de kvalifiserer seg for fast stilling i en overgangsfase fra nyutdannet til etablert forsker. Debatten om øremerkede professorater og postdoktorstipend til kvinner, kan tyde på at likestillingsarbeidet har en forholdsvis svak forankring i det norske academia. Tall fra universitetene viser imidlertid at etterspørselen av øremerkede stillinger for kvinner er stor, og at de avsatte midlene ikke dekker behovet. Likestillingsrådgivere ved universitetene vurderer øremerking som et meget vellykket tiltak. Søkningen til de øremerkede professorstillingene som har vært tildelt universitetene fra UFD over statsbudsjettet, har vært stor. Pågangen har vært stor ved alle fakulteter fra fagmiljøer med liten kvinneandel. I 2001 ble universitetene tildelt 13 øremerkede professorstillinger for kvinner. Av de mer enn 60 fagmiljøene som søkte og som hadde en kvalifisert kandidat, var det bare en femtedel som fikk tildelt en øremerket stilling. Dette viser at vi har et stort potensial av kvalifiserte kvinner til professorstillinger i fag hvor det er få eller ingen kvinnelige professorer.

NIFUs undersøkelse (se kapittel 2) peker på at pågangen paradoksalt nok er stor når det gjelder ekstra midler for stillinger til kvinner, mens muligheten til selv å øremerke stillinger for kvinner i liten grad benyttes av fakultetene. Forskningsrådet anser at rapportering om måltall og en bedret statistikk i forbindelse med tilsettinger, vil bidra til at universitetene i mye større grad benytter seg av muligheten til egen øremerking. Det er viktig at institusjonene selv koordinerer denne virksomheten og arbeider målrettet for å oppnå en høyere andel kvinnelige professorer i fag hvor den kvinnelige andelen ligger på under 10 prosent. Et mål må være at øremerkede stillinger for kvinner fra departementets side fases ut for så å integreres i institusjonenes egen virksomhet. Det er dermed ikke sagt at staten ikke bør bidra med ekstra midler, men virkemidlet bør integreres og resultatstyres innen kort tid.

Den statistiske delen i kapittel 2 viser en gjennomgående lav kvinneandel i professor II-stillinger i UoH-sektoren. Professor II-stillinger har lenge vært i bruk i det medisinske fagområdet for overleger ved universitetssykehus, men også i andre fagområder. Det er generelt en større kallelse i professor II-stillinger. Hovedstillingene kan være ved forsknings-

institusjoner, i industri og annet næringsliv, ved utenlandske institusjoner eller ved *andre* universiteter og høyskoler.

Kvinnene er lavt representert i professor II-stillinger. I 1999 lå andelen på 7 prosent totalt. Nærmere 40 prosent av professor II-stillingene sorterer under det medisinske fagområdet, her var kvinneandelen 8 prosent. Humaniora er det fagområdet som har høyest kvinneandel blant professor II'erne, 16,5 prosent i 1999. I teknologi ligger andelen på under 2 prosent.

#### **1.4.2 Kortvarige kvalifiseringsstipend**

*Forskningsrådet anbefaler at kvalifiseringsstipend for kvinner innføres i hele UoH-sektoren.*

Ved Universitetet i Oslo og ved NTNU i Trondheim kan kvinner i mellomstillinger søke om fritak fra undervisning i ett til to semestre for å vie seg helt til forskning og dermed øke sine kvalifikasjoner for professorstillinger. Likestillingsrådgiverne mener dette er et enkelt, effektivt og rimelig tiltak som gir gode resultater. En tredjedel av kvinner som mottok stipend fra 1996/1997 ved NTNU er i dag (2001) professorer. Dette er et tiltak som alene ikke kan øke kvinneandelen i professorater, men ikke desto mindre kan det utgjøre et viktig element i en avgjørende fase på veien mot en toppstilling.

#### **1.4.3 Mentorprosjekter**

*Forskningsrådet foreslår en videreføring og videreutvikling av mentorprosjekter ved norske universiteter og høyskoler.*

Et mentorprosjekt beskrives som "et prosjekt der en erfaren person (mentor) med stor integritet og innflytelse i sitt miljø opptre som rådgiver og samtalepartner for en mindre erfaren person (adept) som ønsker en karriereutvikling, innsikt i organisasjonens formelle og uformelle struktur og som har et lederskapspotensial." I Norge har NHO drevet mentorprosjekt sammen med Norges Idrettsforbund for å rekruttere kvinner til ledelse. Enkelte departement er i ferd med å ta i bruk mentorprosjekt som virkemiddel i sin ledelses- og likestillingsstrategi. Det har vært gjennomført mentorprosjekter ved to av landets universiteter: NTNU i Trondheim (1997-1999) og Universitetet i Tromsø (2000), og fra våren 2002 har Universitetet i Oslo og i Universitetet i Bergen også innført en slik ordning.

En rekke utenlandske universiteter, som Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm, Uppsala universitet og Stockholms universitet, har høstet gode erfaringer med sine mentorprosjekt. Også universiteter i USA og England har over en lengre periode tatt i bruk mentorordninger som virkemiddel for å bedre kjønnsbalansen innenfor ulike stillingskategorier.

Erfaringene fra NTNU og UiTø viser at mentorprosjekter har integrerende virkninger i de enkelte forskningsmiljøer; ikke bare får den individuelle kvinnelige adept innsikt i organisasjonens formelle og uformelle strukturer og koder, også mentoren får innsikt i kvinners situasjon på universitetet og de uformelle strukturer og koders virkninger. Mentorordningen forankrer i denne forstand likestillingsarbeidet i *akademia* – gir det mening – ved å være et bredt tilbud for tverrgående kontakt og samarbeid som kan føre til ny kunnskaps- og erfaringsutveksling.

Ved siden en kvantitativ økning i antall kvinner i ledende administrative og vitenskapelige stillinger, var det også en viktig målsetning for mentorprosjektene som ble gjennomført ved NTNU og UiTø å skape en *organisasjonskultur* som også er preget av kvinners erfaringer, perspektiver og kunnskap. Tiltaket kan også videreutvikles til såkalte "omvendte mentorprosjekter" – hvor mentorene og adeptene bytter roller. Dette vil legge til rette for en syste-



matisk innsikt i hva som fremmer og hva som hemmer rekruttering av kvinner og kvinners karrieremuligheter i forskningssystemet – spesielt fra doktorgradsnivå og fram til faste stillinger på toppnivå.

#### **1.4.4 Forskerskoler**

*Forskningsrådet anbefaler at likestilling integreres ved eventuell opprettelse av forskerskoler.*

I evalueringen av den norske forskerutdanningen som nylig ble ferdigstilt,<sup>3</sup> fremmes det en anbefaling om opprettelse av forskerskoler med mulig tilknytning til de nye sentra for fremragende forskning (SFF). Forskningsrådet tilrår iverksettelse av satsningen, særlig med tanke på de problemstillingene evalueringen peker på når det gjelder gjennomføringstid og frafall blant kvinnelige doktorgradsstipendiater. Det alternative undervisningsopplegget som forskerskolekonseptet innebærer, betyr en tettere oppfølging av kandidatene i et høyt spesialisert miljø. Det er grunn til å anta at forskerskoler vil bidra til å senke frafallsprosenten og minske gjennomføringstiden blant kvinner så vel som blant menn.

I Sverige (Högskolan i Luleå) har man hatt suksess med tverrfaglige forskerskoler innenfor tekniske fag med kvinner som målgruppe. Med forskerskolen ønsket universitetet å bidra til å utvikle en modell for en velfungerende forskerutdanning som tok hensyn til den enkelte doktorgradsstipendiats forutsetninger og behov. Med tanke på den ekspertise og det kontaktnett som slike skoler vil kunne tilby, tilrår Forskningsrådet at kvinner er representert på lik linje med menn i forskerskolene, særlig i fagområder med lav kvinneandel. Dette er i tråd med de tiltak som er innført i Sverige, hvor en 50-50 prosents representasjon av begge kjønn for de nye forskerskolene er lovregulert.

---

<sup>3</sup> Norges Forskningsråd: Evaluering av norsk forskerutdanning. (Oslo, februar 2002.)

## 2. Kjønn og forskning i Norge

En beskrivelse av kvinners stilling i forskningssystemet, med vekt på universitetssektoren.

### Sammendrag

Til tross for at andelen potensielle kvinnelige rekrutter har øket betraktelig de siste tiår og til tross for at det har vært iverksatt tiltak for å øke kvinneandel i forskning, er tendensen fremdeles at kvinner gjennomgående er underrepresentert i forskningssektoren.

I 1999 var den totale kvinneandelen i FoU sektoren 28 prosent. Kvinneandelen i FoU i det private næringsliv var 19 prosent, i instituttsektoren 29 prosent og i universitet- og høyskolesektoren 34 prosent.

Sammenlignet med andre europeiske land kjennetegnes ikke norsk forskningssektor av en spesielt høy andel kvinner, men befinner seg i en mellomposisjon. Hovedmønsteret er preget av betydelige forskjeller mellom fagområder der humanistiske fag utgjør det feminiserte ytterpunkt og teknologi-naturvitenskap er det mest maskulint dominerte. Det er imidlertid betydelige forskjeller mellom fag og disipliner innenfor hvert enkelt fagområde. Biologi, kjemi og geologi har relativt høye kvinneandeler i sammenlikning med fysikk, informatikk og matematikk. Filosofi, statsvitenskap og økonomi fremstår som maskuliniserte disipliner innenfor fagområder som vanligvis regnes som feminiserte. Selv om andelen kvinnelige forskere totalt sett har økt betraktelig siden 1970-tallet, er det fremdeles slik at kvinneandelen avtar betraktelig jo høyere en kommer opp i det akademiske stillingshierarkiet. I dag innehar menn nesten 90 prosent av professorstillingene. Også her varierer kvinneandelen mellom fagområder, og forskjellen er størst mellom teknologi med 2 prosent kvinner i toppstillinger og humaniora med 23 prosent kvinner i toppstillinger.

Atskillig flere kvinner tar doktorgrad mot tidligere. Dette tilsier at forskningssystemet er stilt overfor gode muligheter i likestillingsarbeidet. Men det er for tidlig å si hvorvidt resultatet vil bli flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger og toppstillinger. Utviklingen så langt viser at de kvinner som oppnår fast vitenskapelig stilling bruker lengre tid enn menn på å kvalifisere seg til professorstilling, hvis de i det hele tatt oppnår det.

I utredningen påpekes en rekke mulige forklaringer på hvorfor færre kvinner enn menn rekrutteres til forskning og hvorfor kvinnelige forskere har en tregere karriereutvikling enn sine mannlige kolleger.

Lav og skjev representasjon av kvinner i forskning blir gjerne betraktet som et generasjonsproblem, som et speilbilde av gårdsdagens student- og kandidat sammensetning. Forskning viser imidlertid at trekk ved den akademiske demografiske utvikling bare er et av flere forhold som må tas i betraktning her. Et viktig forhold er at kvinner og menn sosialiseres på ulike måter, i oppvekst og skolegang, og dermed utvikler ulike aspirasjoner som har betydning for valg av utdanning og yrke. Men det er også grunnlag for å hevde at stereotype forestillinger om mannlig og kvinnelig egnethet fremdyrkes og vedlikeholdes i forskningssystemet gjennom fagkulturer som i sin tematiske vektlegging og forskningsstil preges av maskuline verdier, så vel som i relasjoner mellom veileder og student og i vitenskapelige bedømmelses- og ansettelsessaker. Norske undersøkelser viser f.eks at mannlige rekrutter følges bedre opp enn kvinnene, bl.a. gjennom å bli introdusert til relevante vitenskapelige miljøer. Undersøkelser viser imidlertid at det eksisterer betraktelige forskjeller mellom fagområder med hensyn til

hvilke seleksjonsmekanismer som fungerer i kvinners disfavør. Den individuelle organiseringen av forskningsprosjektene synes å være en viktig grunn til at kvinner er dårligere integrert innen humaniora og samfunnsfag, mens mangel på identifikasjon med forskningstema i kollektivt organiserte forskningsprosjekt innenfor naturvitenskapelige og teknologiske fag synes å være en viktig årsak til at kvinner velger seg vekk fra en mulig forskerkarriere innen disse fagene.

Tid til å forske og publisere er viktig for å meritere i stillingshierarkiet. Undersøkelser av vitenskapelige ansatte ved norske universiteter viser at kvinner publiserer mindre enn menn i livsfaser der kvinner har fødselspermisjon og ansvar for små barn. Langt flere kvinnelige forskere enn mannlige ønsker mer faglig samarbeid og mer støtte og oppmuntring fra kolleger.

Det har vært hevdet at myten om forskningens og moderskapets uforenelighet har fått dominert forklaringene på kvinners lave representasjon i forskning og ført til en neglisjering av kvinnediskriminerende holdninger. Undersøkelser viser også at det forekommer forskjellsbehandling av kvinner i vitenskapelige bedømmelses- og ansettelsessaker. I rapporten påpekes også trekk ved den praksis som knytter seg til utlysning av vitenskapelige stillinger og som kan tenkes å fungere i kvinners disfavør.

En økning av kvinneandelen i forskning har vært en sentral ambisjon i norsk forsknings- og utdanningspolitikk siden 1970-tallet. Det har blitt forsøkt oppnådd gjennom tiltak som kjønnskvoltering ved stillingsansettelser, utlysning av professorat og rekrutteringsstillinger øremerket kvinner så vel som gjennom å utarbeide institusjonelle handlingsplaner for likestilling, organisere likestillingsutvalg og ansette personer med særskilt ansvar for likestilling.

Et godt rekrutteringsgrunnlag er dermed ingen garanti for at kjønns sammensetningen i faste vitenskapelige stillinger og topp-stillinger vil utjevnes i fremtiden. Det er snarere viktig at tiltak for å bedre likestilling i forskning utvikles og forbedres i pakt med de endringene som har funnet sted. Det er f.eks. plausibelt å gå ut fra at kjønnsforskjeller med hensyn til integrasjon i vitenskapelige miljøer også aktualiseres ved mer utstrakt bruk av post.dok stipend og forlenget "ventetid" for å oppnå faste vitenskapelige stillinger.

Gitt at tendensen til at lav og skjev representasjon av kvinner i forskerstillinger vedvarer, kan det hevdes å være et stort sprik mellom den likestillingspolitikken som har vært ført over tid og hva som i praksis har skjedd. Det er ikke dermed sagt at tiltakene ikke har hatt effekt.

Likestillingsrådgiverne som er intervjuet i dette prosjektet, vurderer øremerking av vitenskapelige stillinger og post doktor stipend som meget vellykkede tiltak. Det har vært stor etterspørsel etter slike stillinger fra fagmiljøer med liten kvinneandel ved alle fakulteter. Universitetene ble tildelt 13 øremerkede professorstillinger fra KUF i 2001. Bare 1/5 fikk en øremerket stilling av de mer enn 60 fagmiljøene som søkte. Dette viser at det er et stort potensial av kvalifiserte kvinner til professorstillinger i de fagene hvor det i dag er få eller ingen kvinnelige professorer. Det er samtidig et paradoks at universitetene og departementet må avskaffe øremerkede stillinger og stipend, siden Norge innen EØS-avtalen trolig må godta ESA avgjørelsen som går mot øremerking.

Kvalifiseringsstipend som gis til kvinnelige førsteamanuenser for å øke deres muligheter til å oppnå professorkompetanse, har vist seg å være et enkelt, effektivt og billig tiltak som gir

gode resultater. Ved NTNU f.eks har 1/3 av disse kvinnene allerede blitt professorer etter kvalifiseringsstipend.

Mentorprosjekter for kvinner i stipendiat- eller mellomstillinger vurderes også som et vellykket tiltak. For begge stillingsgrupper er det vanligvis vanskelig å komme videre i karrieren. De kvinnelige adeptene har lært mye av diskusjoner med mentor og med hverandre. De første prosjektene ved NTNU og i Tromsø har vært evaluert. NTNU starter nå et nytt prosjekt, også i Oslo og Bergen er mentorprosjekter i startfasen.

Universitetene forsøker på to måter å motvirke eventuell favorisering av menn ved tilsetting. Det ene er retningslinjer for hvordan tilsettingsprosessen og vurderingene skal overvåkes av likestillingsombud eller fakultetsstyre. Det andre er å kreve av fakulteter at det rapporteres om tilsetninger slik at det kan lages statistikk over søkere, innstilte og tilsatte etter kjønn. Det siste er ennå ikke en del av vanlige rutiner ved alle universiteter. Likestillingsrådgivere understreker at det er helt nødvendig å få slik statistikk; et forslag er at Forskningsrådet eller departementet skal pålegge alle læresteder dette.

Når noen søker om øremerkede professorstillinger, har de instituttene med lav kvinneandel funnet kvalifiserte kvinner som kandidater. Et annet bilde gir tilsetninger i vanlige professorstillinger i fag med lav kvinneandel, der det synes å være vanskelig å få nok kvalifiserte kvinnelige søkere.

Selv om tiltakene har hatt positive effekter, tyder mye på at likestillingsarbeidet ikke har ubetinget legitimitet i universitetsmiljøene.

På 1990-tallet startet en prosess for å integrere likestilling mellom kjønnene i universitetenes generelle politikk og arbeidsmåter innen utdanning, forskning og personalforhold. Likestilling er inkludert i strategiske planer og ledelsen på alle nivåer har fått ansvar for likestilling. Vår undersøkelse tyder imidlertid på at det er en spenning mellom integrasjon og behovet for å ha særskilte ”pådrivere” i arbeidet for likestilling. Likestillingsrådgiverne erfarer f.eks at de ikke alltid blir rådført i saker med kjønnspolitisk relevans. Vi viser også til den offentlige debatt der hensynet til faglig kvalitet har vært brukt som et argument mot kjønnskvotering. Mye tilsier at aspekter ved dette spenningsforholdet bør undersøkes nærmere og tas hensyn til i den videre utvikling av likestillingsrettede tiltak.

Universitetene har en rekke særtiltak for å øke kvinneandelen i forskning (øremerking av stillinger og stipend, kvalifiseringsstipend, mentorprosjekter etc). Likestillingsrådgiverne mener det fortsatt er behov for disse tiltakene av to grunner. For det første fører tiltakene direkte til at kvinner får vitenskapelige stillinger eller øker sjansene for dette. For det andre bidrar tiltakene til holdningsendringer gjennom diskusjoner i fagmiljøene om de skal søke om å få tildelt noen av ”deres” kvinner dette og hvorfor.

## **2.1 Innledning**

### **2.1.1 Formålet med undersøkelsen**

Målsettingen om likestilling i norsk forskning er ikke nådd. Dette til tross for at andelen potensielle kvinnelige rekrutter har øket betraktelig de siste tiår og til tross for at det har vært iverksatt tiltak for å øke kvinneandel i forskning. Dette forhold blir også påpekt i den siste

stortingsmeldingen om forskning.<sup>4</sup> Som ledd i et målrettet likestillingsarbeid foreslås her også å utvikle mer kunnskap om mulige barrierer for økt likestilling.

Formålet med dette kapitlet er å foreta en situasjonsbeskrivelse av kjønnsfordelingen blant det vitenskapelige personalet innenfor høyere utdanning og forskning i Norge, drøfte mulige årsaker til skjev kjønnsfordeling og beskrive ulike tiltak som er iverksatt for å fremme likestilling.

Kartleggingen av kjønns sammensetningen under neste punkt vil dekke universiteter og vitenskapelige høyskoler, statlige høyskoler, instituttsektoren og næringslivets FoU virksomhet. Den presenterer kjønnsfordelinger for de ulike fagområder samt utvalgte disipliner, og for ulike alders- og stillingsgrupper. Vi presenterer også data egnet til å sammenligne kjønns sammensetningen mellom Norge og enkelte andre land, fortrinnsvis nordiske og andre europeiske.

Under punkt 2.3 skal vi drøfte hvilke typer av seleksjonsmekanismer som kan tenkes å ha betydning for lav og skjev representasjon av kvinner til vitenskapelige stillinger. Vi skal peke på flere mulige forklaringer som kjønnsforskjeller i publiseringsaktivitet, tidsbruk, grad av integrasjon i forskersamfunnet, ulikheter i kvinnelige og mannlige forskerrekruutter (veileder) situasjon og karriereveger samt kjønnsdiskriminering i vitenskapelige ansettelses- og bedømmelsessaker. Dermed får vi også belyst at det er ulike perspektiver på hvordan kjønnsfordelingen i forskning best kan belyses og forklares.

Grovt sett kan det skilles mellom en eksternalistisk og en internalistisk innfallsvinkel. Innenfor førstnevnte tilnærming legges det vekt på at lav representasjon av kvinner skyldes forhold utenfor forskningssystemet eller egenskaper ved kvinner; fordi kvinner er sosialisert på en annen måte enn menn, velger de seg selv vekk fra muligheten til å gjøre en forskerkarriere, fordi de ikke er interessert, ikke har tilstrekkelig selvtillit eller betrakter forskerrollen som uforenlig med rollen som mor og omsorgsperson. Blant eksternalistiske tilnærminger kan også regnes forklaringer som at lav kvinnerepresentasjon skyldes at det mangler eller har manglet nok kvinnelige rekrutter eller nok kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger.

Ved en internalistisk innfallsvinkel fokuseres hvordan kjønnsforskjellene kan forklares i lys av ulikhetsskapende prosesser innenfor forskningssystemet. Den akademiske kultur, med de fagtradisjoner, verdier og karrierelogikker den bygger på, betraktes som maskulint dominert bl.a. fordi menn utgjør flertall innenfor de posisjonene som har makt til å kontrollere prosesser i tilknytning til rekruttering og merittering og fordi forskerrollen assosieres med den mannlige rolle. Fordi universitetssystemet gjennom størsteparten av sin historie har vært forbeholdt menn, har det blitt argumentert at vitenskapelige posisjoner også i dag forbindes med mannlighet og at de strukturer og verdier det akademiske systemet bygger på derfor også er formet av maskuline verdier. Dette dominansforhold kan bidra til å forklare hvorfor kvinner støter på usynlige barrierer, et "glasstak", hvis de forsøker å satse på en forskerkarriere.

Men, som det vil fremgå, belyser tidligere forskning på feltet bare enkelte av flere mulige aspekter ved ulikhetsskapende prosesser som bidrar til kjønnsforskjeller. Vi skal derfor også benytte anledningen til å påpeke aktuelle kunnskapsbehov.

---

<sup>4</sup> St. meld nr. 39 (1998-99). Forskning ved et tidsskille.

Å øke kvinneandelen i forskning har vært en sentral ambisjon i norsk forsknings- og utdanningspolitikk siden 1970- tallet, noe som gjenspeiles i en rekke tiltak over tid. I dag finnes lokale likestillingsutvalg, og de fire universitetene har egen likestillingsmedarbeider. Det har imidlertid ikke vært foretatt noen systematiske vurderinger av likestillingsarbeidet og de tiltak som har vært iverksatt på institusjonsnivå. Kapittel 4 omhandler derfor den seinere tids likestillingsarbeid- og tiltak. Hvilke tiltak har vært iverksatt og hvordan har de fungert? Hva er status for likestillingsarbeidet?

### **2.1.2 Datagrunnlaget**

Den statistiske beskrivelsen av kjønns sammensetningen omfatter alle sektorer i norsk forskning, men med hovedvekt på universitets- og høyskolesektoren. Her inngår også beskrivelse av de enkelte fag og institusjoner. For disse presenteres profiler som gir et tverrsnitt av ulike populasjoner (kandidater, doktorgrader, vitenskapelig personale) på et bestemt tidspunkt (1999). Beskrivelsen bygger på tilgjengelig FoU-statistikk samt NIFUs dataregistre.

Til slutt i den statistiske beskrivelsen presenteres tabeller som viser forskjeller i kjønns sammensetningen mellom Norge og andre land, fortrinnsvis nordiske og andre europeiske. Ved sammenligninger mellom land må det imidlertid tas forbehold om at stillingsstrukturen og de kriterier den bygger på for ansettelse og opprykk, varierer betraktelig mellom land. Se ellers kapittel 2 for en nærmere redegjørelse for datagrunnlaget og de forutsetninger det bygger på.

For å få et mer presist bilde på utviklingen over tid og den kjønnssegregering som finner sted, må en imidlertid også ta i betraktning en rekke andre utviklingstrekk, som kjønns sammensetningen i kandidatmassen i høyere utdanning, antall nye stillinger som utlyses, kjønns sammensetningen blant forskere i søkermassene og blant dem som slutter. Dette er komplekse forhold som kan variere betraktelig over tid og mellom ulike deler av sektoren, og som det derfor ikke er mulig å analysere i denne rapporten. I kapittel 3 i rapporten skal vi imidlertid presentere resultater fra en undersøkelse som sammenligner menns og kvinners karriereutvikling over tid for individer innenfor utvalgte årskull, samt drøfte strukturelle forhold som har betydning for at det ikke finnes nok kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger. I Vedlegg 2 finnes dessuten tabeller som viser utviklingen innen utvalgte faggrupper og disipliner i løpet av 1990- tallet.

Under punkt 2.3 skal vi drøfte hvilke typer av seleksjonsmekanismer som kan tenkes å ha betydning for lav og skjev representasjon av kvinner til vitenskapelige stillinger. Det er viktig å ta i betraktning at kvinners stilling i Akademia varierer over tid og mellom land, og at innsikt om prosesser som bidrar til kjønnsforskjeller også må bygge på kjennskap til særegne trekk ved forskerkarrierestrukturen i Norge. Vi skal derfor legge vekt på å belyse kjønnsforskjellene fortrinnsvis ved en gjennomgang av relevante norske utredninger og forskningsbidrag.

Et fokus på ulikhetsskapende prosesser mellom kjønn er synonymt med å berøre problemstillinger som fortjener å bli grundig belyst også gjennom komplekse teorier om hvordan kjønn konstrueres innenfor de akademiske institusjoner. Ulikhet mellom kjønn kan skapes gjennom fordekte, subtile prosesser, som også kan være vanskelig å få empirisk tilgang til. Gitt tidsrammene for prosjektet kan vi imidlertid ikke yte rettferdighet verken til de empirisk

funderte problemstillinger vi berører eller de resultater som refereres fra de studier som er foretatt og de teoretiske forutsetninger de bygger på.

Forskning på kvinners stilling i Akademia har i norsk sammenheng hatt et anvendt sikte ved at den skal fremskaffe kunnskap som kan ligge til grunn for utvikling av tiltak som kan bidra til å heve kvinneandelen. De aspekter ved kvinners stilling som belyses i kapittel 2 kan dermed også sees i sammenheng med kapittel 4 som omhandler den seinere tids likestillingspolitikk- og tiltak ved universitetene.

Status for den seinere tids likestillingspolitikk- og tiltak viser til omfattende problemstillinger, og gitt tidsrammene for prosjektet har vi ikke kunnet gjøre en fullstendig evaluering av likestillingsarbeidet. Vi har avgrenset undersøkelsen til å omfatte de fire universitetene, ikke andre institusjoner. Vi har konsentrert oss om tiltak rettet mot kvinner i forskning fra doktorgradsstipend og videre i den akademiske karrieren. I tillegg til universitetenes egne internt finansierte tiltak, er også tiltak finansiert av departementet (KUF) og Forskningsrådet tatt med. I hovedsak har vi basert vårt datagrunnlag på intervju med likestillingsrådgiverne ved universitetene. Vi kan derfor ikke gi et dekkende bilde av status for likestillingsarbeidet ved universitetene, ettersom undersøkelsen da også ville måtte omfatte andre som er berørt av likestillingsarbeidet, f.eks faglig valgt ledelse ved fakultetene. Vi skal imidlertid gjøre en vurdering av likestillingsmedarbeidernes posisjon basert på de erfaringer de formidler. Er de f.eks i tilstrekkelig grad trukket inn i relevante beslutningsprosesser i universitetssystemet? Foruten telefonintervju med likestillingsmedarbeiderne, har vi også brukt dokumenter som omhandler likestillingspolitikken ved lærestedene. Her kommer i noen grad frem synspunkt fra fakulteter og vurdering av tiltakene fra personer som har deltatt, f.eks i mentorprosjekter. Vi har også foretatt nettundersøkelser for å få et bilde av den institusjonelle forankringen av likestillingsarbeidet.

Likestillingsarbeidets organisering og de tiltak som har vært iverksatt er preget av institusjonelle variasjoner. Vi har derfor laget sammenfattende oversikter over institusjonenes likestillingstiltak.

## **2.2 En statistisk beskrivelse**

### **2.2.1 Innledning**

Formålet med dette kapitlet er å gi en statusbeskrivelse av kjønnsfordelingen blant det vitenskapelige personale innenfor høyere utdanning og forskning i Norge, på grunnlag av foreliggende statistikk samt NIFUs dataregistre. Beskrivelsen gjelder universitets- og høgskolesektoren, instituttsektoren og næringslivets FoU-virksomhet. Kjønnsfordelingen for forskerpersonalet i næringslivet er imidlertid publisert bare på aggregert nivå for sektoren samlet, ikke for bransjer eller andre undergrupperinger.

Vi presenterer kjønnsfordelinger for det vitenskapelige personalet innenfor de ulike fagområder, samt utvalgte disipliner, og for ulike alders- og stillingsgrupper. Vi tar også med statistikk over høyere grads kandidater og doktorgrader.

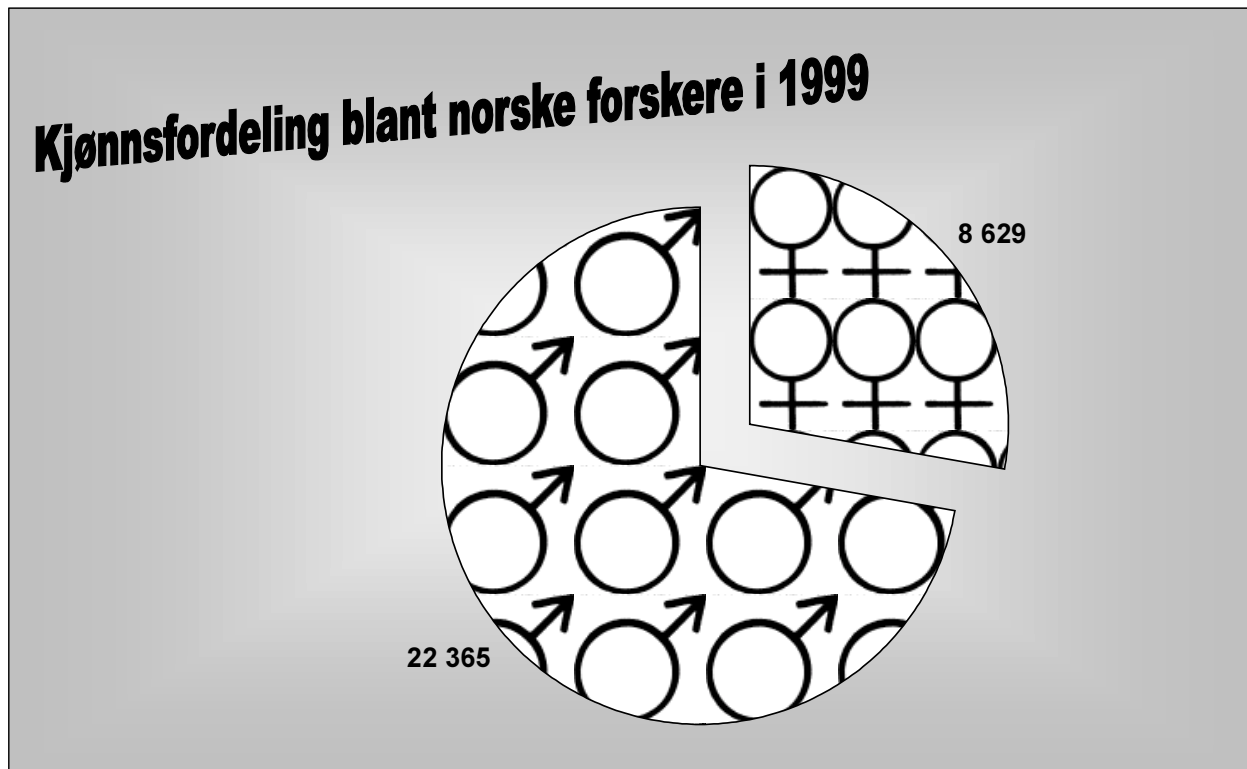
I UoH-sektoren er det i første rekke situasjonen ved universiteter og vitenskapelige høgskoler som er i fokus, men til en viss grad presenterer vi statistikk også for de statlige høgskolene.

Vi har utarbeidet standardiserte fagprofiler for 1999 som viser kjønnsfordelingene dette året i ulike personalgrupper: høyere gradskandidater, avlagte doktorgrader, stipendiater, fast vitenskapelig personale, og professorer. I tillegg er det også utarbeidet institusjonsprofiler for de fire universitetene.

Under punkt 3.2.8 har vi tatt inn materiale som sammenligner Norge med andre land.

## 2.2.2 Totalbildet

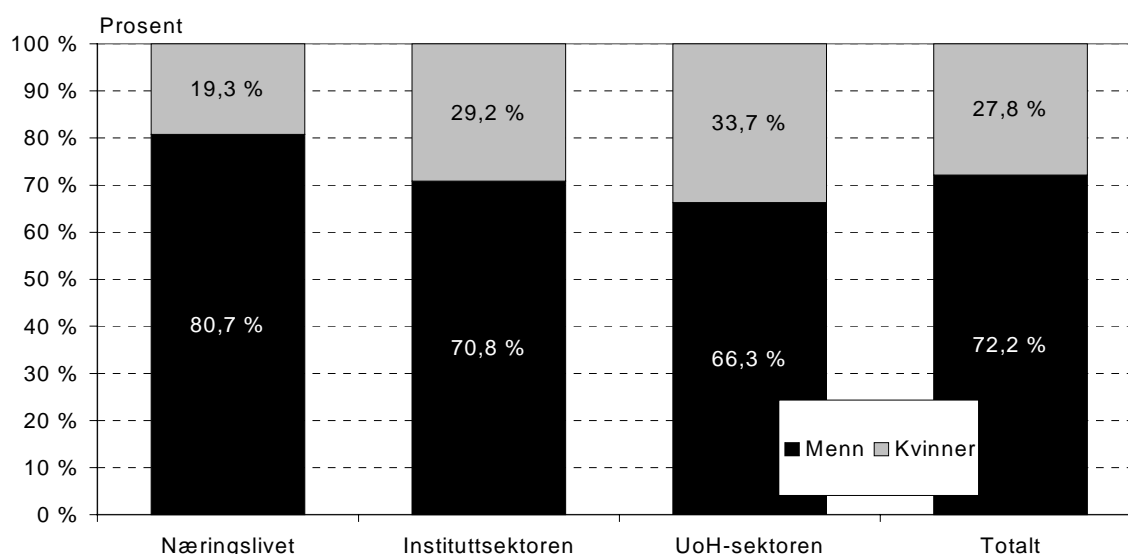
Figur 2.1 Kjønnsfordeling blant norske forskere i 1999



Det samlede universitets- og høyskoleutdannede FoU-personalet i Norge omfattet nærmere 31000 personer i 1999. Av disse utgjorde det vitenskapelige personalet ved universiteter og høyskoler nærmere halvparten, mens vel en tredjedel var forskere i næringslivet. En femtedel var knyttet til instituttsektoren – dvs. forskningsinstitutter og andre forskningsutførende institusjoner som ikke inngår i de to foregående sektorene. Kvinnene utgjorde vel 8600, eller 28 prosent, av det samlede forskerpersonalet i 1999. Kvinneandelen var høyest i universitets- og høyskolesektoren, med 34 prosent, og lavest i næringslivet, med 19 prosent. I instituttsektoren var kvinneandelen 29 prosent.



**Figur 2.2** Kjønnsfordeling i det UoH-utdannede FoU-personalet i Norge i 1999, etter sektor



Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU og SSB

Kvinneandelen har økt i løpet av 1990-tallet, men ikke dramatisk. Økningen var på 10 prosentpoeng fra 1989 til 1999 for det samlede personalet. Veksttakten har ikke vært dramatisk forskjellig i de tre sektorene, men i UoH-sektoren var den noe sterkere (12 prosentpoeng) og i næringslivet noe svakere (7 prosentpoeng) enn gjennomsnittsvæksten.

**Tabell 2.1** UoH-utdannet personale i Norge 1977-99, per sektor, totalt og andel kvinner

År	Alle sektorer			Næringslivet			Instituttsektoren			Univ.- og høgskolesektoren		
	Totalt antall	Herav kvinner Antall	%	Totalt antall	Herav kvinner Antall	%	Totalt antall	Herav kvinner Antall	%	Totalt antall	Herav kvinner Antall	%
1977	10 818	..	..	1 688	..	..	3 517	334	9,5	5 613	775	13,8
1979	11 851	..	..	2 017	..	..	3 982	375	9,4	5 852	841	14,4
1981	12 939	..	..	2 316	..	..	4 376	511	11,7	6 247	955	15,3
1983	14 002	..	..	2 909	..	..	4 663	504	10,8	6 430	1 032	16,0
1985	15 923	..	..	4 475	..	..	4 792	638	13,3	6 656	1 178	17,7
1987	18 128	..	..	5 897	..	..	5 343	843	15,8	6 888	1 336	19,4
1989	19 515	3 599	18,4	5 861	741	12,6	5 882	1 131	19,2	7 772	1 727	22,2
1991	20 118	4 020	20,0	5 671	780	13,8	5 909	1 204	20,4	8 538	2 036	23,8
1993	21 879	4 837	22,1	6 192	966	15,6	6 339	1 500	23,7	9 348	2 371	25,4
1995	26 712	6 454	24,2	8 012	1 209	15,1	6 048	1 551	25,6	12 652	3 694	29,2
1997	30 280	7 907	26,1	10 377	1 815	17,5	6 118	1 730	28,3	13 785	4 362	31,6
1999	30 994	8 629	27,8	10 710	2 063	19,3	5 920	1 727	29,2	14 364	4 839	33,7

Kilde: FoU-statistikk/NIFU og SSB

Kjønnsfordeling for næringslivets forskere foreligger ikke før 1989.

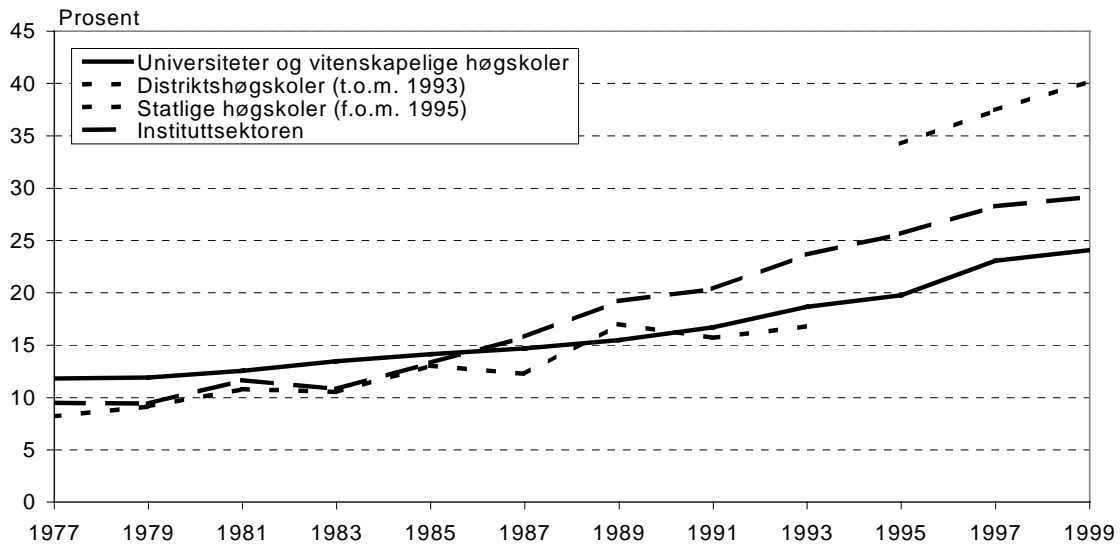
NB! I løpet av årene er dataunderlaget blitt noe endret, særskilt mellom 1993 og 1995. Da ble statistikken for Næringslivet utvidet, bl.a. med tjenesteytende næringer som tidligere ikke hadde vært dekket. Videre ble statistikken for UoH-sektor utvidet med de statlige høgskolene; tidligere hadde bare distriktshøgskolene vært inkludert i tillegg til universitetene og de vitenskapelige høgskolene.

Ser vi på utviklingen i et noe lengre perspektiv, har det vært en betydelig økning i antall kvinnelige forskere. Mens den samlede forskerpopulasjon i UoH-sektoren og instituttsektoren ble noe mer enn fordoblet mellom 1977 og 1999, har antallet kvinnelige forskere blitt nesten seks ganger så stort (opplysning om kjønnsfordelingen blant næringslivets forskere foreligger først fra 1989).

Kvinneandelen har hele tiden vært høyest i UoH-sektoren, med en økning fra 14 prosent i 1977 til 34 prosent i 1999.

I instituttsektoren økte kvinneandelen fra 10 til 29 prosent i samme tidsrom. I næringslivet er som tidligere nevnt kvinneandelen blant forskerne lavere enn i de to andre sektorene; andelen økte fra 13 prosent i 1989 til 19 prosent i 1999.

**Figur 2.3 Kvinneandel blant det faste vitenskapelige personalet i univ.- og høgskolesektoren og forskerne i instituttsektoren 1977-1999**



Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU, og publisert FoU-statistikk

### 2.2.3 Universitets- og høgskolesektoren

I 1999 – som er det siste året det foreligger statistikk for – besto det vitenskapelige personalet ved norske universiteter og høgskoler av til sammen 14364 personer. Av disse var 4839 kvinner, dvs. 33,7 prosent.

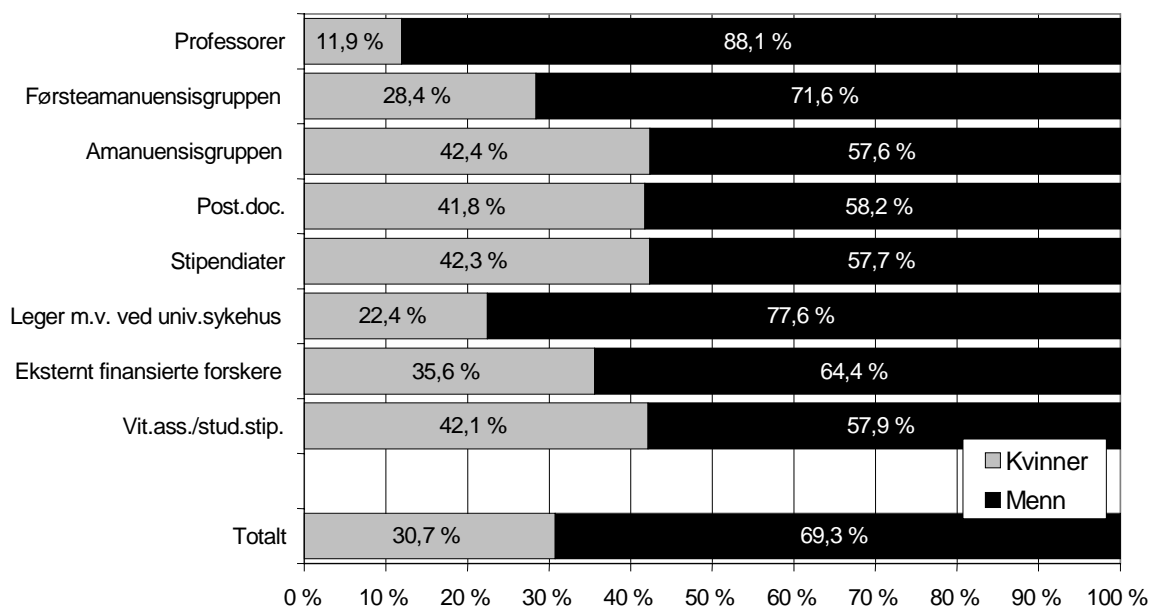
I det følgende vil vi i hovedsak se på universitetene og de vitenskapelige høgskolene. De statlige høgskolene vil bli behandlet separat, og ikke så inngående.

#### 2.2.3.1 Universiteter og vitenskapelige høgskoler

Av de 4789 fast ansatte blant det vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høgskoler (institusjonene er listet i Vedlegg 1) var det 1153 kvinner, eller 24,1 prosent. Kvinneandelen blant det eksternt finansierte personale inkl. sykehusansatte leger ved universitetssykehusene var 29,3 prosent. Blant rekrutteringspersonalet, dvs. først og fremst forskningsstipendiaterne, utgjorde kvinnene 42,3 prosent i 1999.

Ser vi nærmere på det fast ansatte personalet, finner vi store variasjoner mellom stillingsnivåene. Mens det var hele 42,5 prosent kvinner i amanuensisgruppen, finner vi en synkende kvinneandel når vi beveger oss oppover i stillingshierarkiet. I førsteamanuensisgruppen var det 28,4 prosent kvinner og blant professorene 11,9 prosent.

**Figur 2.4** Kjønnfordeling ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 for ulike stillingsgrupper



Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU NB! Førsteamanuensisgruppen inkluderer førstelektorer, og amanuensisgruppen inkluderer lektorer.

Utviklingen over tid viser at kvinneandelen har økt omtrent i samme takt i alle stillingsgrupper. Kvinneandelen blant *professorene* lå på 4-5 prosent fra slutten av 1970-tallet og fram til 1985. Deretter var det en viss økning fram til 1993, da andelen nådde 8,5 prosent. Veksten siden 1993 har vært mer beskjeden. Når det gjelder *førsteamanuensisgruppen*, lå kvinneandelen i underkant av 10 prosent på slutten av 1970-tallet. Økningen var sterkest i første del av 1990-tallet og passerte 20 prosent i 1990. Også senere har det vært vekst, men med en noe lavere veksttakt. I *amanuensisgruppen* lå kvinneandelen i underkant av 20 prosent ved slutten av 1970-tallet. Andelen passerte 30 prosent i 1989 og 40 prosent i 1997.

**Tabell 2.2 Kvinner blant det vitenskapelige personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 fordelt på fagområde og stilling. Antall og prosentandel av alle**

Stilling		Humani- ora	Sam- funns- viten- skap	Mate- matikk/ natur- viten- skap	Tekno- logi	Medisin	Landbr.- og fiskeri- fag og vet.med.	Totalt <sup>1)</sup>
<b>Fast personale</b>								
Professor	Antall	103	54	30	2	49	4	242
	Andel	23	13	6	1	13	5	12
Førsteamanuensis/førstelektor <sup>2)</sup>	Antall	159	170	68	11	82	27	518
	Andel	33	32	18	12	35	28	28
Amanuensis/lektor	Antall	157	106	7	4	52	11	387
	Andel	42	42	13	10	54	39	42
Sum fast personale	Antall	419	330	105	17	183	42	1 153
	Andel	32	28	11	5	26	20	24
<b>Annet personale</b>								
Forsker	Antall	16	75	47	21	60	35	254
	Andel	37	42	27	34	38	37	36
Post.doc.	Antall	7	11	21	6	62	2	109
	Andel	58	65	28	25	49	40	42
Lege m.v. ved univ.sykehus	Antall					250		250
	Andel					22		22
Sum annet personale	Antall	23	86	68	27	372	37	613
	Andel	42	44	27	32	27	37	29
<b>Rekrutteringspersonale</b>								
Stipendiat	Antall	160	223	214	89	358	65	1 109
	Andel	54	45	33	22	53	56	42
Vit.ass.	Antall	28	41	27	4	34	5	140
	Andel	58	40	33	11	63	71	42
Studentstipendiat	Antall	5	2			14		21
	Andel	42	67			42		44
Sum rekrutteringspersonale	Antall	193	266	241	93	406	70	1 270
	Andel	54	45	33	21	54	57	42
Totalt personale	Antall	635	682	414	137	961	149	3 036
	Andel	37	34	22	16	34	34	31

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Her inngår også vitenskapelig personale knyttet til bibliotekene.

<sup>2)</sup> Inkl. faglige ledere.

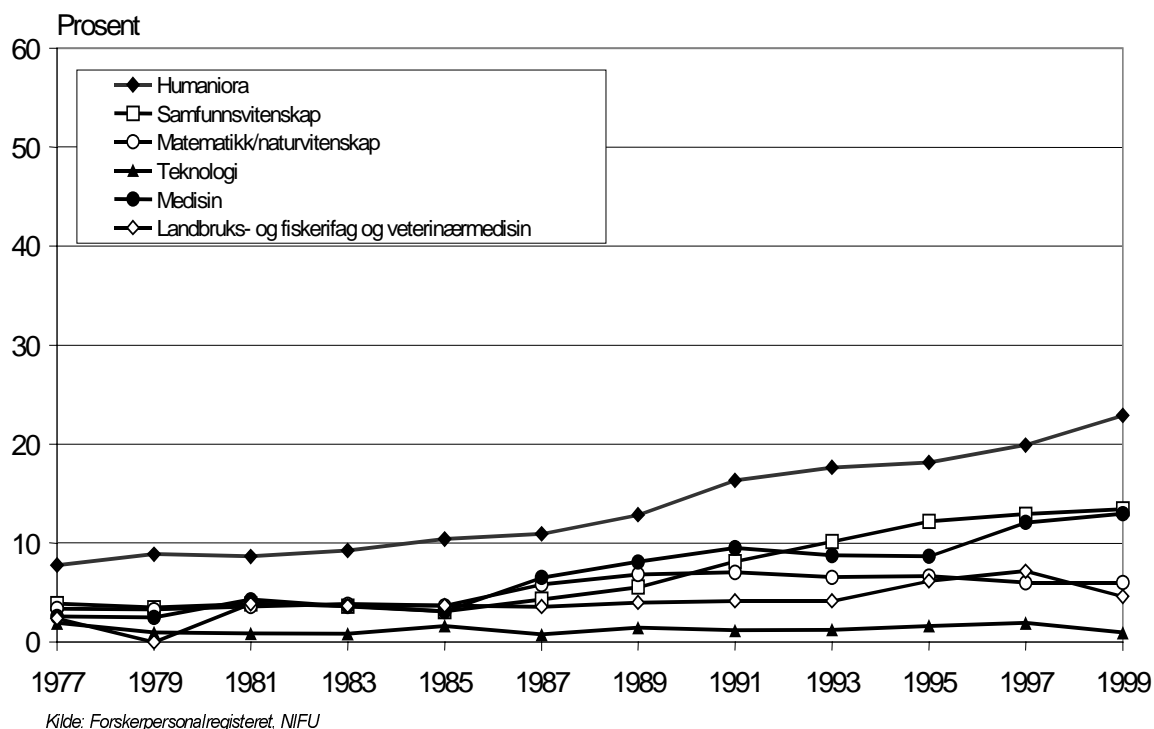
Det er store ulikheter fagområdene imellom m.h.t. kvinneandeler blant det vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. I 1999 var kvinneandelen høyest i humaniora med 37,0 prosent. Både samfunnsvitenskap og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin hadde 34,2 prosent og medisin 33,5 prosent. De høye kvinneandelene blant rekrutteringspersonalet bidrar sterkt; i de nevnte fagområdene bortsett fra samfunnsvitenskap var mer enn halvparten av forskerrekruertene kvinner. Lavest kvinneandel finner vi i teknologi med 15,8 prosent og i matematikk/naturvitenskap med 21,7 prosent.

Ser vi kun på personalet i *faste stillinger*, finner vi at kvinneandelene i 1999 varierer fra 32,1 prosent i humaniora til 4,9 prosent i teknologi. Gjennomsnittet for alle fagområder er 24,1 prosent. I alle fagområder er det imidlertid stor forskjell på stillingsnivåene. Humaniora er det fagområdet som har relativt flest kvinnelige professorer, med 22,9 prosent. I samfunnsvitenskap er andelen 13,5 prosent, i medisin 13,0 prosent og i

matematikk/naturvitenskap 6,0 prosent. I de teknologiske fag var det bare 2 kvinnelige professorer i 1999; disse utgjorde 4,9 prosent av alle professorene i fagområdet.

Utviklingen i andelen kvinnelige professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler framgår av Figur 2.5.

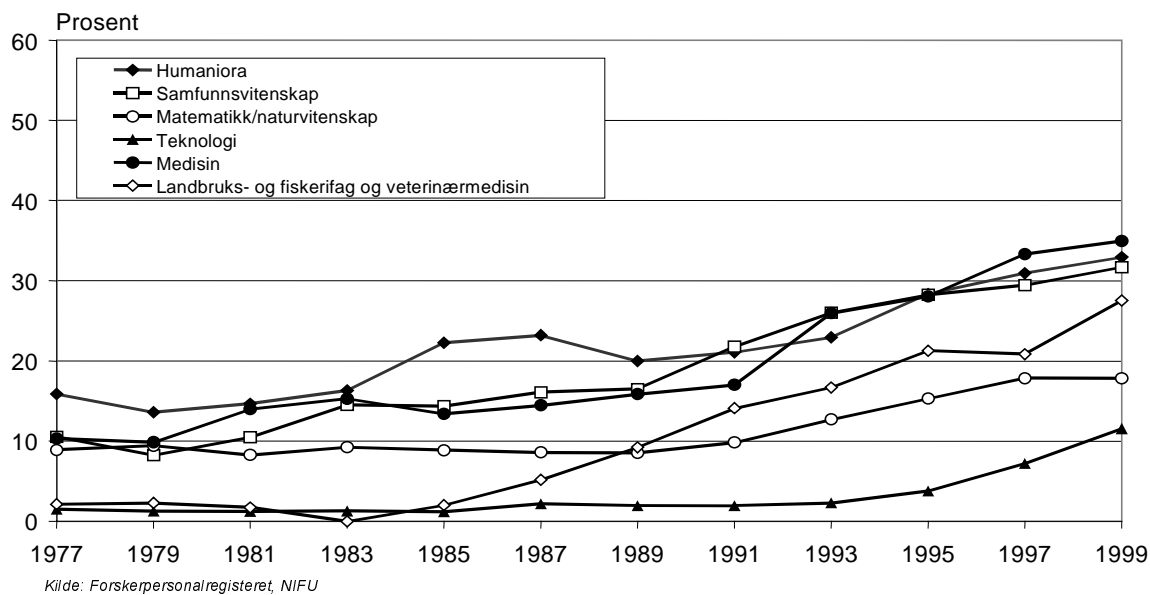
**Figur 2.5** Andel kvinner blant professorene ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter fagområde



I førsteamanuensisgruppen varierer kvinneandelen fra 35,0 prosent i medisin til 11,6 prosent i teknologi. I matematikk/naturvitenskap er kvinneandelen 17,8 prosent og i humaniora, samfunnsvitenskap og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin i størrelsesorden 25-30 prosent.

Utviklingen i andelen kvinner i førsteamanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler framgår av neste Figur 2.6.

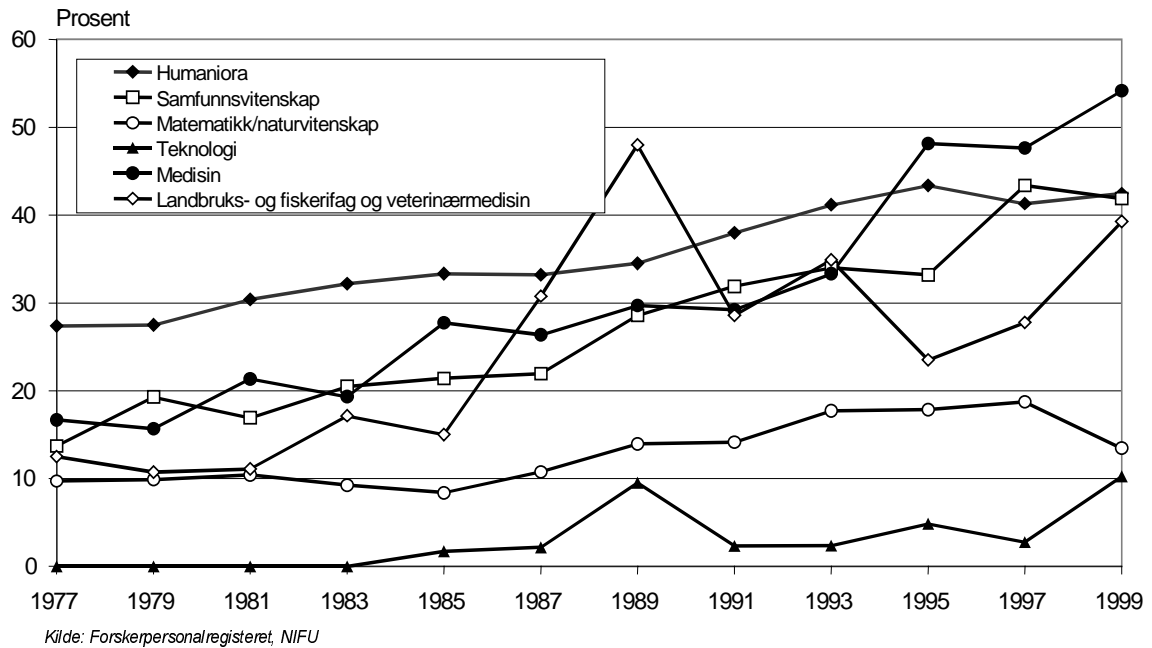
**Figur 2.6 Andel kvinner i førsteamanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter fagområde**



Når det gjelder amanuensisgruppen, er teknologi det fagområdet hvor kvinneandelen ligger lavest. I 1999 var den 10,3 prosent. Matematikk/naturvitenskap ligger ikke mye høyere, med 13,5 prosent. I de øvrige fagområdene bortsett fra medisin ligger kvinneandelen av amanuensene i størrelsesorden 40 prosent. Høyest kvinneandel blant amanuensene har medisin med 54,2 prosent.

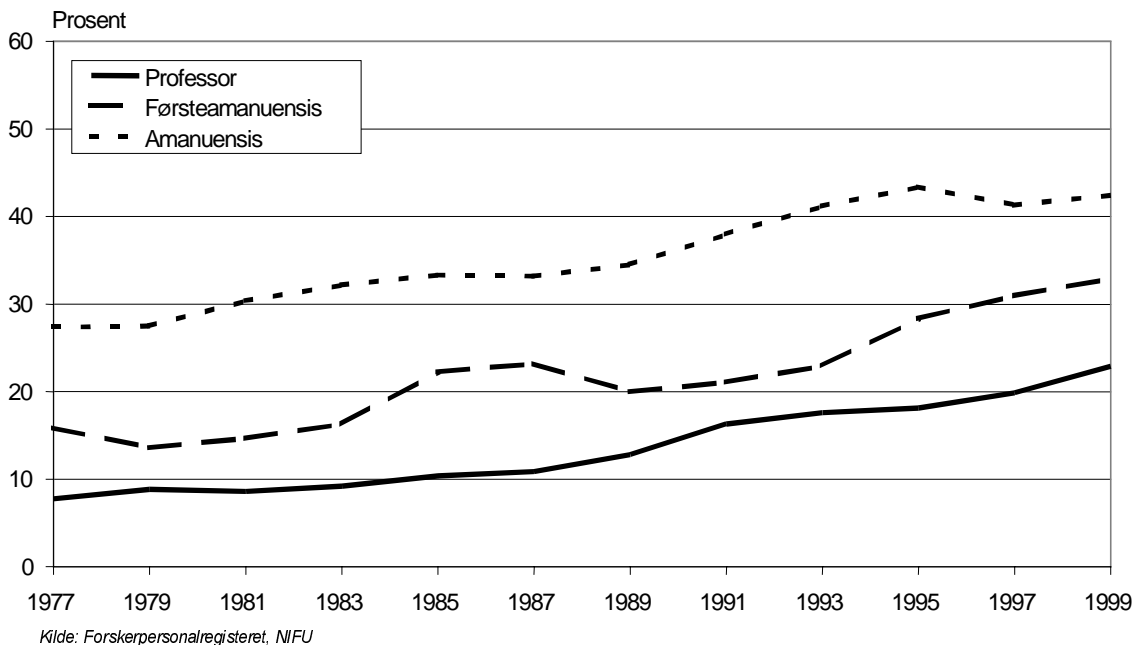
Utviklingen i andelen kvinner i amanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler framgår av Figur 2.7.

**Figur 2.7** Andel kvinner i amanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter fagområde

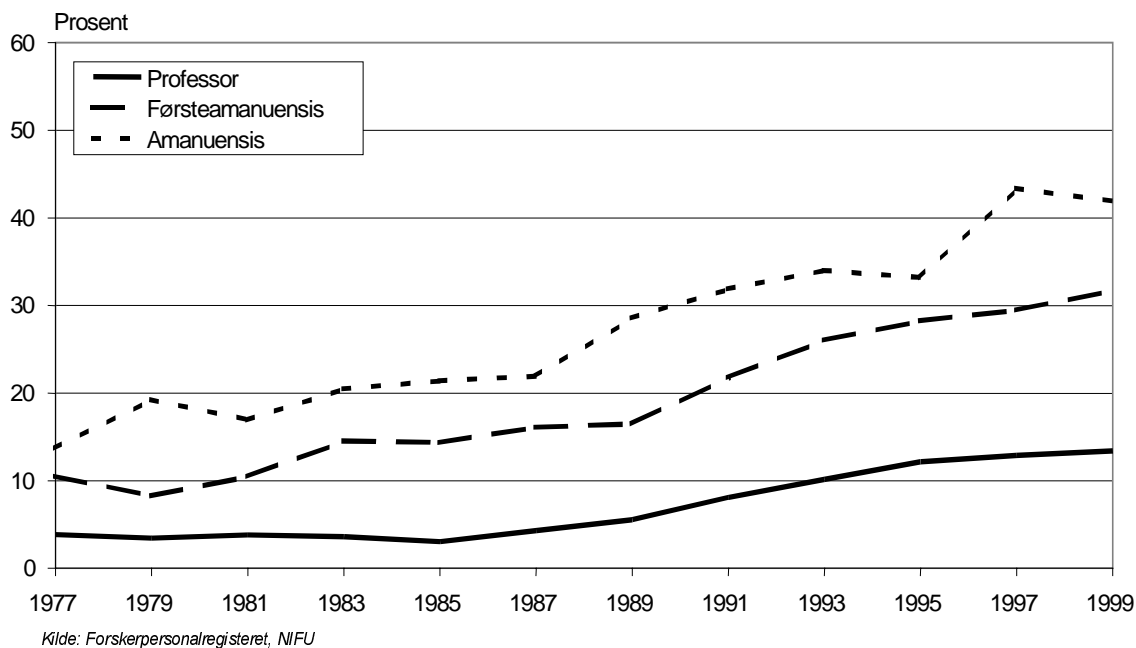


Figurene 2.8 – 2.13 gir utviklingen over tid for stillingsgruppene - og for forholdet mellom dem -, slik den framtrer innenfor det enkelte fagområde.

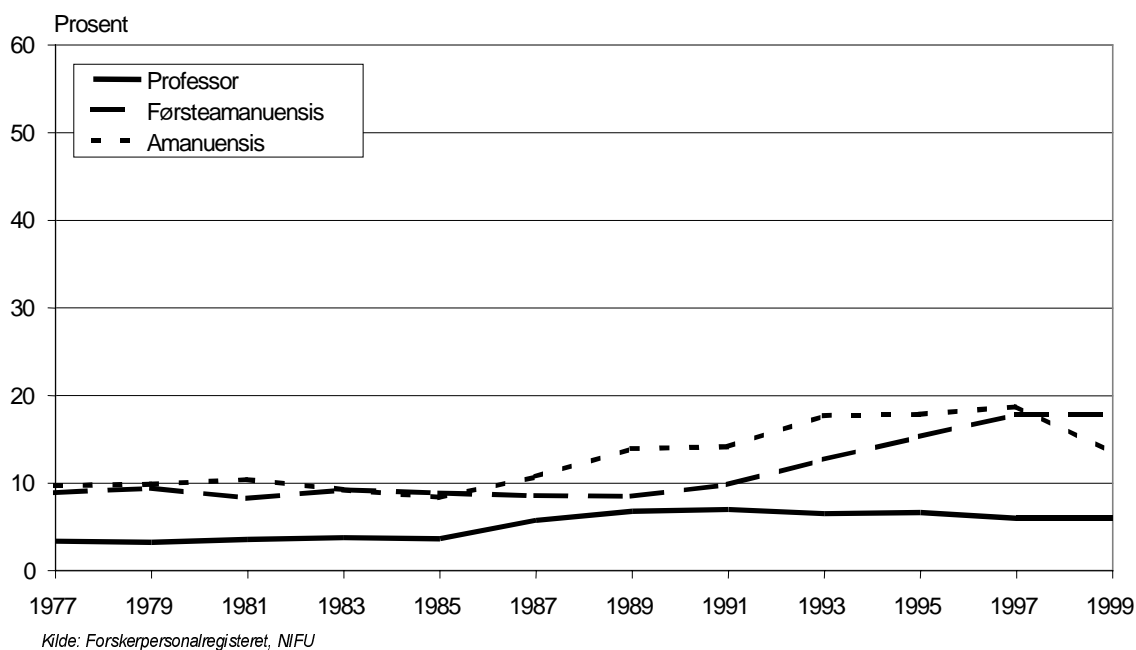
**Figur 2.8** Andel kvinner i humaniora ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



**Figur 2.9** Andel kvinner i samfunnsvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe

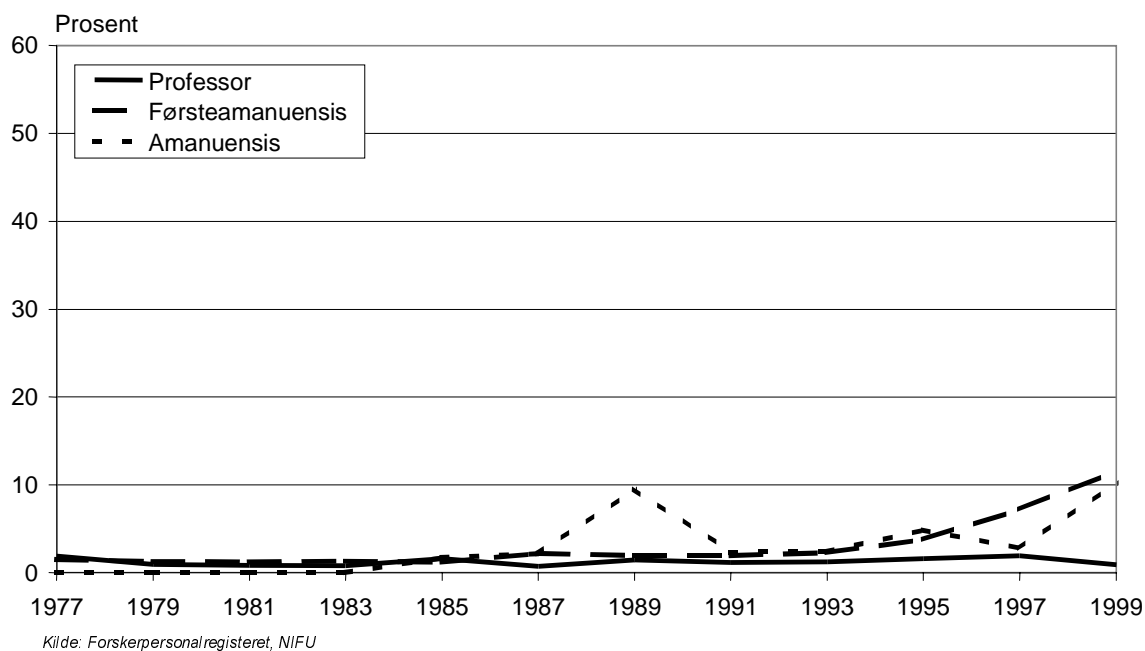


**Figur 2.10** Andel kvinner i matematikk/naturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe

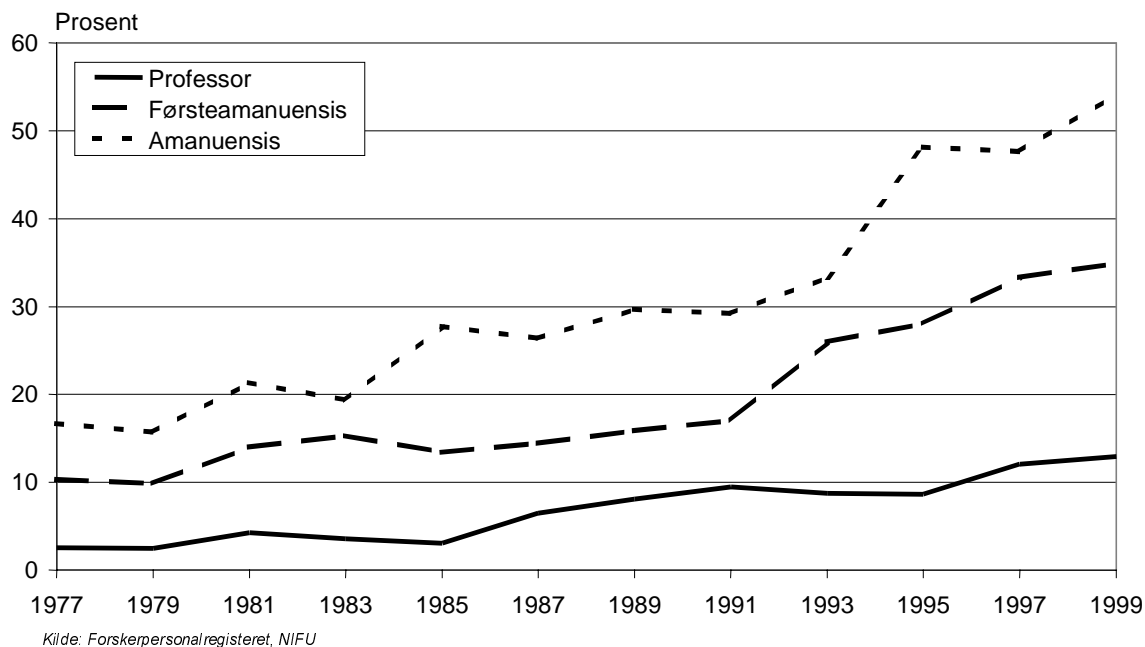




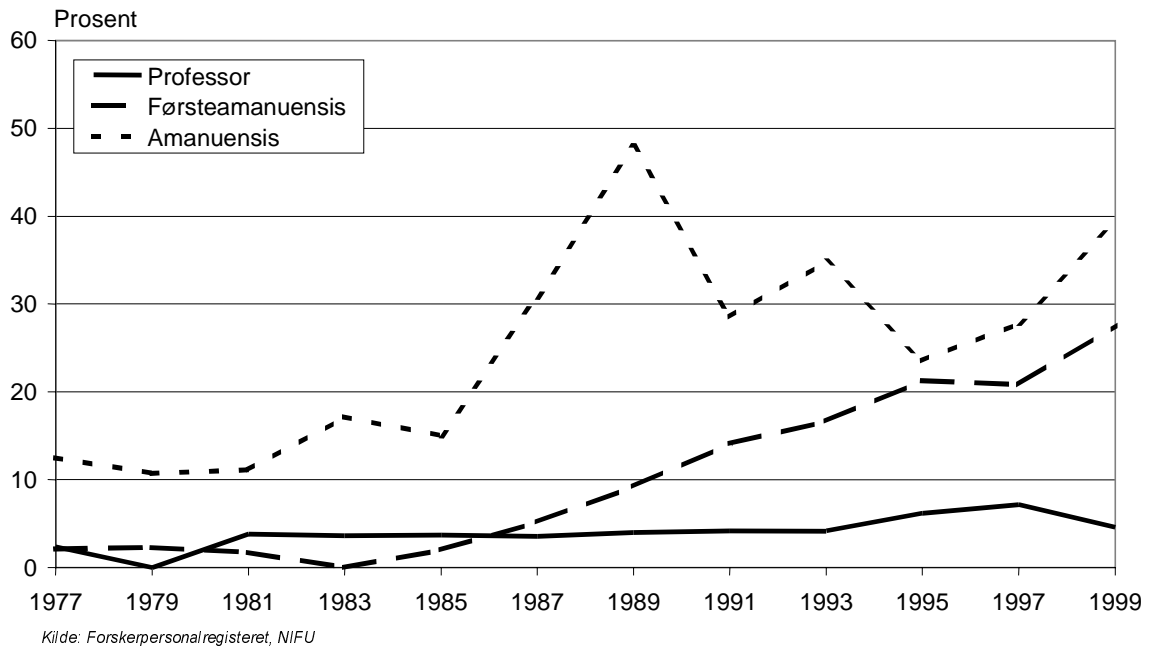
**Figur 2.11** Andel kvinner i teknologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



**Figur 2.12** Andel kvinner i medisin ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



**Figur 2.13** Andel kvinner i landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



Forskerrekruttenes muligheter for å oppnå en fast ansettelse avhenger bl.a. av hvilke åpninger som byr seg som følge av aldersavgang blant det personale som besitter stillingene. Siden det ikke opprettes mange nye stillinger, vil derfor alderssammensetningen blant det faste personale være en viktig faktor. Et annen faktor som er viktig for den framtidige kjønns-sammensetningen er hvordan aldersstrukturen er for det kvinnelige personalet sammenlignet med det mannlige.

Data fra Forskerpersonalregisteret viser – ikke overraskende - at kvinneandelen er høyere blant de yngre ansatte enn blant de eldre. I aldersgruppen 60 år og mer (blant fast vitenskapelig personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999) er det 16 prosent kvinner. I aldersgruppen 50-59 år er det 23 prosent kvinner, i aldersgruppen 40-49 26 prosent og blant dem under 40 år 34 prosent.

**Tabell 2.3 Kvinneandeler i ulike aldersgrupper blant fast vitenskapelig personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 fordelt på fagområde og stilling**

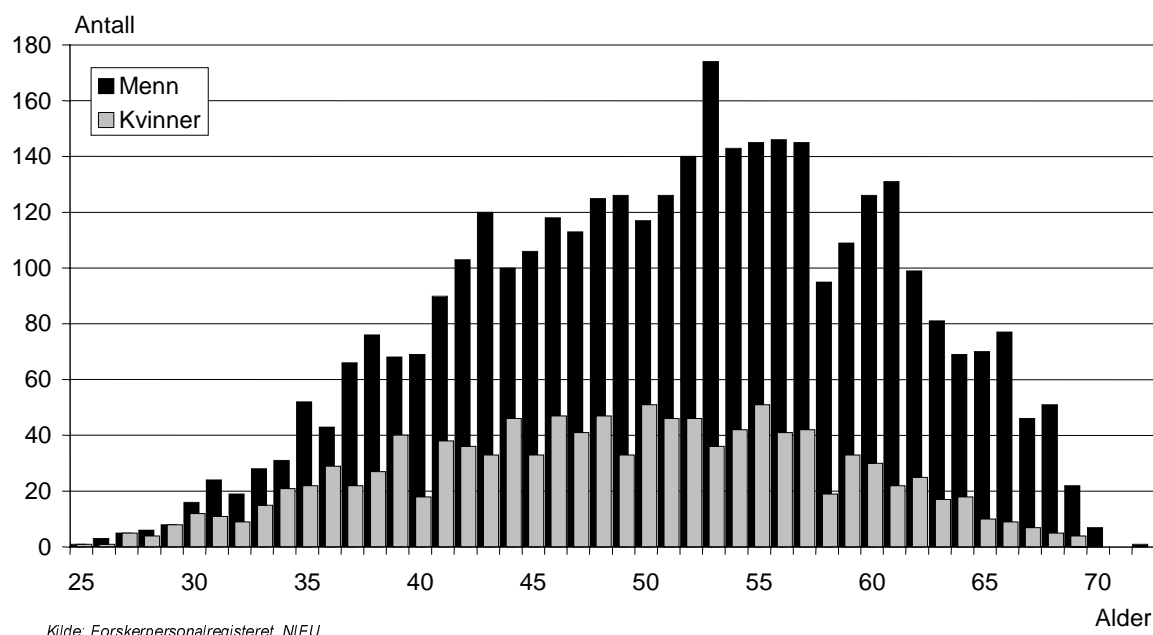
Fagområde/stilling	Under 40 år	40-49 år	50-59 år	60 år og mer
<i>Humaniora</i>				
Professor	20	21	24	21
Førsteamanuensis/førstelektor	35	32	31	37
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	52	40	42	33
Alt fast personale	43	32	31	28
<i>Samfunnsvitenskap</i>				
Professor	13	10	15	15
Førsteamanuensis/førstelektor	27	30	40	20
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	43	52	38	27
Alt fast personale	30	29	28	19
<i>Matematikk/naturvitenskap</i>				
Professor	12	2	9	4
Førsteamanuensis/førstelektor	16	24	14	11
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	13	23	0	18
Alt fast personale	15	14	10	7
<i>Teknologi</i>				
Professor	0	0	2	0
Førsteamanuensis/førstelektor	13	19	5	0
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	25	9	0	0
Alt fast personale	14	8	3	0
<i>Medisin</i>				
Professor	36	17	10	11
Førsteamanuensis/førstelektor	53	34	32	22
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	41	58	65	42
Alt fast personale	46	31	22	15
<i>Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin</i>				
Professor	0	5	5	4
Førsteamanuensis/førstelektor	65	23	15	0
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	67	50	0	0
Alt fast personale	61	20	8	3
<i>Alle fagområder <sup>1)</sup></i>				
Professor	15	10	14	10
Førsteamanuensis/førstelektor	29	29	30	22
Amanuensis/univ.lektor/høgsk.lektor	48	45	42	31
Alt fast personale	34	26	23	16

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Her inngår også vitenskapelig personale knyttet til bibliotekene.

Når vi ser på de enkelte stillingsgruppene, er det likevel ikke så store forskjeller på aldersgruppene som man kunne forvente. I professorgruppen er det i det hele tatt liten forskjell i kvinneandelene i de ulike aldersgruppene. I førsteamanuensisgruppen er kvinneandelen den samme – om lag 30 prosent - for alle aldersgrupper under 60 år. Bare i gruppen over 60 år er den lavere. Samme mønster finner vi i amanuensisgruppen. Her er det oppunder halvparten kvinner i aldersgruppene under 60 år og en tredjepart blant dem over 60. Årsaken til at den overordnede forskjell på aldersgruppene forsvinner, er at de ulike stillingsgrupper har ulik vekt i de ulike aldersgrupper. I den yngste alderskategorien er det relativt mange amanuenser, i den eldste relativt mange professorer.

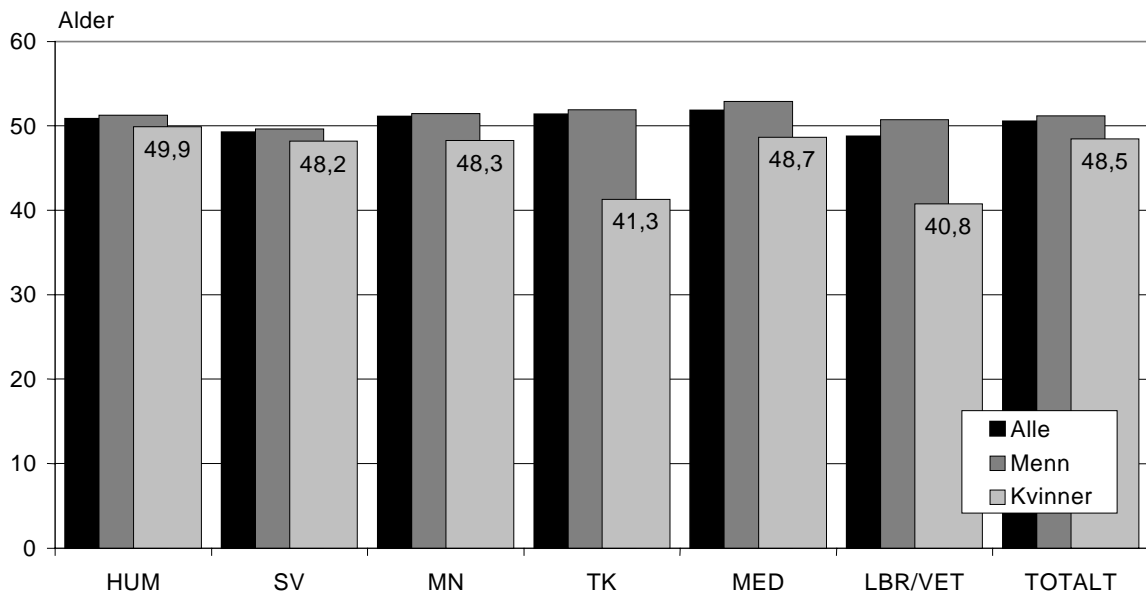
**Figur 2.14** Aldersprofil for vitenskapelig personale i faste stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999, etter kjønn



Figur 2.14 viser aldersfordelingen for det faste vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999. Gjennomsnittsalderen for alle er 50,5 år. Kvinnene er med sine 48,5 år noe yngre enn sine mannlige kolleger, som har en gjennomsnittsalder på 51,2 år.

Det er liten forskjell på fagområdene i gjennomsnittsalder for det samlede personalet, varierende fra 48,7 år i landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin til 51,8 år i medisin. For alle fagområder gjelder det at kvinnene er noe yngre enn mennene, men i humaniora og samfunnsvitenskap er forskjellen liten. Aldersforskjellen er imidlertid betydelig både i teknologi og i landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin; i disse fagområdene er det kvinnelige personalet bare vel 40 år i gjennomsnitt.

**Figur 2.15** Gjennomsnittsalder i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999, etter fagområde og kjønn



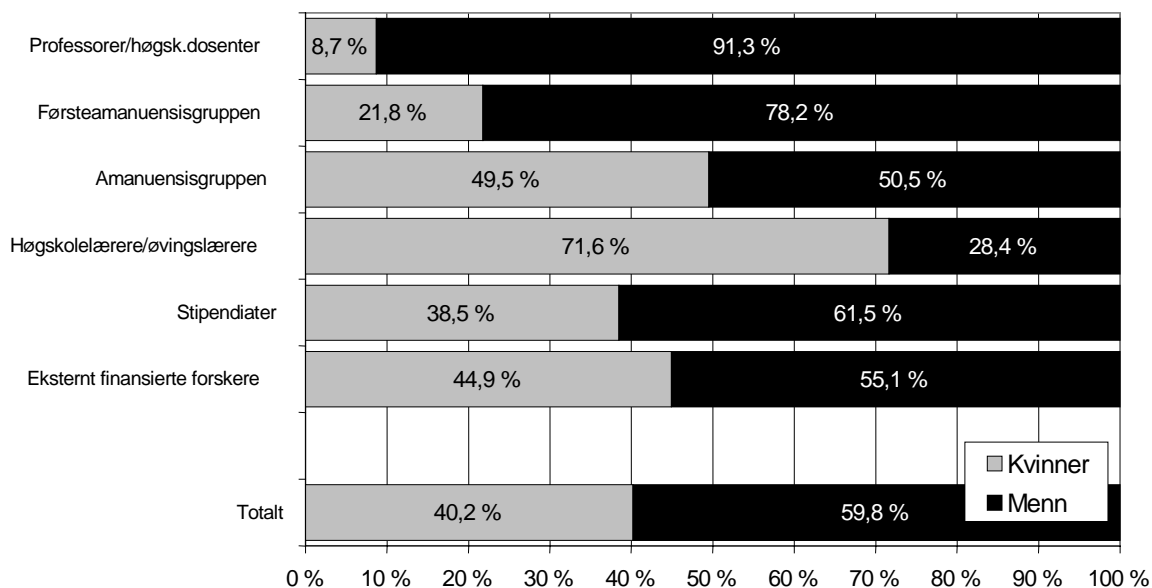
Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

### 2.2.3.2 Statlige høyskoler

Det statlige høyskolesystemet ble etablert i 1994. Da ble de tidligere 98 regionale høyskolene inkludert distriktshøyskolene slått samme til 26 statlige høyskoler. Statistikk om FoU-personale fra denne sektoren foreligger derfor bare siden 1995. Denne viser at kvinneandelen blant det faglige personalet fra amanuensisnivå og oppover er betydelig høyere ved de statlige høyskolene enn ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene, jf. Figur 2.3. En forklaring på dette er at professorgruppen er forholdsvis liten ved det statlige høyskolene; bare 9 av 127 professorer i 1999 var kvinner, dvs. 7,1 prosent. De andre stillingsgruppene veier således tyngre i denne sektoren, og her er kvinneandelen generelt høyere. Totalt var kvinneandelen i 1999 40,2 prosent for det faste personalet ved de statlige høyskolene, mens den tilsvarende andelen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler var 24,1 prosent. Ser vi på førsteamanuensisgruppen alene, var kvinneandelen derimot 7 prosent *lavere* ved de statlige høyskoler enn ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. I amanuensisgruppen er mønsteret det motsatte; her var kvinneandelen ved statlige høyskoler nærmere 50 prosent, eller 7 prosentpoeng *høyere* enn ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Fordi stillingspyramiden foreløpig er lavere og buttere ved de statlige høyskolene, har det kvinnelige personalet ennå ikke oppnådd samme andel av førstestillingene ved disse skolene som i de mer etablerte institusjonene. I 1999 var det 40 prosent kvinner blant det samlede faste faglige personalet (professorer/høyskoledosenter, førsteamanuenser og amanuenser).

Kvinneandelene per stillingsgruppe framgår av Figur 2.16.

**Figur 2.16** Kjønnsfordeling ved statlige høyskoler i 1999 for ulike stillingsgrupper



Kilde: Forskerpersonallregisteret, NIFU, og Statens sentrale tjenestemannsregister (SST)  
 NB! Førsteamanuensisgruppen inkluderer førstelektorer, og amanuensisgruppen inkluderer lektorer.

Andelen kvinner synker markert jo høyere man kommer i stillingshierarkiet. Mens hele 72 prosent av høgskolelærere og øvingslærere var kvinner, var kvinneandelen 4,5 prosent blant amanuensene, 21,8 prosent blant førsteamanuensene og bare 8,7 prosent blant professorene/høgskoledosentene.

Det er stor variasjon mellom fagområdene. I medisin og helsefag var kvinneandelen blant det faste personalet hele 78 prosent, mens den lå på vel 40 prosent både i humaniora og samfunnsvitenskap. I matematikk/naturvitenskap var kvinneandelen 25 prosent og i teknologi 15 prosent. Se Tabell 2.4.

**Tabell 2.4 Kvinner blant det vitenskapelige personale ved statlige høyskoler i 1999 fordelt på fagområde og stilling. Antall og prosentandel av alle**

		Humani- ora	Sam- funns- viten- skap	Mate- matikk/ natur- viten- skap	Tekno- logi	Medisin og helsefag	Landbr.- og fiskeri- fag og vet.med.	Totalt <sup>1)</sup>
<i>Stilling</i>								
<i>Fast personale</i>								
Professor	Antall	4	2	1	2			9
	Andel	18	5	8	4			7
Høgskoledosent/faglig leder	Antall	3	3				1	7
	Andel	33	11				50	12
Førsteamanuensis/førstelektor	Antall	77	93	22	27	31	1	251
	Andel	29	23	15	10	52	7	22
Amanuensis/høgsk.lektor	Antall	278	509	82	91	482	2	1 447
	Andel	50	50	32	20	80	12	50
Sum fast personale	Antall	362	607	105	120	513	4	1 714
	Andel	42	40	25	15	78	11	40
<i>Annet personale</i>								
Forsker	Antall	5	18	4		4		31
	Andel	83	41	67		57		44
<i>Rekrutteringspersonale</i>								
Stipendiat <sup>2)</sup>	Antall	14	24	1	14	4	1	58
	Andel	50	41	17	29	44	100	38
Totalt personale	Antall	381	649	110	134	521	5	1 803
	Andel	43	41	25	16	77	14	40

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

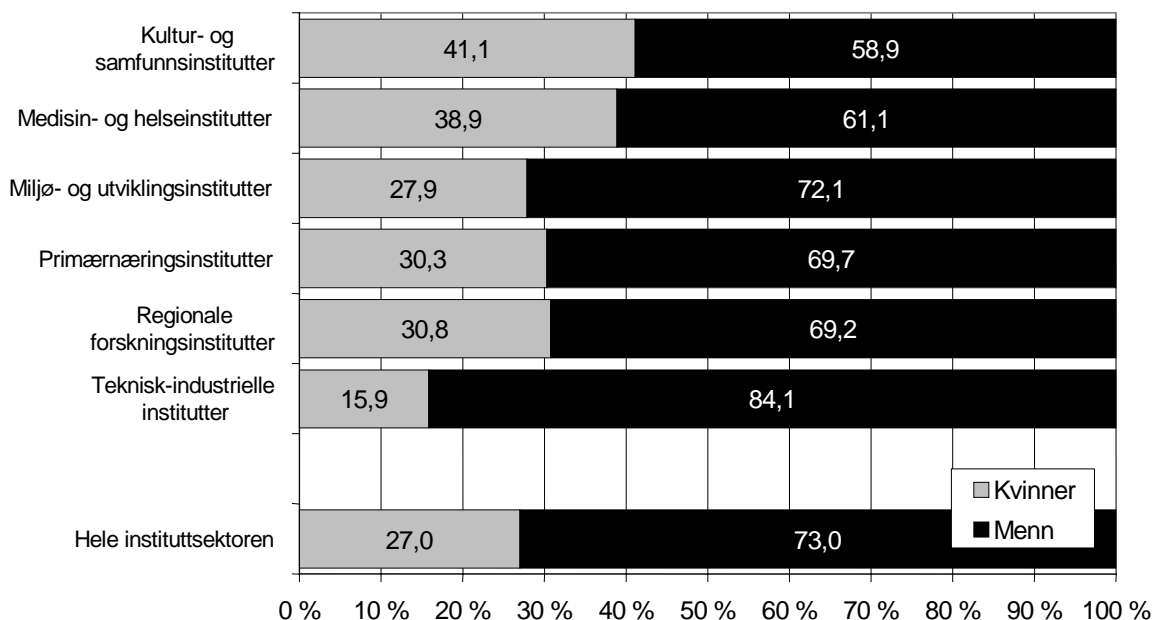
<sup>1)</sup> Her inngår også vitenskapelig personale knyttet til bibliotekene.

<sup>2)</sup> Inkl. 2 vitenskapelige assistenter og 1 studentstipendiat.

## 2.2.4 Instituttsektoren

I instituttsektoren ble det i 1999 registrert 5245 UoH-utdannede forskere (ekskl. rekrutteringspersonale og post.doc.), hvorav 1416 eller 27,0 prosent kvinner. Kvinneandelen varierer med institutttype, fra om lag 40 prosent i kultur- og samfunnsinstituttene og medisin- og helseinstituttene til 16 prosent i de teknisk-industrielle instituttene.

Figur 2.17 Kjønnsfordeling i forskerstillinger i instituttsektoren i 1999, etter institutttype



Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Utviklingen av kvinneandelene over tid for de ulike institutttyper framgår av Tabell 2.5. Merk imidlertid at det kan forekomme noen justeringer over tid av hvilke institutter som inngår under de ulike kategoriene. En oversikt over instituttene i 1999 framgår av Vedlegg 1.

Tabell 2.5 Kvinneandeler blant forskere i instituttsektoren 1977-99, etter institutttype<sup>1)</sup>

Institutttype	1977	1979	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999
Kultur- og samfunnsinstitutter	20,7	25,4	26,3	32,0	30,0	31,8	35,2	32,0	36,2	35,8	40,7	41,1
Medisin- og helseinstitutter <sup>2)</sup>	23,9	18,4	28,0	29,7	23,9	18,7	24,4	31,3	34,2	30,7	28,2	38,9
Miljø- og utviklingsinstitutter	11,6	7,7	6,2	8,6	10,9	11,8	12,0	17,1	19,2	23,5	25,9	27,9
Primærnæringsinstitutter	2,5	3,8	3,9	5,4	6,3	8,9	13,7	14,8	20,1	23,4	27,7	30,3
Regionale forskningsinstitutter <sup>3)</sup>	0,0	0,0	6,1	3,1	20,5	26,4	23,2	20,4	21,2	26,3	30,0	30,8
Teknisk-industrielle institutter	4,0	3,8	4,2	5,6	7,4	10,0	11,1	12,5	13,9	14,5	15,4	15,9
Hele instituttsektoren	9,6	9,4	10,5	12,0	13,4	15,9	17,5	18,4	21,0	22,9	25,3	27,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Kun institutter som omfattes av *Retningslinjer for statlig finansiering av forskningsinstitutter*. Andre institusjoner med FoU inngår kun i totaltallet.

<sup>2)</sup> Få enheter. P.g.a. omklassifisering er andelen i 1999 ikke sammenlignbar med tidligere år.

<sup>3)</sup> Få enheter før 1987.

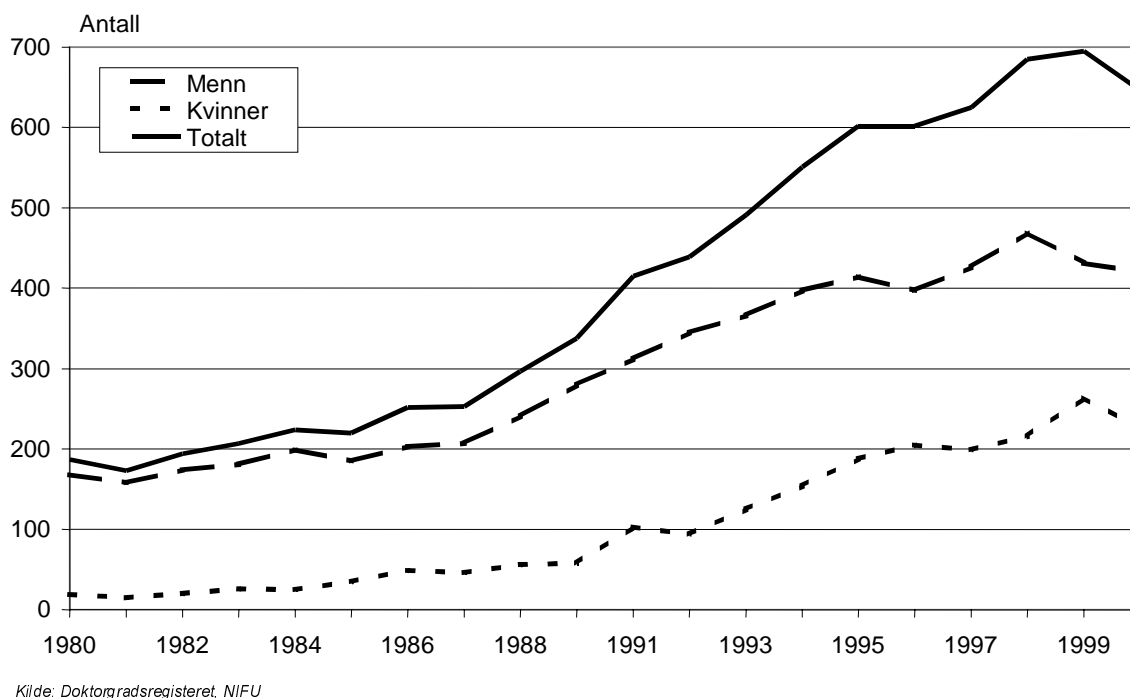
## 2.2.5 Doktorgrader

I samsvar med det økte antall doktorgrader totalt er det i løpet av de siste 20 år blitt stadig flere kvinner som har avlagt doktorgraden. Kvinnenes *andel* av gradene har også økt over tid,

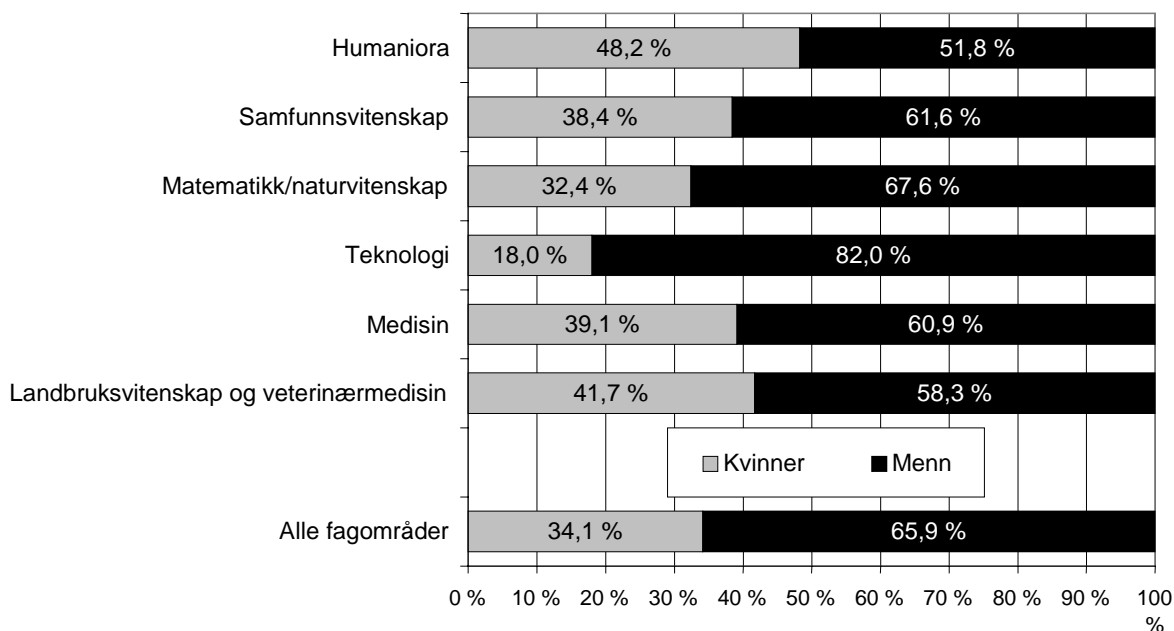


fra om lag 10 prosent ved begynnelsen av 1980 tallet til ca 20 prosent rundt 1990 og om lag 35 prosent i de siste årene. Toppåret var 1999, da kvinneandelen nådde 38 prosent.

**Figur 2.18** Doktordisputaser 1980-2000, etter kjønn



**Figur 2.19** Doktordisputaser 1996-2000, etter fagområde og kjønn



Kjønnsfordelingen er ulik fra fagområde til fagområde. Høyest er kvinneandelen i humaniora, hvor over halvparten av doktorgradene ble avlagt av kvinner - når vi ser på femårsperioden 1996-2000 samlet. I landbruksvitenskap/veterinærmedisin var kvinneandelene over 40 prosent og i alle de andre fagområdene unntatt teknologi lå den mellom 30 og 40 prosent. I teknologi

var imidlertid kvinneandelen så lav som 18 prosent. Kjønnfordelingen variere betydelig mellom enkeltfagene innenfor det samme fagområdet, se kap. 2.7.

Utviklingen i antall doktorgrader og i andelen kvinnelige doktorander framgår av Tabell 2.6.

**Tabell 2.6** Doktordisputaser ved norske institusjoner 1980-2000, etter fagområde og kjønn

Fagomr./kjønn	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<i>Humaniora</i>																				
Menn	13	11	13	6	14	12	11	16	22	16	25	12	28	30	28	25	31	41	27	38
Kvinner	5	1	5	2	4	5	5	6	8	8	7	13	10	10	18	27	27	37	31	29
I alt	18	12	18	8	18	17	16	22	30	24	32	25	38	40	46	52	58	78	58	67
Kvinneandel %	27,8	8,3	27,8	25,0	22,2	29,4	31,3	27,3	26,7	33,3	21,9	52,0	26,3	25,0	39,1	51,9	46,6	47,4	53,4	43,3
<i>Samfunnsvitenskap</i>																				
Menn	8	5	8	16	12	8	24	21	23	20	30	43	47	56	67	75	59	82	65	73
Kvinner	1	1		3	1		3	2	4	5	14	16	14	31	28	34	47	42	54	44
I alt	9	6	8	19	13	8	27	23	27	25	44	59	61	87	95	109	106	124	119	117
Kvinneandel %	11,1	16,7	0,0	15,8	7,7	0,0	11,1	8,7	14,8	20,0	31,8	27,1	23,0	35,6	29,5	31,2	44,3	33,9	45,4	37,6
<i>Matematikk/naturvitenskap</i>																				
Menn	26	28	48	39	46	43	37	50	54	58	84	103	107	105	106	114	127	138	113	113
Kvinner	1	3	8	6	6	11	13	16	13	11	30	30	29	44	40	55	50	61	66	58
I alt	27	31	56	45	52	54	50	66	67	69	114	133	136	149	146	169	177	199	179	171
Kvinneandel %	3,7	9,7	14,3	13,3	11,5	20,4	26,0	24,2	19,4	15,9	26,3	22,6	21,3	29,5	27,4	32,5	28,2	30,7	36,9	33,9
<i>Teknologi</i>																				
Menn	57	48	43	44	41	49	44	48	42	78	70	83	106	96	97	90	110	107	96	107
Kvinner	1	3	4	5	1	5	2	4	3	7	5	9	19	24	26	29	18	23	25	17
I alt	58	51	47	49	42	54	46	52	45	85	75	92	125	120	123	119	128	130	121	124
Kvinneandel %	1,7	5,9	8,5	10,2	2,4	9,3	4,3	7,7	6,7	8,2	6,7	9,8	15,2	20,0	21,1	24,4	14,1	17,7	20,7	13,7
<i>Medisin</i>																				
Menn	49	42	45	60	63	59	58	55	73	84	74	79	57	79	93	78	74	75	111	69
Kvinner	10	4	3	9	11	8	16	12	21	18	32	18	35	32	58	42	41	40	72	66
I alt	59	46	48	69	74	67	74	67	94	102	106	97	92	111	151	120	115	115	183	135
Kvinneandel %	16,9	8,7	6,3	13,0	14,9	11,9	21,6	17,9	22,3	17,6	30,2	18,6	38,0	28,8	38,4	35,0	35,7	34,8	39,3	48,9
<i>Landbruksvitenskap og veterinærmedisin</i>																				
Menn	15	24	17	16	23	14	29	17	27	24	29	25	21	31	23	15	25	26	19	20
Kvinner	1	3		1	2	6	10	6	7	9	15	8	18	13	18	18	16	13	16	12
I alt	16	27	17	17	25	20	39	23	34	33	44	33	39	44	41	33	41	39	35	32
Kvinneandel %	6,3	11,1	0,0	5,9	8,0	30,0	25,6	26,1	20,6	27,3	34,1	24,2	46,2	29,5	43,9	54,5	39,0	33,3	45,7	37,5
<i>Alle fagområder</i>																				
Menn	168	158	174	181	199	185	203	207	241	280	312	345	366	397	414	397	426	469	431	420
Kvinner	19	15	20	26	25	35	49	46	56	58	103	94	125	154	188	205	199	216	264	226
I alt	187	173	194	207	224	220	252	253	297	338	415	439	491	551	602	602	625	685	695	646
Kvinneandel %	10,2	8,7	10,3	12,6	11,2	15,9	19,4	18,2	18,9	17,2	24,8	21,4	25,5	27,9	31,2	34,1	31,8	31,5	38,0	35,0

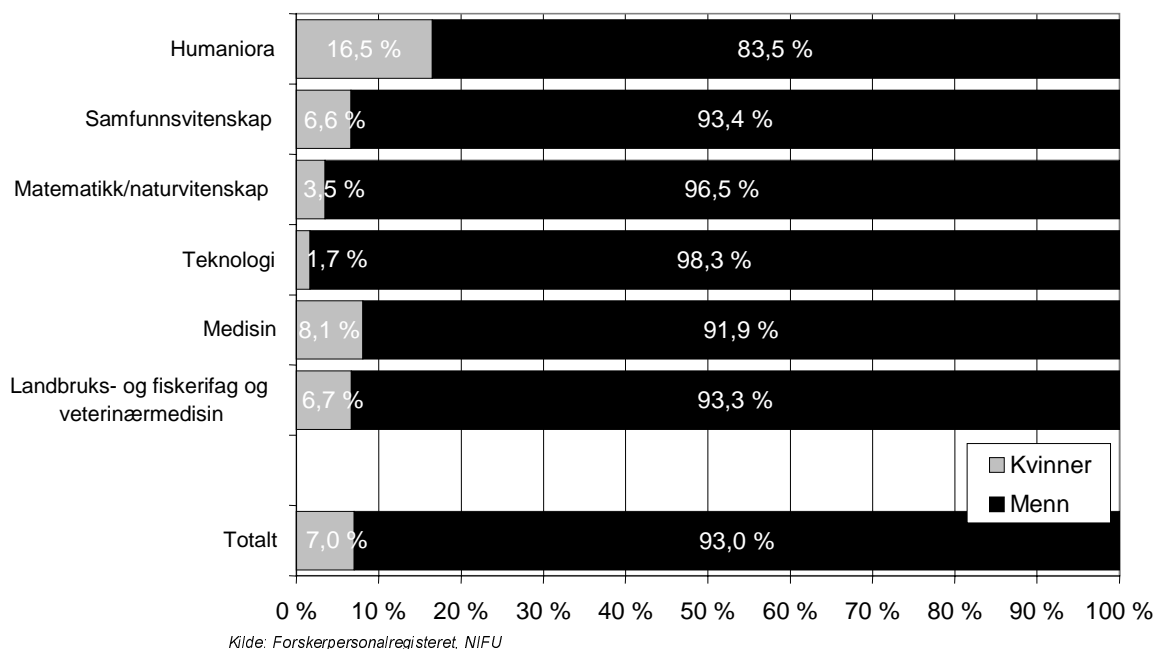
Kilde: Doktorgradsregisteret, NIFU

## 2.2.6 Professor II

Universiteter og høgskoler har mulighet til å foreta ansettelse i bistillinger for å trekke til seg kompetente personer som ikke har hovedstilling ved institusjonen selv. Professor II-stillinger har lenge vært i bruk i det medisinske fagområdet for overleger ved universitetssykehus. Slike stillinger er i økende grad tatt i bruk også i andre fagområder. Hovedstillingene kan være ved forskningsinstitusjoner, i industri og annet næringsliv, ved utenlandske institusjoner, eller ved andre universiteter og høgskoler.

Kvinnene er dårlig representert blant innehaverne av professor II-stillinger. I 1999 var kvinneandelen bare 7 prosent. Nærmere 40 prosent av professor II-stillingene sorterer under det medisinske fagområdet – her var kvinneandelen 8 prosent. Også samfunnsvitenskap har mange slike stillinger, men bare knapt 7 prosent innehas av kvinner. Humaniora er det fagområde som har høyest kvinneandel blant professor II'ene – 16,5 prosent i 1999. I teknologi, matematikk/naturvitenskap og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin er det svært få kvinnelige professor II.

**Figur 2.20 Kjønnsfordeling i professor II-stillinger i 1999, etter fagområde**



**Tabell 2.7 Kjønnsfordeling i professor II-stillinger i 1997 og 1999, etter fagområde**

Fagområde	Kvinner	Menn	Totalt	Prosentandel kvinner
<b>1997</b>				
Humaniora	14	72	86	16,3
Samfunnsvitenskap	11	163	174	6,3
Matematikk/naturvitenskap	2	104	106	1,9
Teknologi	1	113	114	0,9
Medisin	24	302	326	7,4
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	3	33	36	8,3
<b>Totalt</b>	<b>55</b>	<b>787</b>	<b>842</b>	<b>6,5</b>
<b>1999</b>				
Humaniora	14	71	85	16,5
Samfunnsvitenskap	13	183	196	6,6
Matematikk/naturvitenskap	4	111	115	3,5
Teknologi	2	118	120	1,7
Medisin	27	307	334	8,1
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	2	28	30	6,7
<b>Totalt</b>	<b>62</b>	<b>818</b>	<b>880</b>	<b>7,0</b>

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

## 2.2.7 Fag- og institusjonsprofiler

### 2.2.7.1 Fagprofiler

I det følgende presenterer vi profiler for en rekke faggrupper innen de ulike fagområdene. Profilene gir kjønnsfordelingen for ulike grupper av personale ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene i året 1999. Statlige høgskoler er ikke inkludert. Følgende personalgrupper er tatt med:

- Antall personer som avla høyere grads eksamen. Kilde: Akademikerregisteret.
- Antall forskningsstipendiater knyttet til institusjonene. Kilde: Forskerpersonalregisteret.
- Antall doktorgradsdisputaser ved institusjonene. Kilde: Doktorgradsregisteret.
- Antall vitenskapelig personale i faste stillinger. Kilde: Forskerpersonalregisteret.
- Herav antall professorer i hovedstilling. Kilde: Forskerpersonalregisteret.

Profilene gir et situasjonsbilde for året 1999. Den typiske profil viser en synkende kvinneandel når vi beveger oss fra kandidatproduksjon via rekrutteringsstillinger og doktorgrader til fast ansatt personale. Lavest er kvinneandelen i professorgruppen. Dette er det generelle bildet, men enkelte faggrupper avviker fra dette. Tallmaterialet er lavt i enkelte faggrupper, og det kan være betydelige fluktuasjoner i kvinneandelene fra år til år. Dette gjelder særlig antall doktorgradsdisputaser. I Vedlegg 2 er det tatt inn tabeller som viser utviklingen i faggruppene i løpet av 1990-tallet.

Profilene slik de framkommer i figurene sier imidlertid ikke noe om utviklingen over tid. De kan tolkes i et utviklingsoptimistisk perspektiv, som en forventning om at et større antall kvinner etter hvert vil bli ansatt i faste stillinger siden antallet rekrutter er høyere. Det er potensielt flere kvinnelige søkere til faste stillinger og således flere ”å velge blant”. Profilene kan tolkes i en annen retning også, ved at man ser dem som et vedvarende mønster som ikke så lett lar seg forandre. De kan gi grunnlag for spekulasjoner om at det foreligger særskilte mekanismer i karriere- og rekrutteringssystemet som fører til at kvinner vanskelig når fram i konkurransen om faste stillinger.

For å belyse dette, trengs det mer inngående analyser av de enkelte faggruppene. Ved å følge de akademiske karriereforløp for enkeltpersonene, fra candidateksamen via rekrutteringsstilling og doktorgrad til fast stilling, kan man se i hvilken grad ”avskallingen” er større blant kvinner enn menn. I denne sammenheng er det også mulig å foreta en systematisk sammenligning på tvers av faggruppene. F.eks.: hvor mange kvinner blant kandidater med avlagt cand.scient.-eksamen med kjemi som hovedfag i tidsrommet 1985-95 satset på en forskerkarriere, dvs. ble forskningsstipendiat og avla en doktorgrad? Hvor mange av dem innehar en vitenskapelig stilling ved et universitet eller høgskole i 1999? Har kvinnes karriereforløp vært vesentlig forskjellig fra de mannlige kandidaters karriereforløp? Hvordan er det tilsvarende forhold for kandidater med sosiologi som hovedfag? Er det store forskjeller mellom kjemi og sosiologi?

Slike karriereanalyser har vi ikke kunnet gjøre innenfor rammen av det foreliggende prosjektet, men NIFUs registre inneholder data som muliggjør slike analyser.

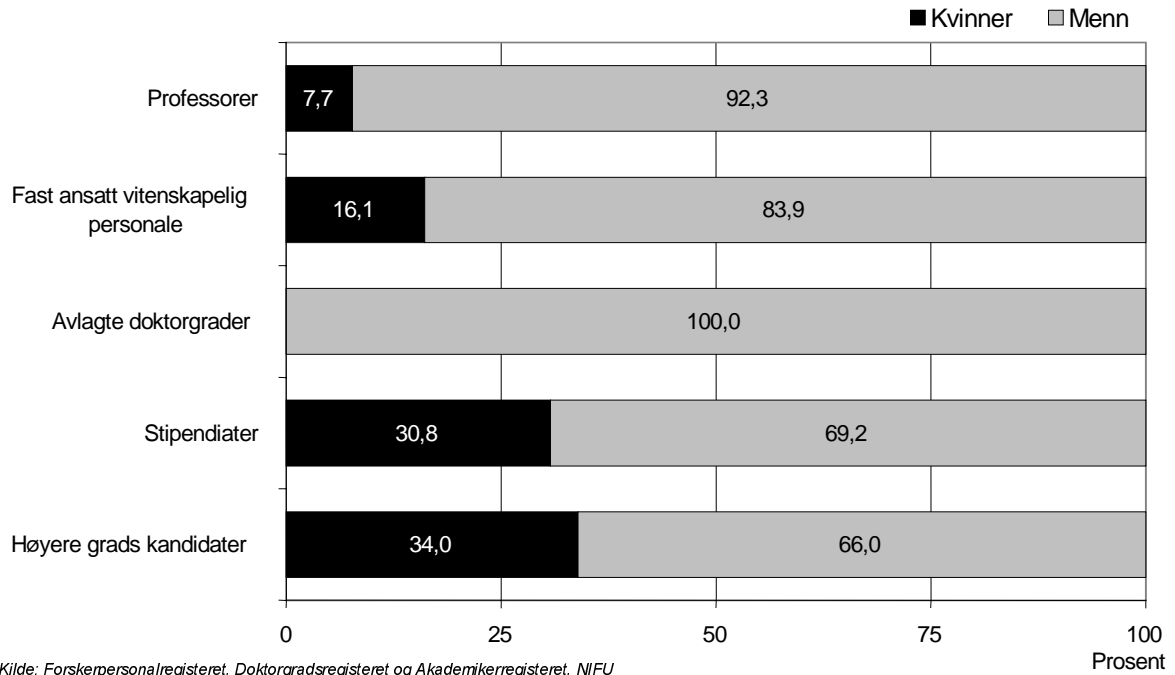
I det følgende vil vi kort presentere de enkelte fagprofiler for 1999. I Vedlegg 2 inngår dessuten et sett med tabeller som viser utviklingen for faggruppene over tid, fra 1990 til 1999. Vi har også laget samleprofiler, eller institusjonsprofiler, for hvert av universitetene og for universiteter og vitenskapelige høgskoler totalt. En institusjonsprofil viser kjønnsfordelingen ved institusjonen som helhet for alle fagområder.

### 2.2.7.1.1 *Humaniora*

#### Filosofi og idéhistorie

Kvinneandelen blant kandidater og stipendiater er om lag 1 av 3, mens den var 1 av 6 i det faste personalet og 1 av 13 blant professorene. Ingen kvinnelige doktorander i 1999. I løpet av hele 1990-tallet ble det bare avlagt 4 doktorgrader av kvinner, mot 45 av menn.

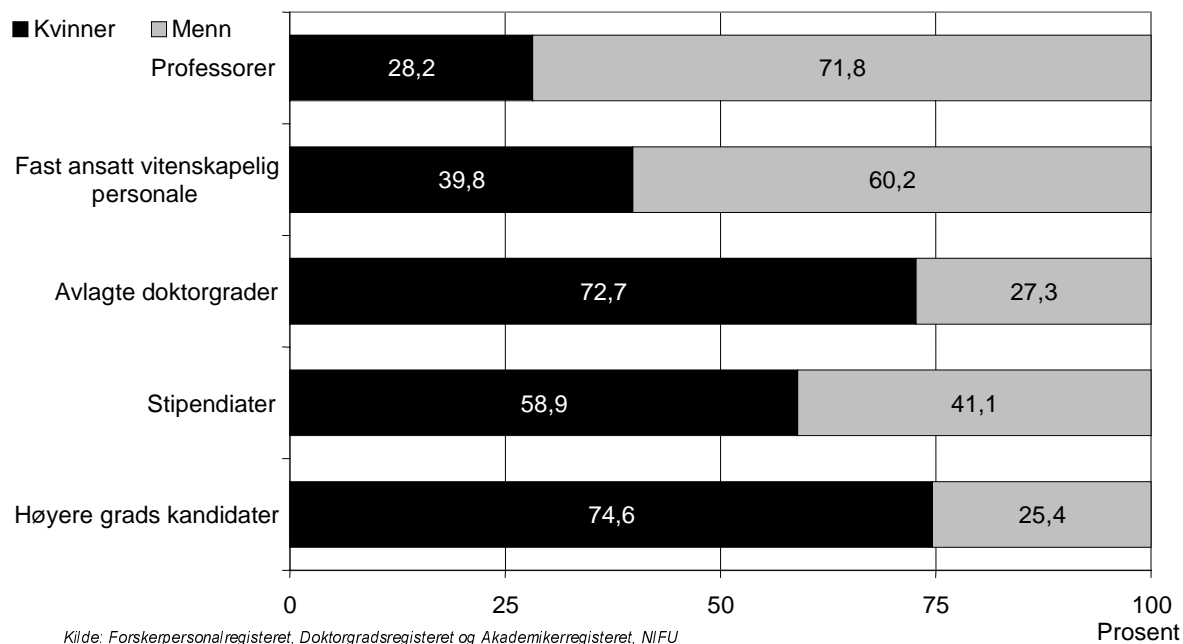
**Figur 2.21** Kjønnfordeling i filosofi og idehistorie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Språk- og litteraturvitenskap

I språk- og litteraturvitenskapelige fag er kvinneandelen gjennomgående høy, men likevel synkende når vi beveger oss oppover i "hierarkiet". Om lag 3 av 4 kandidater og doktorgrader avlegges av kvinner, og det er flest kvinner blant stipendiatene. I det faste personalet er det 4 kvinner av 10 totalt, og blant professorene 1 av 4.

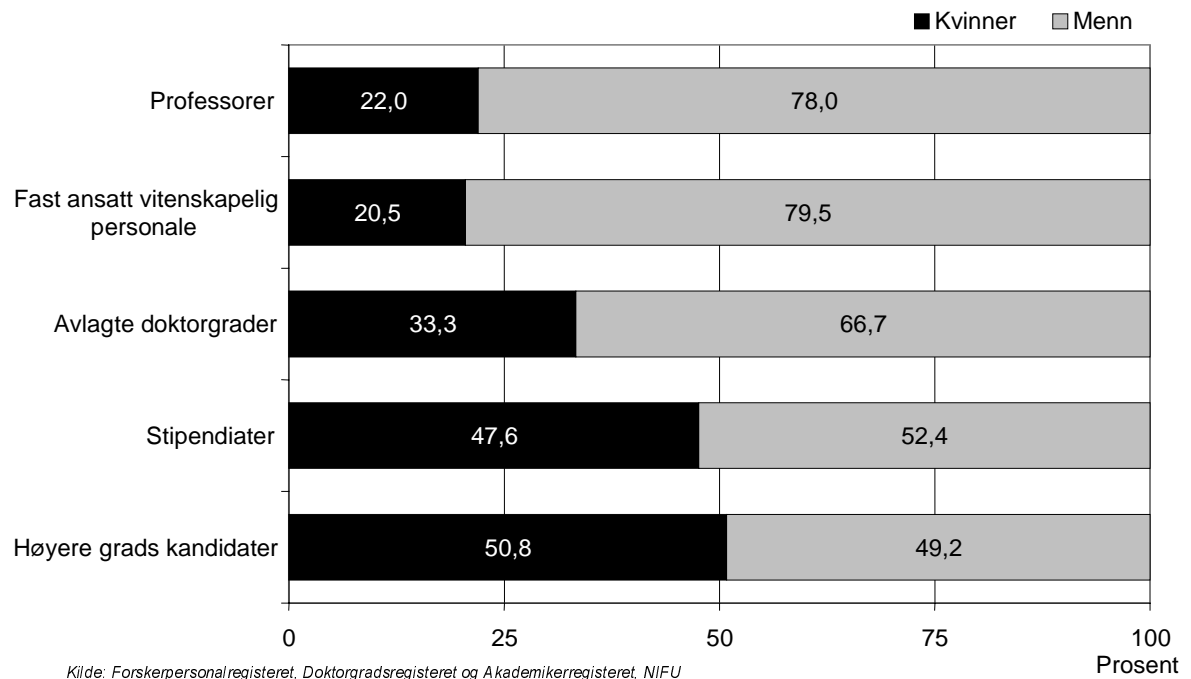
**Figur 2.22** Kjønnfordeling i språk- og litteraturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Historie

Kvinnene utgjør om lag halvparten av kandidater og stipendiater i faget, men bare 1 av 5 i det faste personalet er kvinne. Det samme gjelder for professorgruppen. Hver tredje doktorand var kvinne i 1999, noe som svarer til gjennomsnittet for 1990-tallet samlet.

Figur 2.23 Kjønnfordeling i historie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999

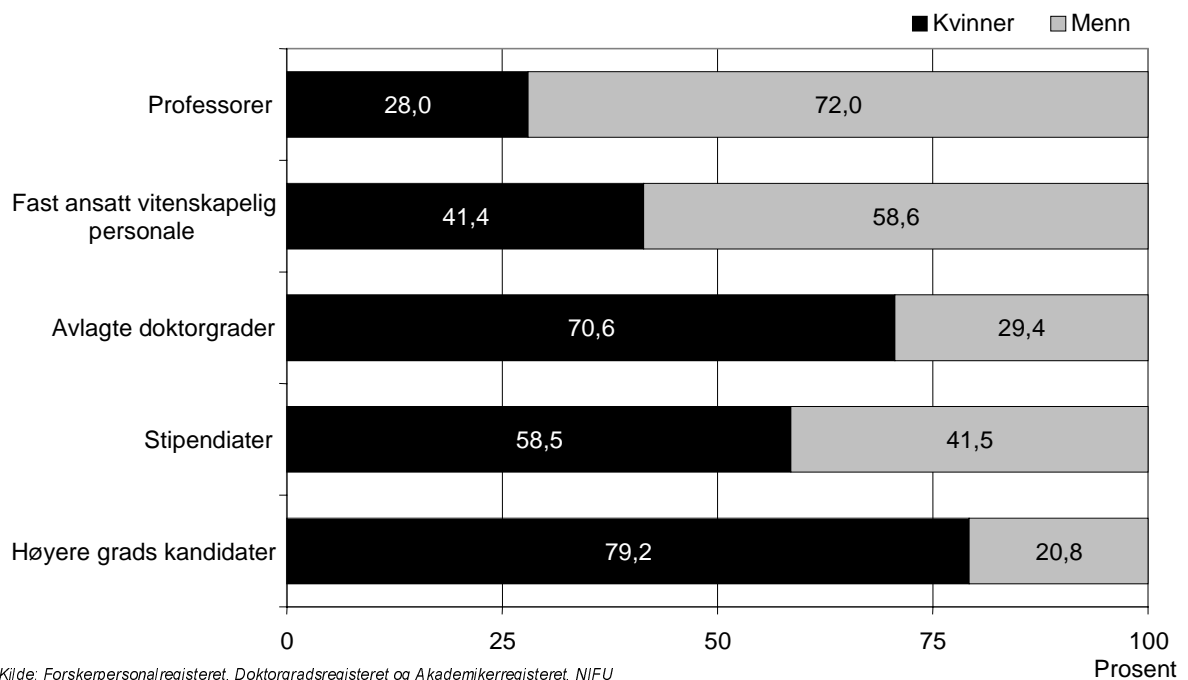


### 2.2.7.1.2 Samfunnsvitenskap

#### Pedagogikk

Faget karakteriseres ved høye kvinneandeler. Hele 4 av 5 kandidater var kvinner, og kvinner innehadde mer enn halvparten av stipendiatstillingene. Hele 7 av 10 doktorgrader ble avlagt av kvinner i 1999. Det var en ekstraordinært høy kvinneandel dette året, men i gjennomsnitt var likevel kvinnene i flertall blant doktorandene for 1990-tallet samlet. I det faste vitenskapelig personalet var det i 1999 fremdeles bare 4 kvinner av 10 totalt, og blant professorene 3 av 10.

Figur 2.24 Kjønnfordeling i pedagogikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999

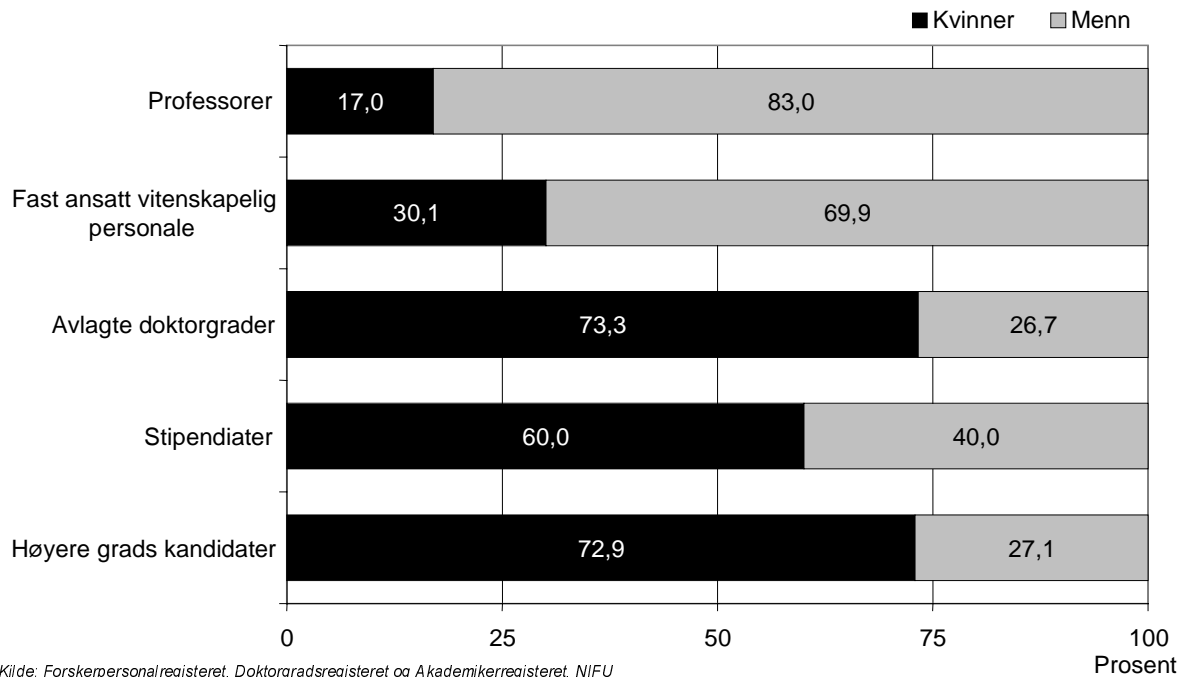




## Psykologi

Også her er kvinneandelene høye. Tre av 4 kandidater var kvinner og 2 av 5 stipendiater. Kvinneandelen blant doktorandene, 3 av 4, var flatterende høy i 1999; for 1990-tallet som helhet var i underkant av halvparten av doktorandene kvinner. I det faste personalet var det imidlertid bare 3 kvinner av 10 totalt, og blant professorene 1 av 6.

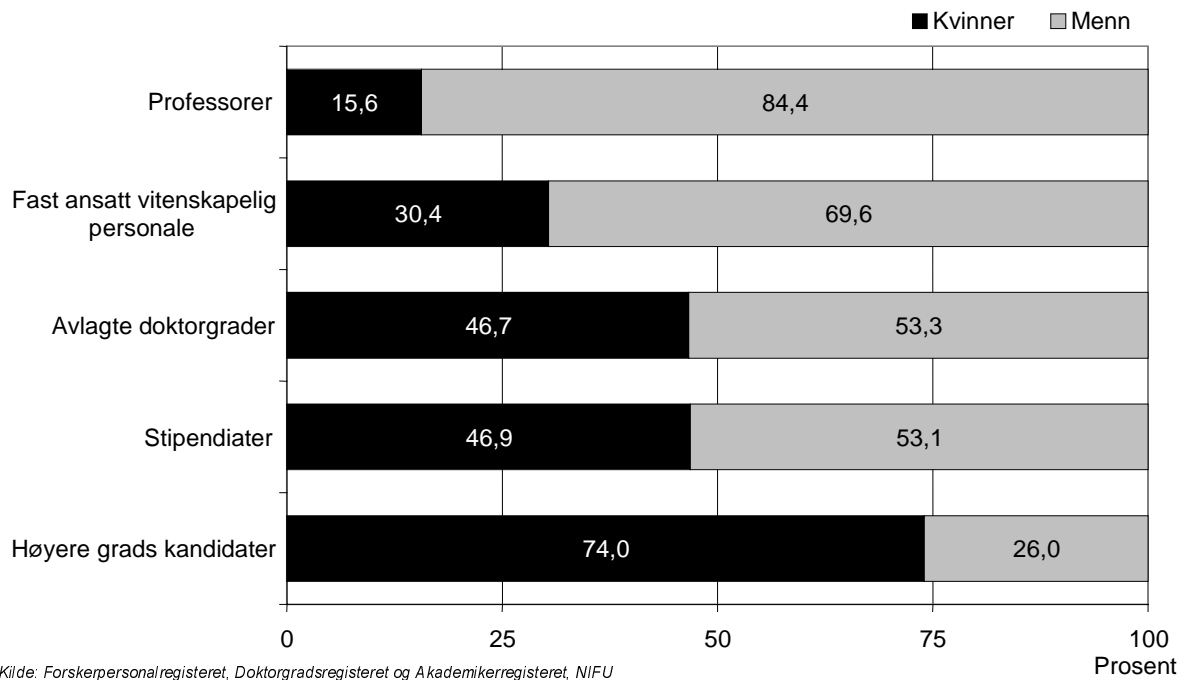
Figur 2.25 Kjønnfordeling i psykologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Sosiologi

Også i sosiologi er det en høy andel kvinner blant kandidatene – 3 av 4. Blant stipendiater og doktorander ligger kvinneandelen i underkant av 50 prosent. Kjønnfordelingen i det faste personalet er som i psykologi – 3 kvinner av 10, hvorav 1 kvinne av 6 i professorgruppen.

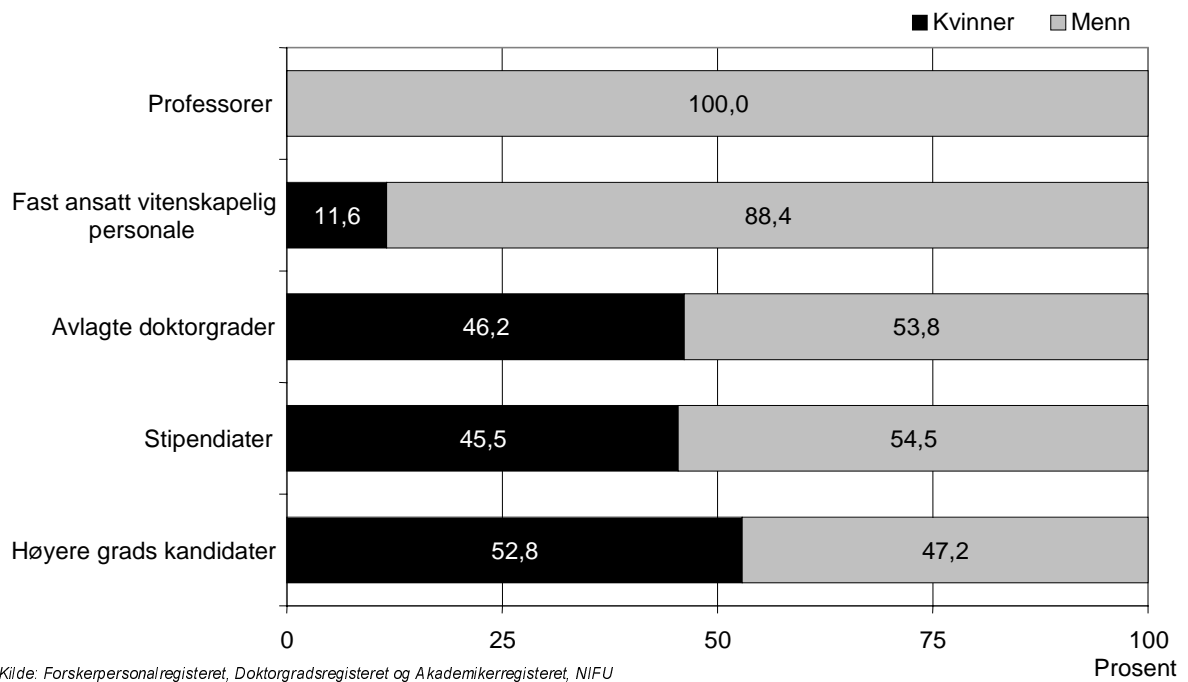
Figur 2.26 Kjønnfordeling i sosiologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Statsvitenskap

I dette faget har det lave antall kvinner i faste stillinger lenge vært påfallende. Av 1999-tallene kan man imidlertid anta at rekrutteringsgrunnlaget er til stede. Mer enn halvparten av kandidatene dette året var kvinner, og kvinner innehadde nesten halvparten av stipendiatstillingene. Også når det gjelder avlagte doktorgrader var kvinneandelen høy - nærmere 50 prosent i 1999, mens gjennomsnittet for hele 1990-tallet var 1 kvinne av 3 totalt. I det faste personalet var imidlertid kvinneandelen bare 1 av 10, og i professorgruppen manglet kvinnene fullstendig i 1999. Det må imidlertid nevnes at faget har fått kvinnelige professorer senere.

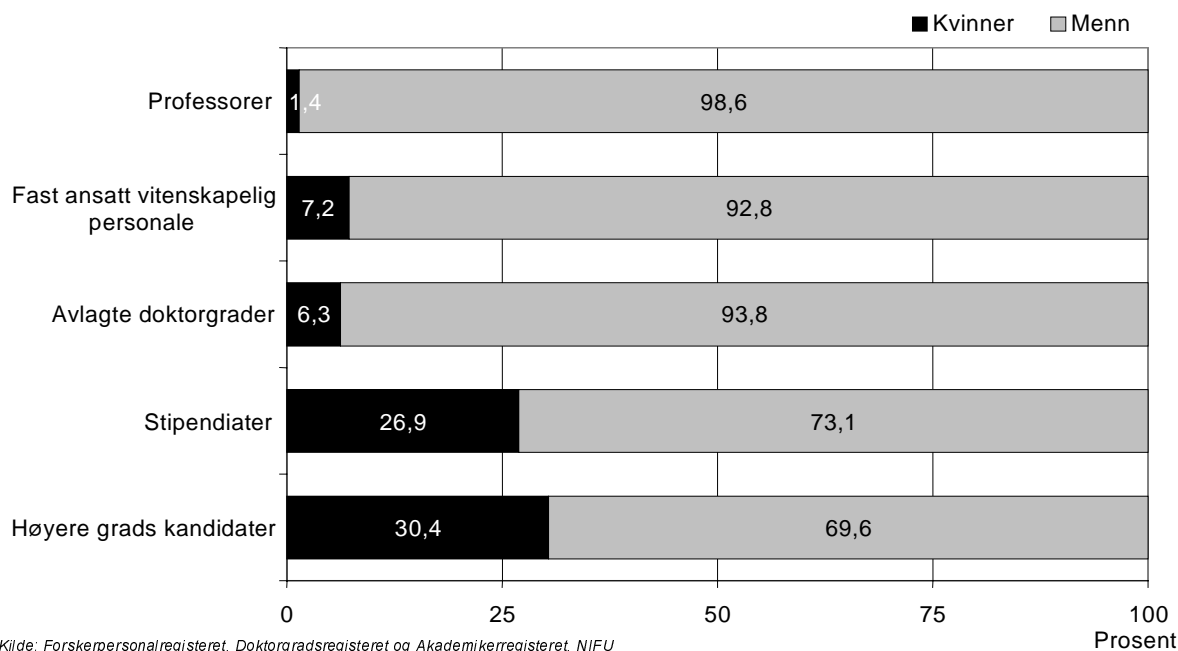
Figur 2.27 Kjønnfordeling i statsvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høgschooler i 1999



## Økonomi

Her er kjønnsfordelingen enda skjevere enn i statsvitenskap. Tre av 10 kandidater var kvinne og 1 av 4 stipendiater. Bare 1 av 16 doktorander var kvinne. 1999 var imidlertid et ”dårlig år”; kvinneandelen blant doktorandene var 1 av 6 når vi ser på hele 1990-tallet. Blant det faste personale er kvinneandelen ekstremt lav i forhold til andre samfunnsvitenskapelige fag idet bare 1 av 14 var kvinne. Blant professorene var kvinneandelen 1 prosent, dvs. det var én kvinnelig professor.

Figur 2.28 Kjønnsfordeling i økonomi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



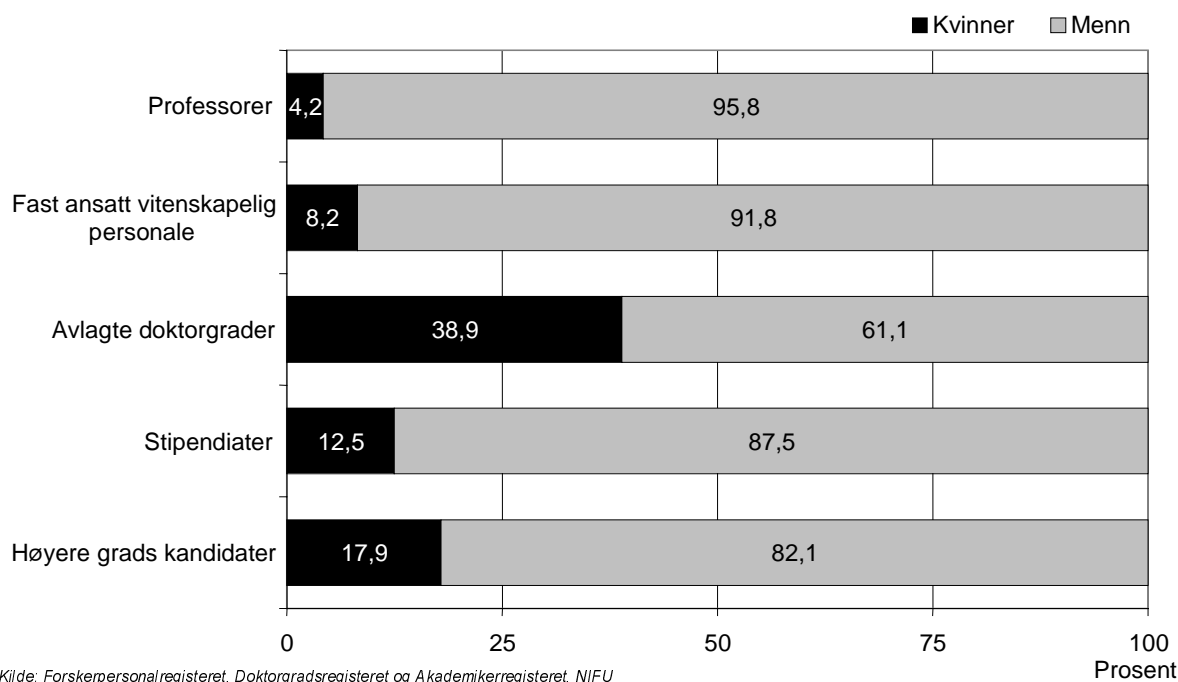
### 2.2.7.1.3 Matematikk/naturvitenskap

Rekrutteringen av kvinner til realfagene har lenge vært på den utdannings- og forskningspolitiske dagsorden. Det er få kvinner i faste stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Rekrutteringssituasjonen er imidlertid noe ulik for fagene. Skjevfordelingen mellom kjønnene er tydelig i matematikk, fysikk og informatikk, mens det er forholdsvis mange kvinner blant potensielle rekrutter i kjemi, geofag og biofag.

#### Matematikk

Bare 1 av 6 høyere grads kandidater er kvinne. Blant stipendiatene er andelen 1 av 8. Riktignok ble 2 av 5 doktorgrader i 1999 avlagt av kvinner, men dette var et ”toppår”. Gjennomsnittet for 1990-tallet var 1 av 5. I det faste personalet var det bare 1 kvinne av 12 totalt, og i professorgruppen var forholdstallet 1 av 24.

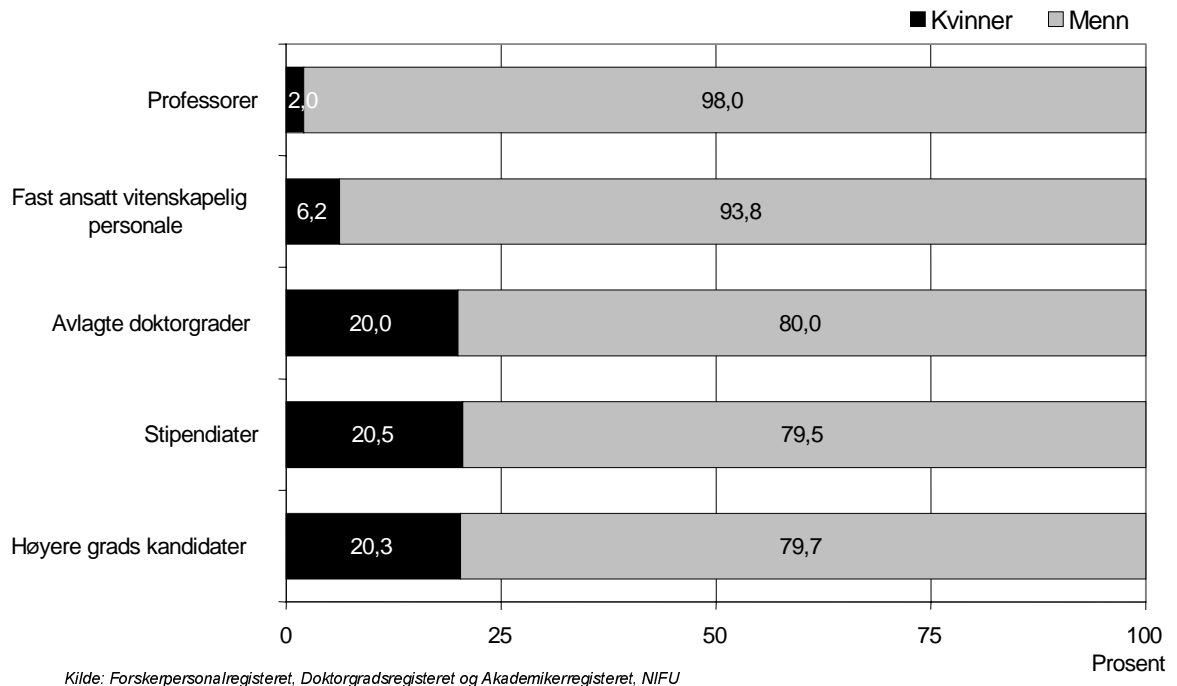
Figur 2.29 Kjønnfordeling i matematiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Fysikk

Hver femte person var kvinne både i kandidatgruppen, stipendiatgruppen og blant doktorandene. I det faste personalet var det større skjevhet i kjønnsfordelingen; bare 1 av 16 var kvinne. Forholdstallet for professorer var 1 kvinne av 50 totalt.

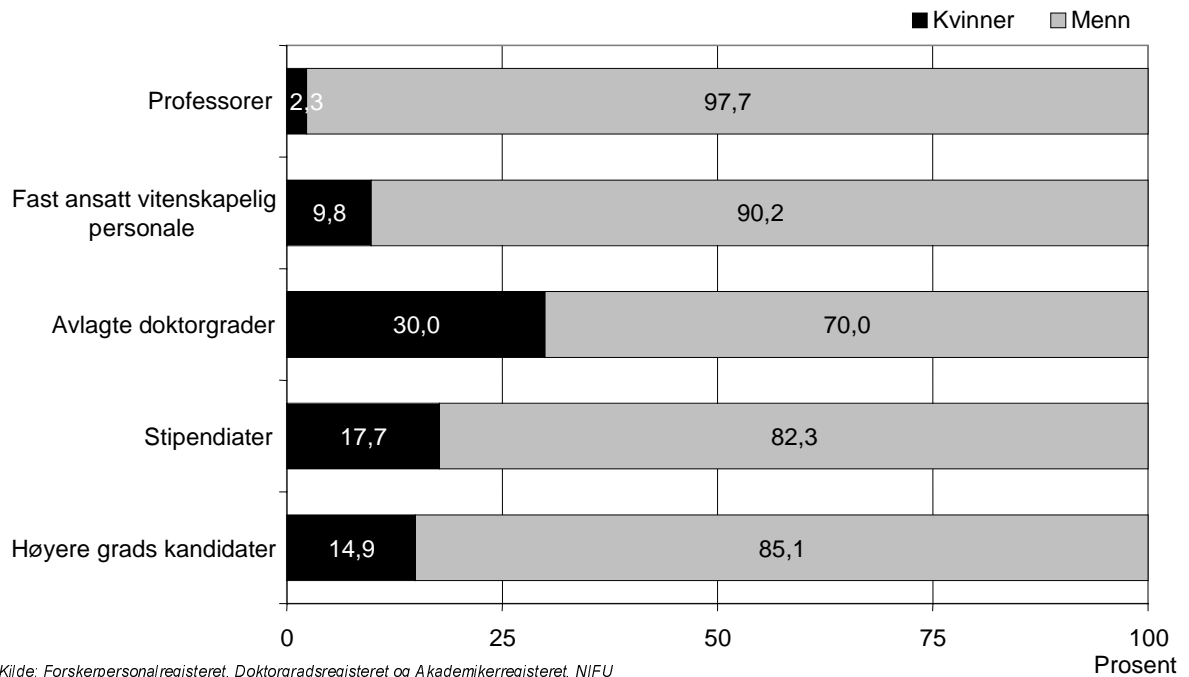
Figur 2.30 Kjønnsfordeling i fysiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Informatikk

Her var kvinneandelene 1 av 7 for kandidatene, 1 av 6 for stipendiatene og 3 av 10 for doktorandene. Gjennomsnittsandelen for doktorander for hele 1990-tallet var 1 kvinne av 5 totalt. I det faste personalet var forholdstallet imidlertid bare 1 kvinne av 10 totalt. I absolutte tall var det bare 1 kvinnelig professor i faget, mot 44 menn.

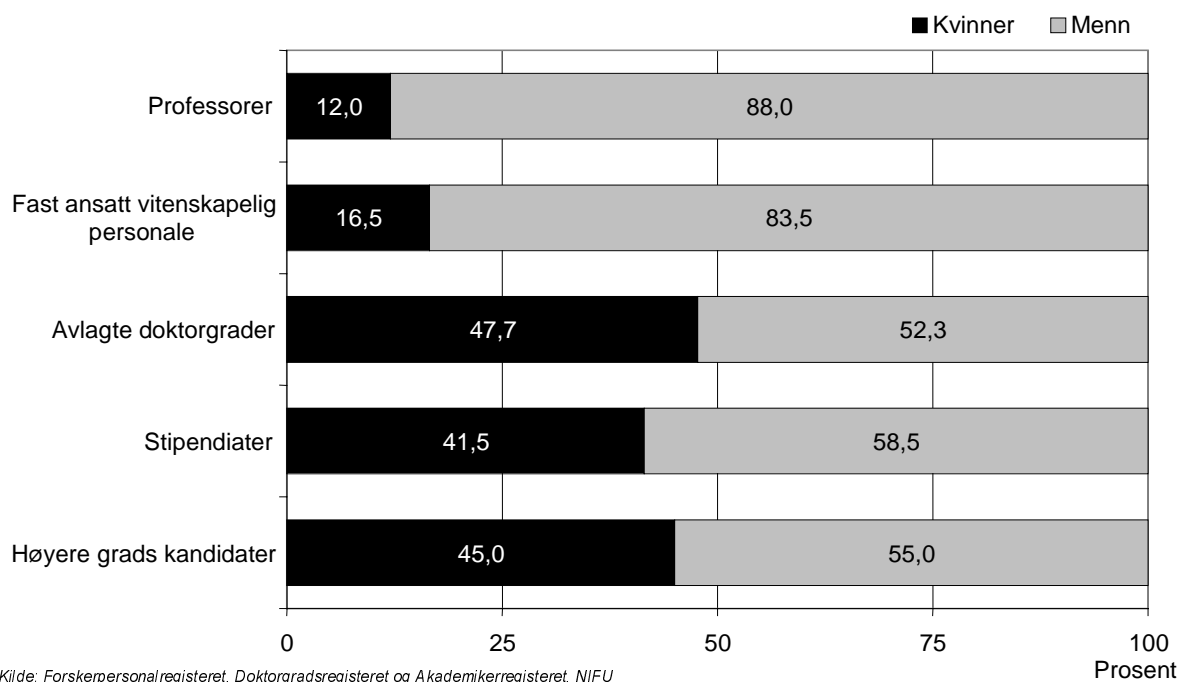
Figur 2.31 Kjønnfordeling i informatikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Kjemi

Kvinnene utgjorde nærmere halvparten av både kandidatene og doktorandene, og kvinneandelen var høy også blant stipendiatene. Imidlertid er det fremdeles bare 1 kvinne per 6 totalt i de faste stillingene. Tilsvarende forholdstall i professorgruppen er 1 av 8.

Figur 2.32 Kjønnfordeling i kjemiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999

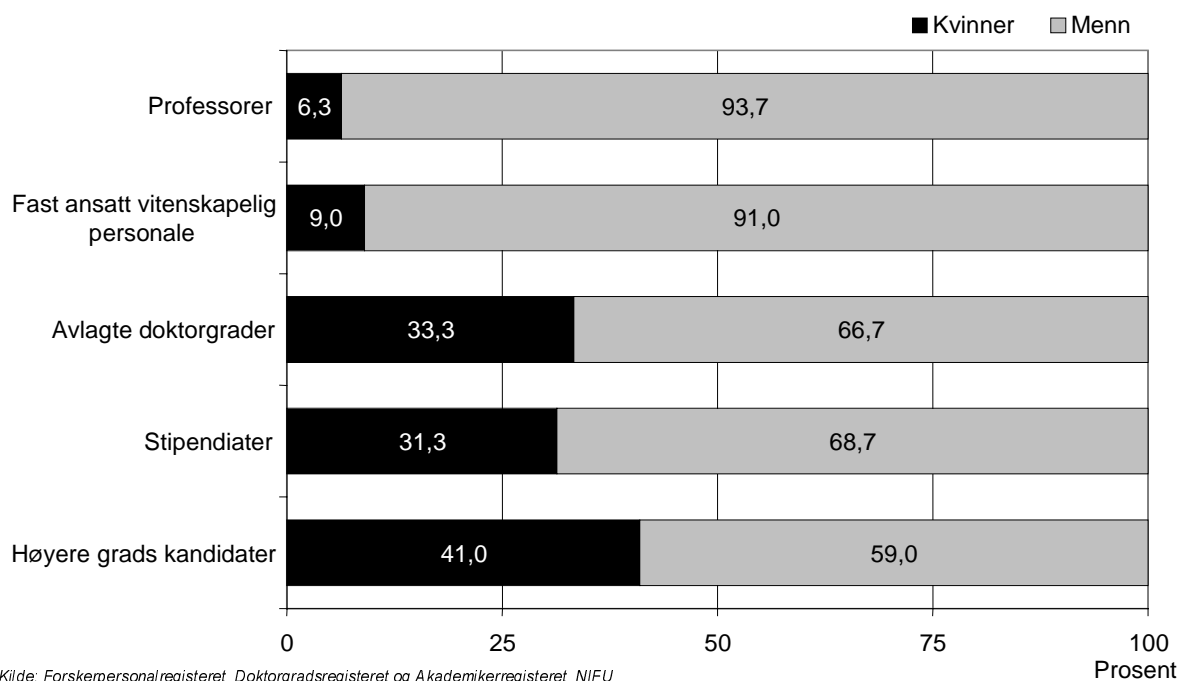




## Geofag

Også her er det relativt mange kvinner – 2 av 5 – i kandidatgruppen. Både blant stipendiatene og var 1 av 3 kvinne. I det fast personalet er imidlertid kvinneandelen bare 1 av 11 og blant professorene 1 av 16.

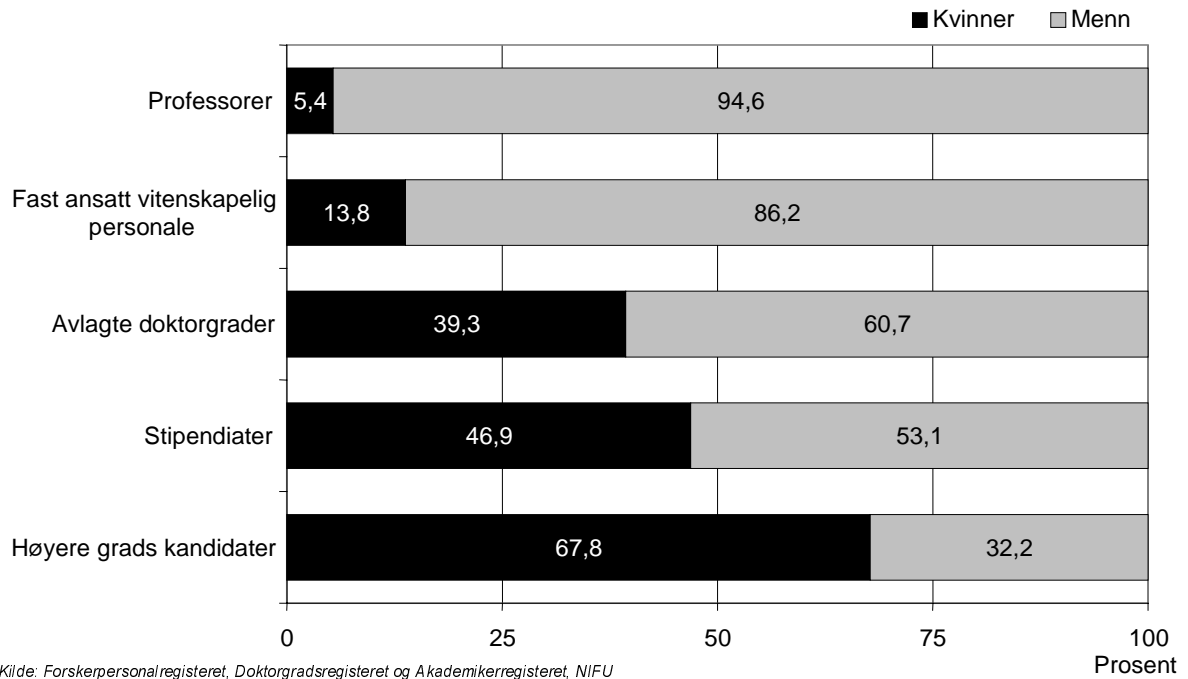
Figur 2.33 Kjønnfordeling i geofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Biofag

Dette er den faggruppe i realfagene hvor det er størst ulikhet i kvinneandelen mellom kandidater og stipendiater på den ene side og det faste personalet på den andre. Hele 2 av 3 kandidater var kvinner og nærmere halvparten av stipendiatene. Kvinneandelen er høy også blant dem som har avlagt doktorgraden – 2 av 5 i 1999 og 1 av 3 når vi ser 1990-tallet under ett. I det faste vitenskapelige staben er det imidlertid bare hver syvende person kvinne, og blant professorene går det 18 menn på hver kvinne.

Figur 2.34 Kjønnsfordeling i biofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



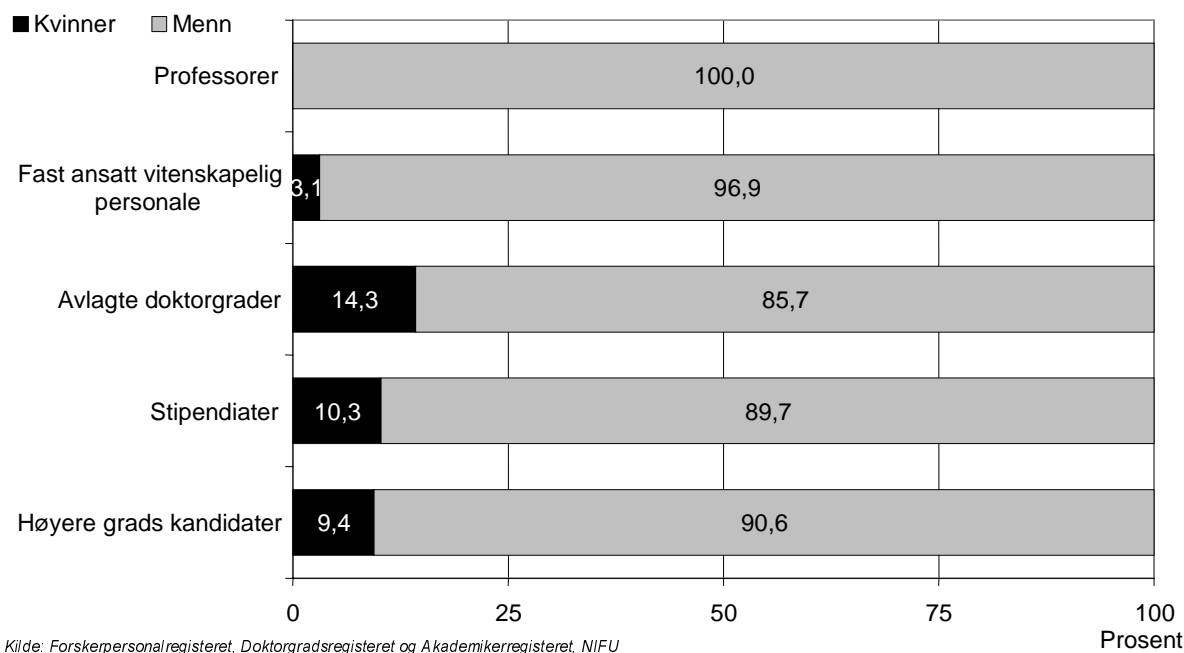
#### 2.2.7.1.4 Utvalgte teknologi-fakulteter ved NTNU

I det følgende vil vi se på utvalgte fakulteter ved NTNU hvor innslaget av teknologiske fag er betydelig. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at noen av fakultetene også har fag som i NIFUs forskerpersonalregister klassifiseres under andre fagområder. I framstillingen her inngår alle fagområder, altså ikke bare teknologi – se fotnoter til tabellene i Vedlegg 2. Framstillingen bygger på NTNUs fakultetsinndeling slik den var per 2001. Fra 1.januar 2002 trer en ny fakultetsinndeling med færre fakulteter i kraft.

#### Fakultetet for elektroteknikk og telekommunikasjon

Kvinnene utgjør et lite mindretall ved dette fakultetet. Ingen kvinnelige professorer i 1999 og bare 2 i fast stilling. Dessuten har det vært en nedgang i kvinnelige studenter og kandidater - både absolutt og relativt - i siste del av 1990-tallet. I 1996 avla 8 kvinner doktorgraden, i 1999 bare 2.

Figur 2.35 Kjønnfordeling ved Fak. for elektronikk og telekommunikasjon ved NTNU i 1999

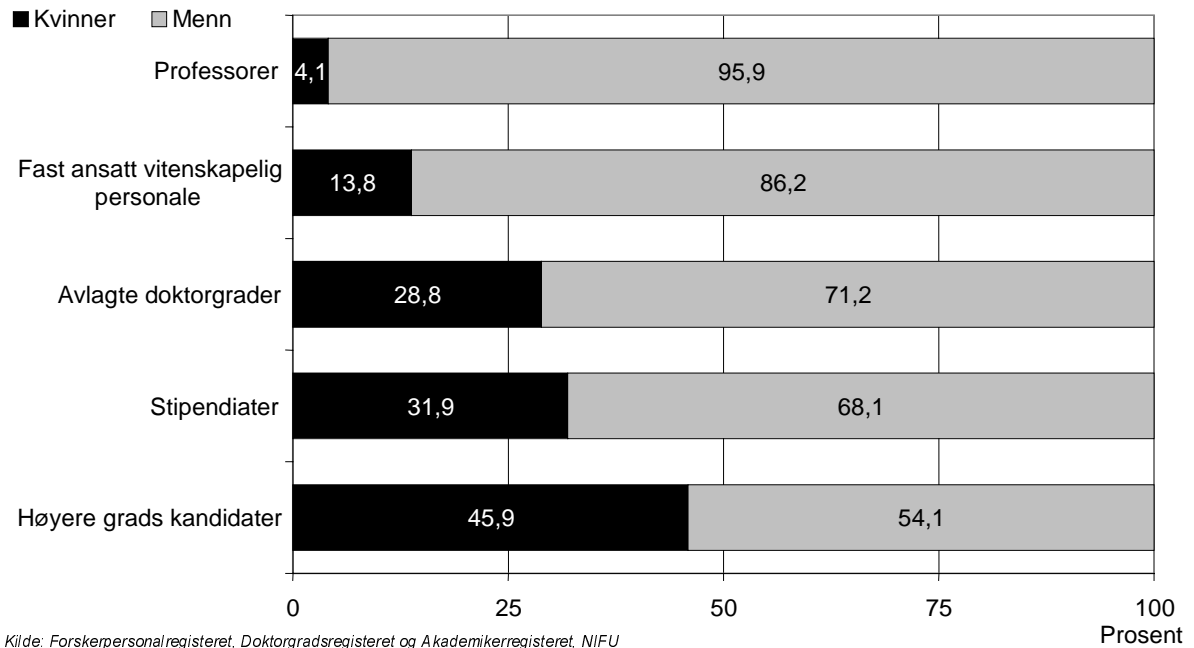


..

## Fakultetet for kjemi og biologi

Dette fakultetet viser den ”klassiske” profilen, med synkende kvinneandel fra kandidater til professorer. Nesten halvparten av kandidatene var kvinner i 1999, og i underkant av tredjeparten av doktorandene. Blant det faste vitenskapelige personalet finner vi imidlertid bare en kvinne 1 kvinne på 6 menn. I 1999 var det 3 kvinnelige professorer, som utgjorde en andel på 4 prosent.

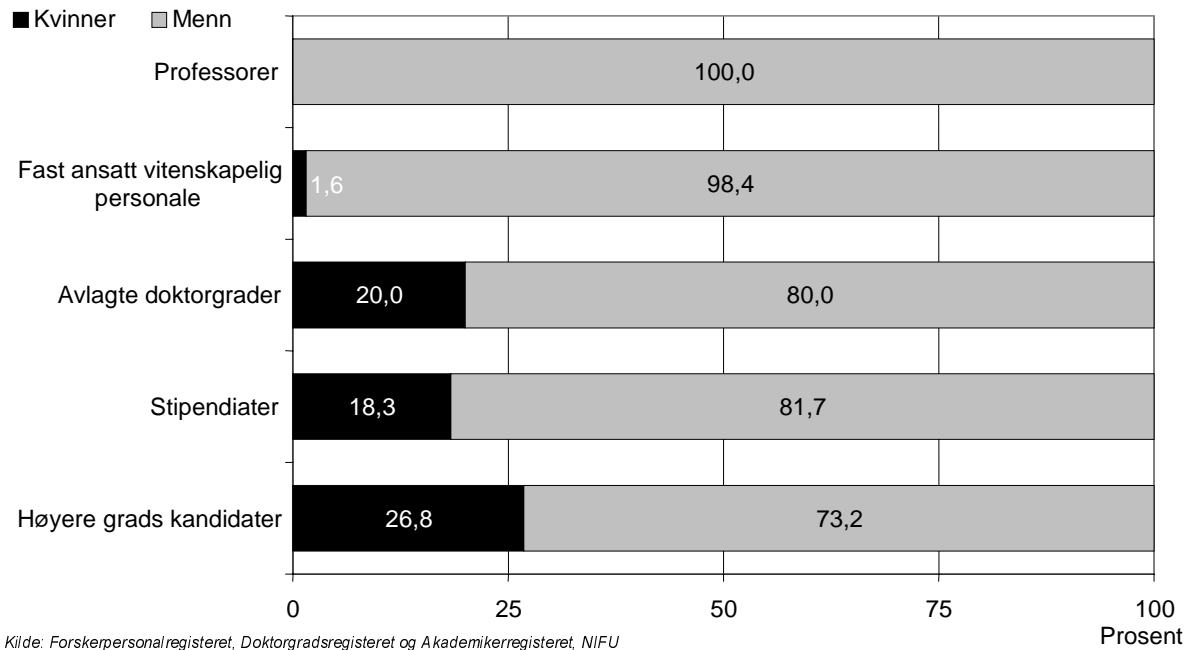
Figur 2.36 Kjønnfordeling ved Fak. for kjemi og biologi ved NTNU i 1999



## Fakultetet for bygg- og miljøteknikk

Dette er et mannsdominert fakultet når vi ser på lærerstaben. I 1999 var det ingen kvinnelige professorer og bare 1 kvinne blant de fast vitenskapelige ansatte. Hver fjerde kandidat og hver femte doktorand var imidlertid kvinne.

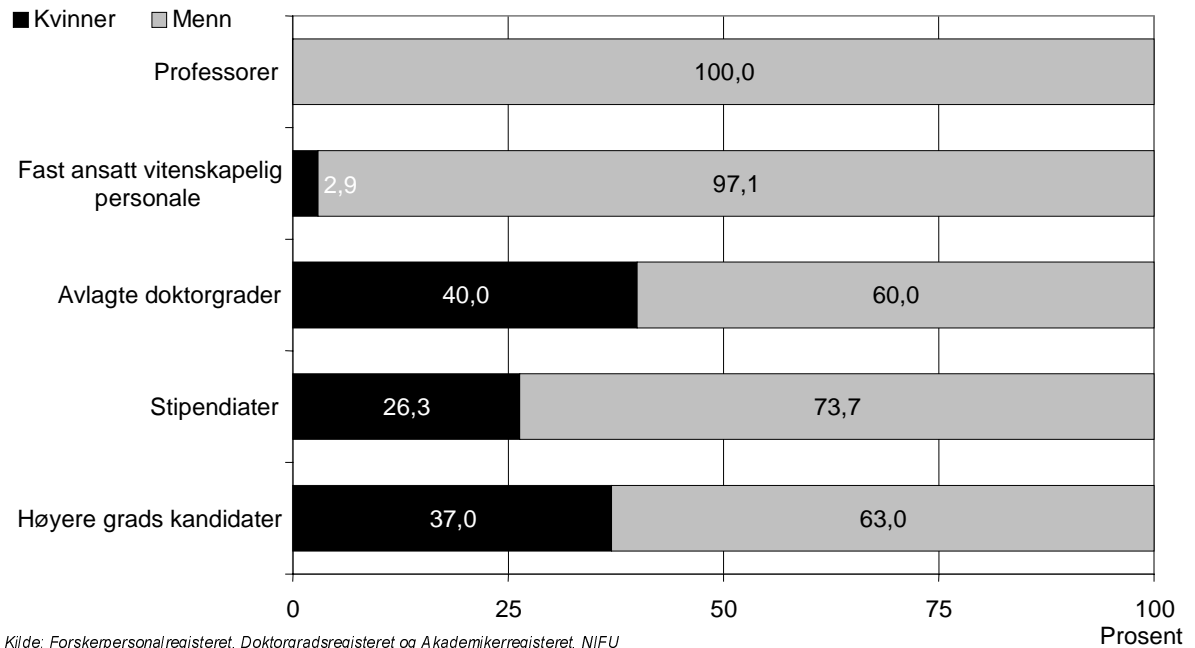
Figur 2.37 Kjønnfordeling ved Fak. for bygg- og miljøteknikk ved NTNU i 1999



## Fakultetet for geofag og petroleumsteknologi

Også her er kvinnene dårlig representert blant det faste vitenskapelige personalet. Bare én kvinne inngår i staben, ingen blant professorene. Mer enn en av tre blant kandidatene var imidlertid kvinne, og to av fem blant doktorandene i 1999.

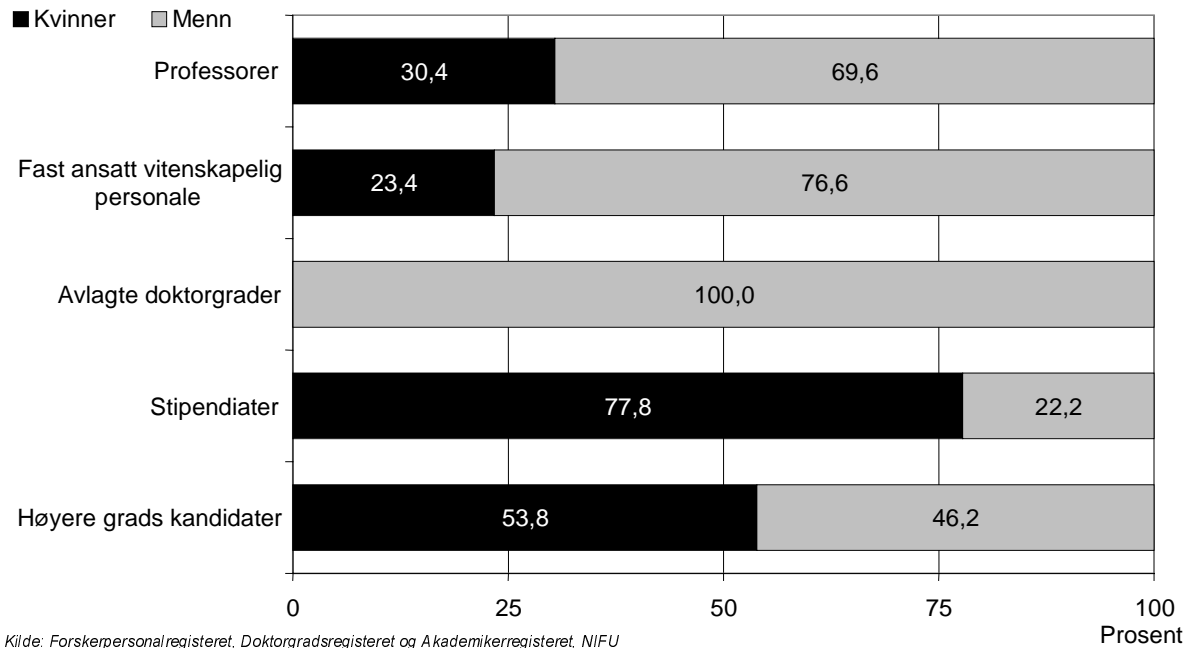
Figur 2.38 Kjønnfordeling ved Fak. for geofag og petroleumsteknologi ved NTNU i 1999



## Fakultetet for arkitektur, plan og billedkunst

Ved dette fakultetet var hver tredje professor kvinne i 1999 og hver fjerde når vi ser på det samlede faste vitenskapelige personalet. Kvinnene var i flertall blant kandidatene og stipendiatene. Ser vi på alle doktorander i tidsrommet 1992-99 samlet, finner vi om lag like mange kvinner som menn. Det avlegges imidlertid bare et lite antall doktorgrader per år, og i 1999 var det bare én (mann).

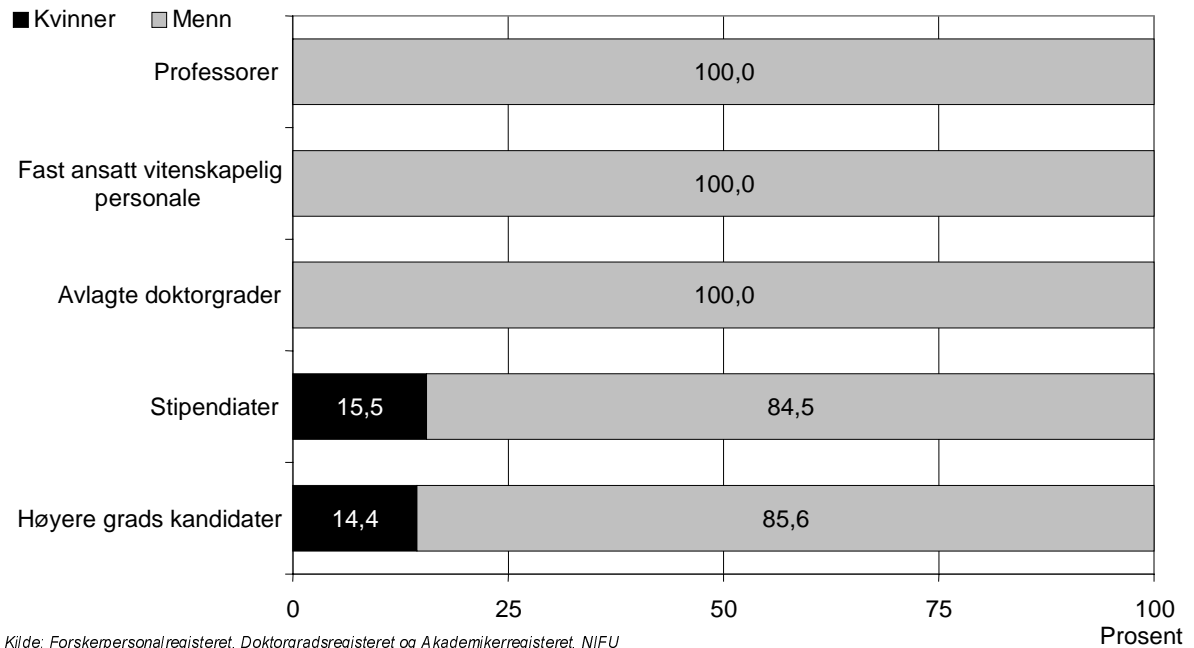
Figur 2.39 Kjønnsfordeling ved Fak. for arkitektur, plan og billedkunst ved NTNU i 1999



## Fakultetet for maskinteknikk

Ved dette fakultetet var kvinnene totalt fraværende i staben av fast vitenskapelig personale i 1999. Blant kandidater og stipendiater var det om lag 1 kvinne av 8 totalt. Årskullene for doktorander er små, men ser vi på perioden 1992-99 under ett var kvinneandelen 1 av 14.

Figur 2.40 Kjønnfordeling ved Fak. for maskinteknikk ved NTNU i 1999

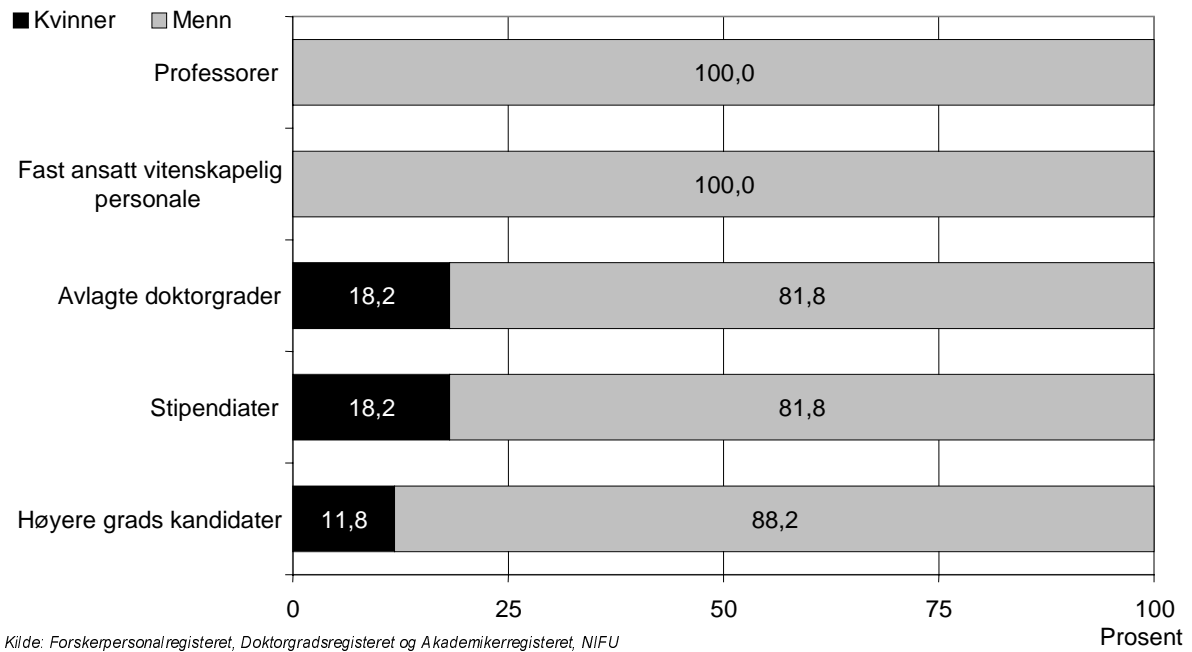




## Fakultetet for marin teknikk

Nok et fakultet uten kvinner i det faste vitenskapelige personalet. Det var også relativt få kvinner blant kandidatene i 1999, og kvinneandelen har til og med sunket siden midten av 1990-tallet. Det var 2 kvinner av til sammen 11 doktorander i 1999.

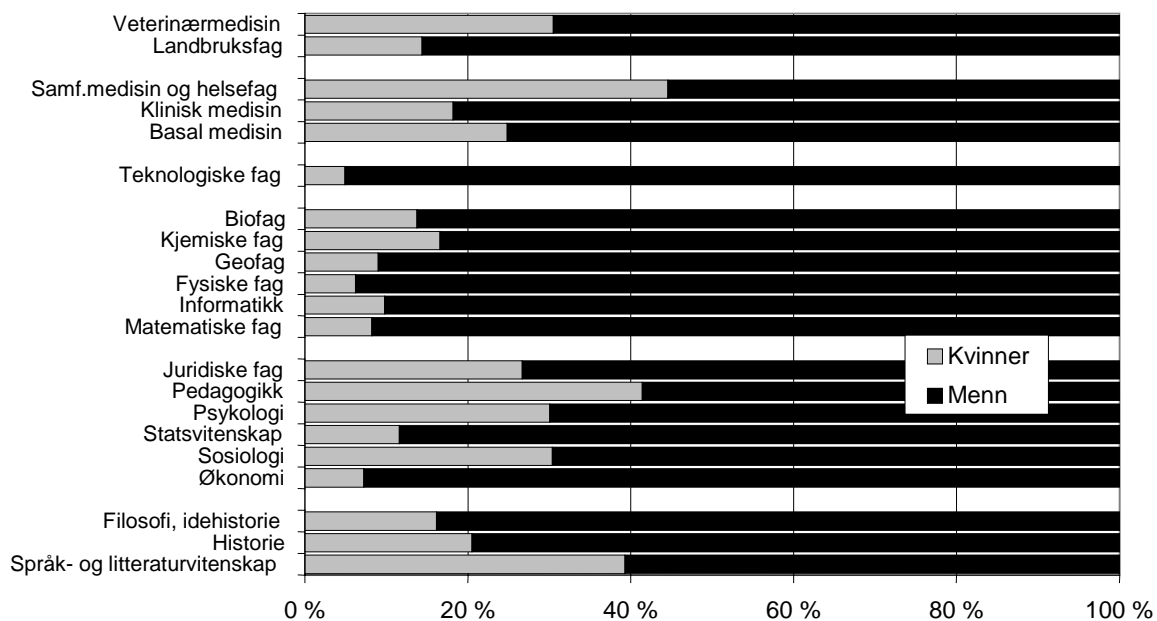
Figur 2.41 Kjønnfordeling ved Fak. for marin teknikk ved NTNU i 1999



### 2.2.7.1.5 Sammenligning av faggruppene

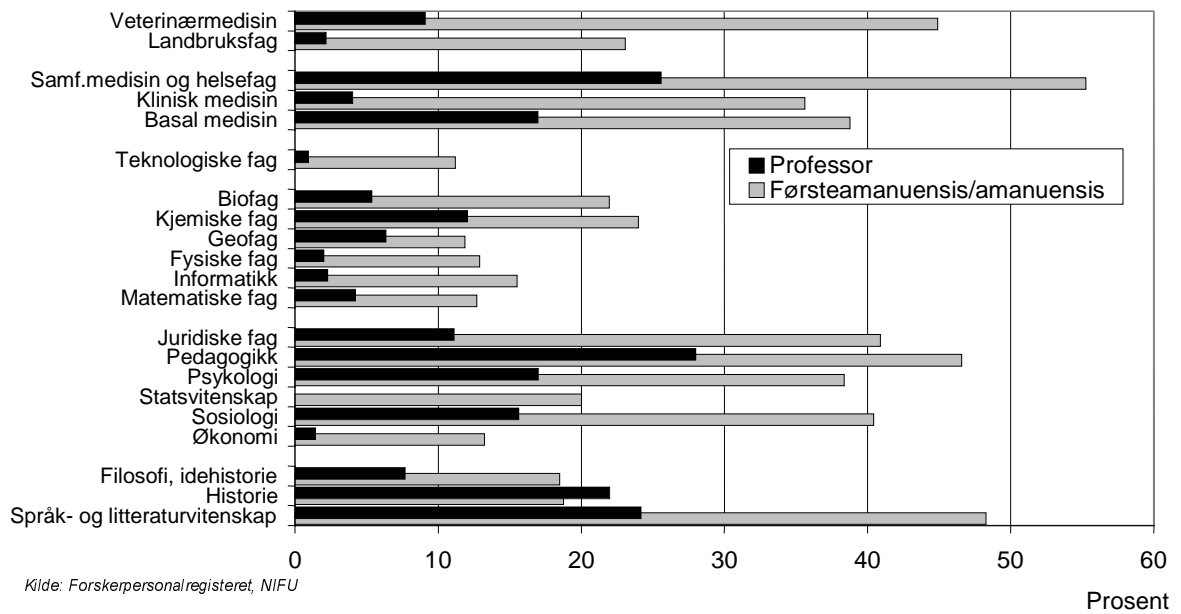
Som Figur 2.42 viser var kvinneandelen blant det faste personalet i 1999 høyest – dvs. om lag 40 prosent -i *samfunnsmedisin og helsefag, pedagogikk og språk- og litteraturvitenskap*. Lavest kvinneandel finner vi i *økonomi, teknologi* og de fleste *naturvitenskapelige* faggrupper.

**Figur 2.42** Kjønnfordeling i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 for utvalgte faggrupper



I Figur 2.43 framstilles kvinneandelene i hhv professorgruppen og førsteamanuensis/amanuensis-gruppen.

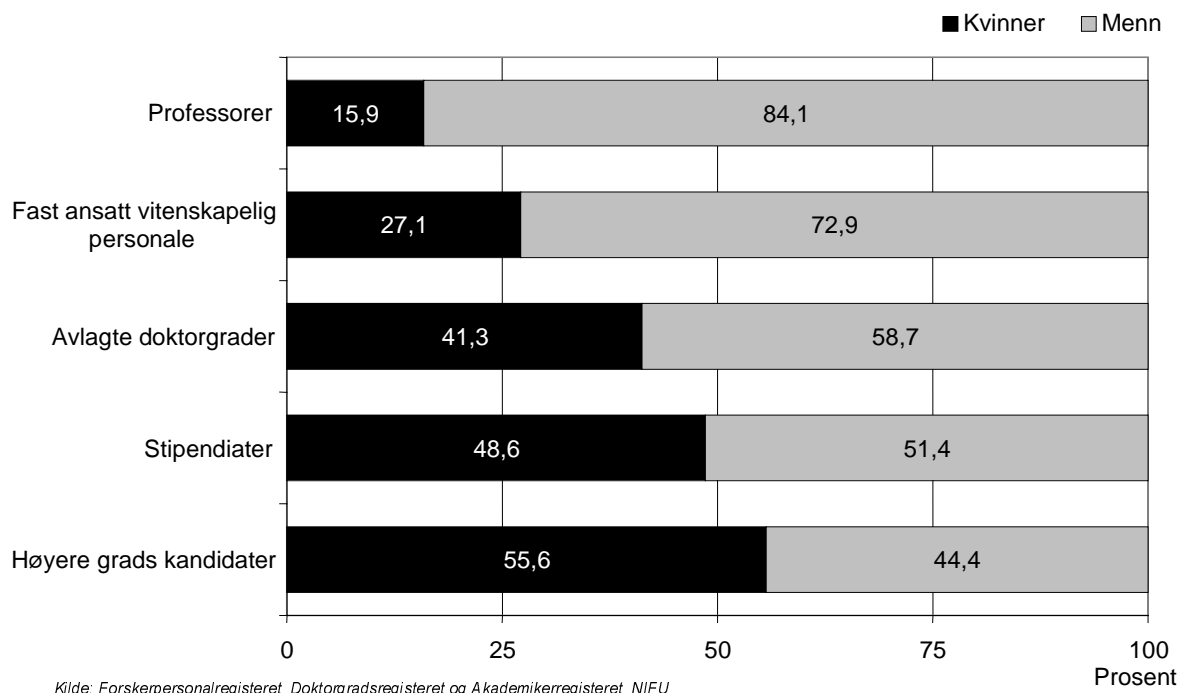
**Figur 2.43 Kvinneandeler i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 for utvalgte faggrupper, etter stillingsgruppe**



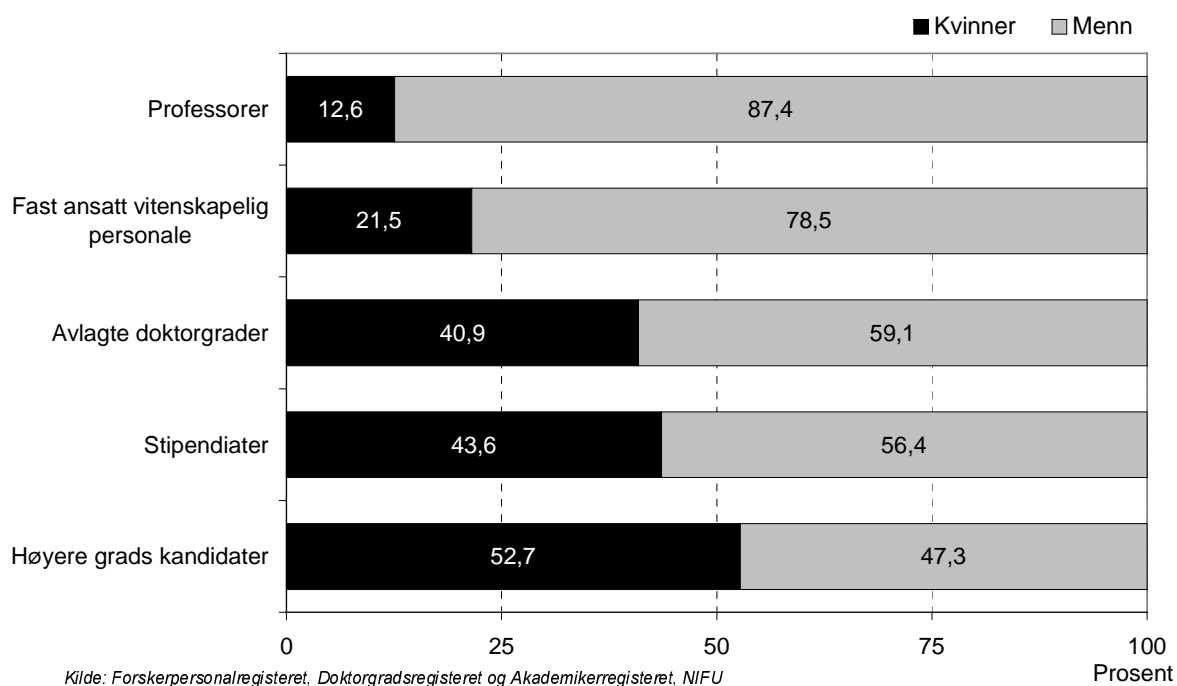
### 2.2.7.2 Institusjonsprofiler

Blant universitetene skiller NTNU seg ut med lavere kvinneandeler enn de øvrige universiteter, noe som har sammenheng med den vekt ingeniørfagene har ved dette lærestedet. Kvinnene er i flertall blant høyere grads kandidater ved alle universiteter unntatt NTNU. For stipendiater ligger kvinneandelen over 50 prosent ved Univ. i Tromsø, og noe under 50 prosent ved universitetene i Oslo og Bergen. Under 30 prosent av NTNUs stipendiater er kvinner. Når det gjelder avlagte doktorgrader, ligger kvinneandelen på knapt 30 prosent ved NTNU og i overkant av 40 prosent ved de andre universitetene. Univ. i Oslo har relativt flest kvinner blant sine professorer. En av 6 professorer er kvinne ved dette universitetet, mot 1 av 8 ved Univ. i Bergen. Ved Univ. i Tromsø er kvinneandelen blant professorene overraskende lav – knapt 9 prosent, det samme som NTNU.

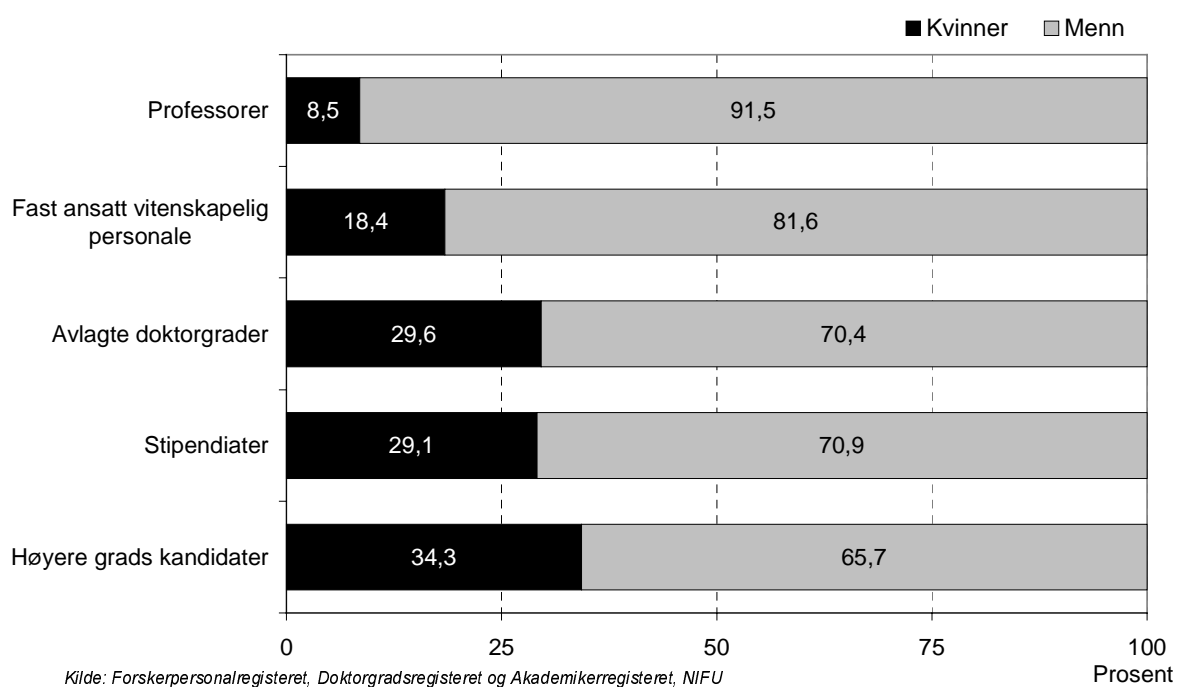
Figur 2.44 Kjønnfordeling ved Univ. i Oslo i 1999



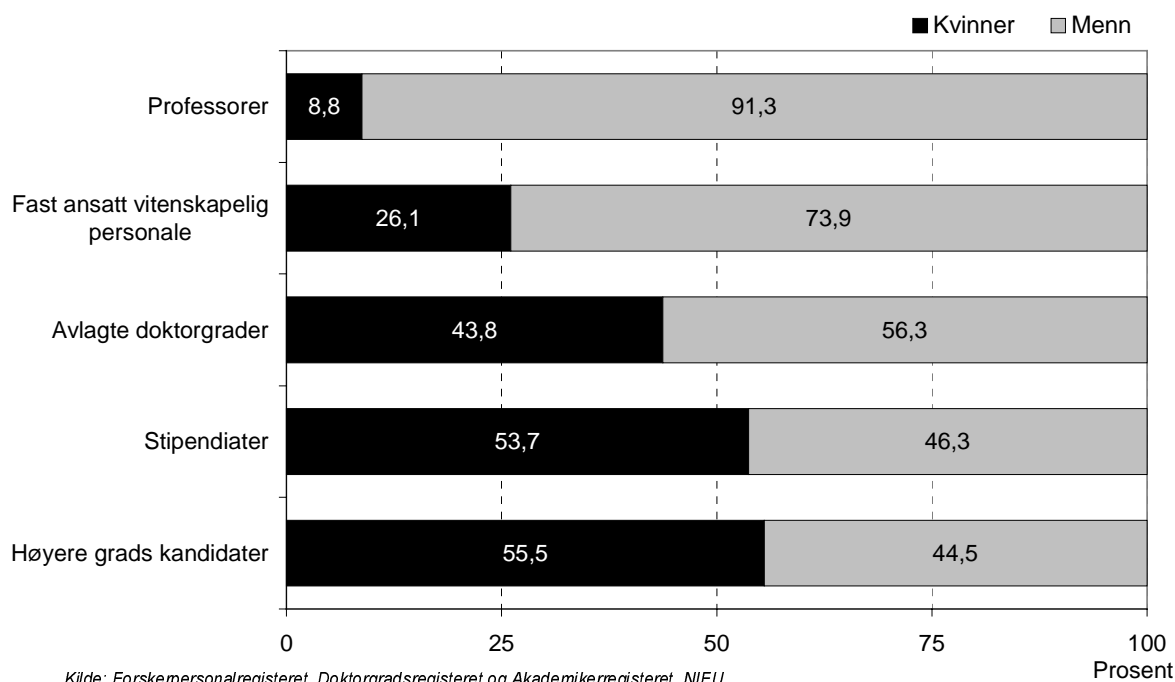
**Figur 2.45**      **Kjønnsfordeling ved Univ. i Bergen i 1999**



**Figur 2.46**      **Kjønnsfordeling ved NTNU i 1999**

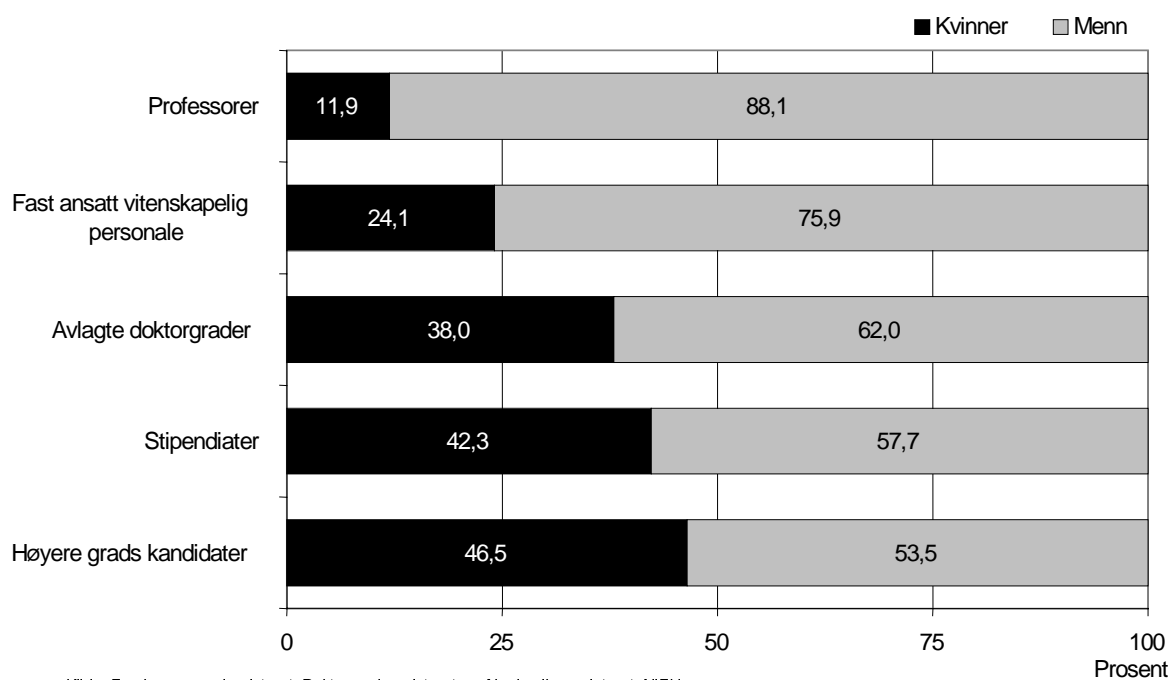


## 2.47 Kjønnfordeling ved Univ. i Tromsø i 1999

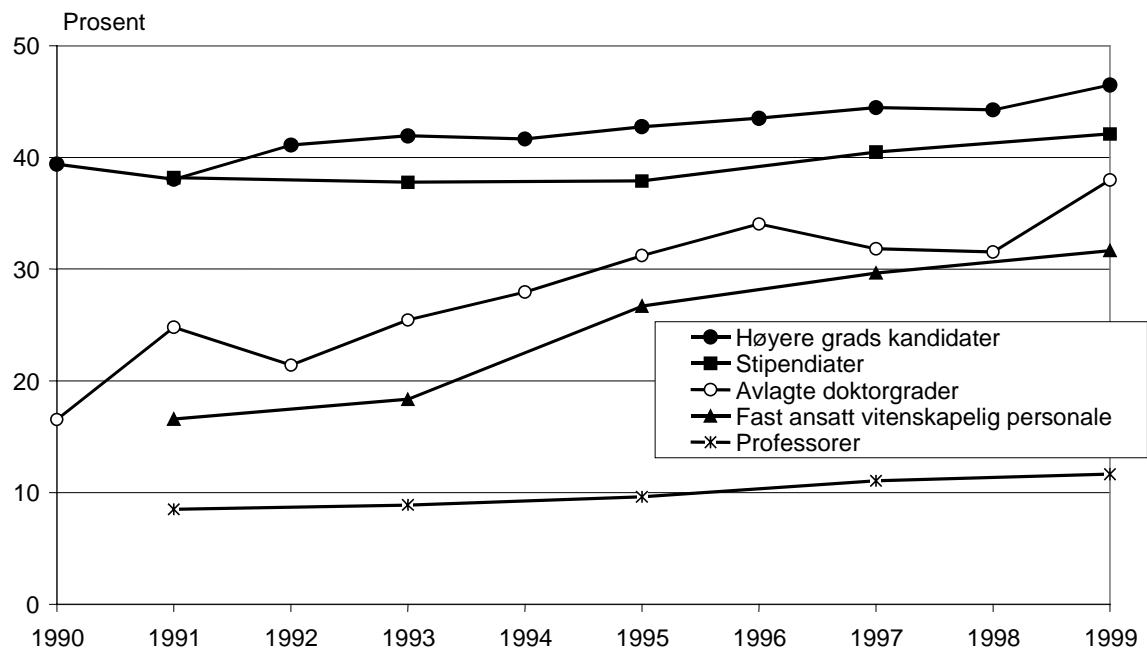


Ser vi på universitetene og de vitenskapelige høgskolene samlet, utgjør kvinnene nærmere halvparten av *høyere grads kandidater* i 1999. Utviklingen har gått fra 38,1 prosent i 1991 til 46,5 prosent i 1999. Kvinneandelen blant *stipendiatene* er økt fra 38,3 prosent i 1991 til 42,3 prosent i 1999. For *avlagte doktorgrader* er økningen noe sterkere, fra 24,8 prosent til 38,0 prosent. Når det gjelder det samlede *faste vitenskapelige personalet*, utgjør kvinnene i 1999 fremdeles bare i underkant av en fjerdepart. I 1991 var prosentandelen 16,7 og i 1999 24,1. Lavest kvinneandel finner vi i gruppen av *professorer*. På hver kvinnelige professor går det 8 menn, og kvinneandelen har ikke økt dramatisk i løpet av 1990-tallet. Mens 8,5 prosent av professorene var kvinner i 1991, var andelen 11,9 prosent i 1999.

**Figur 2.48 Kjønnfordeling ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999**



**Figur 2.49 Kvinneandeler ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1990-99**



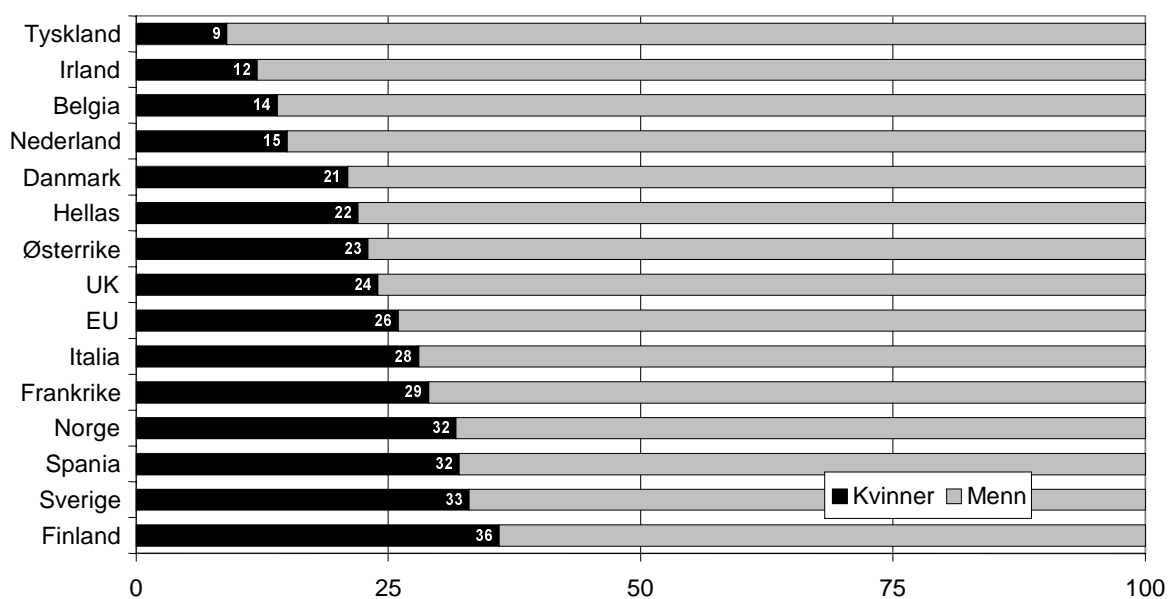
Vi kan konkludere med at det i løpet av 1990-tallet har vært en klar, men langsom vekst i andelen i kvinner blant kandidater og personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler.

## 2.2.8 Internasjonale sammenligninger

I EUROSTATs regi arbeides det med å etablere en database over *Women in Science*. Det er publisert foreløpig statistikk fra denne, men siden definisjonsarbeidet fortsatt pågår tas det forbehold om at tallene ikke er fullstendig sammenlignbare på tvers av landegrensene. Vi presenterer likevel noe materiale her, og har supplert med tall for Norge fra NIFUs forskerpersonalregister. Tallene gjelder i hovedsak 1999, for noen land 1997 eller 1998.

Kvinneandelen blant det samlede faste vitenskapelige personalet (alle typer *professors*) i *Higher Education sector* varierer betydelig, fra 36 prosent i Finland til 9 prosent i Tyskland. Norge ligger forholdsvis høyt med 32 prosent, det samme som Spania. Gjennomsnittet for EU var 26 prosent.

Figur 2.50 Kjønnfordeling blant professors (alle kategorier) i Higher Education sector i EU-landene og Norge i 1999



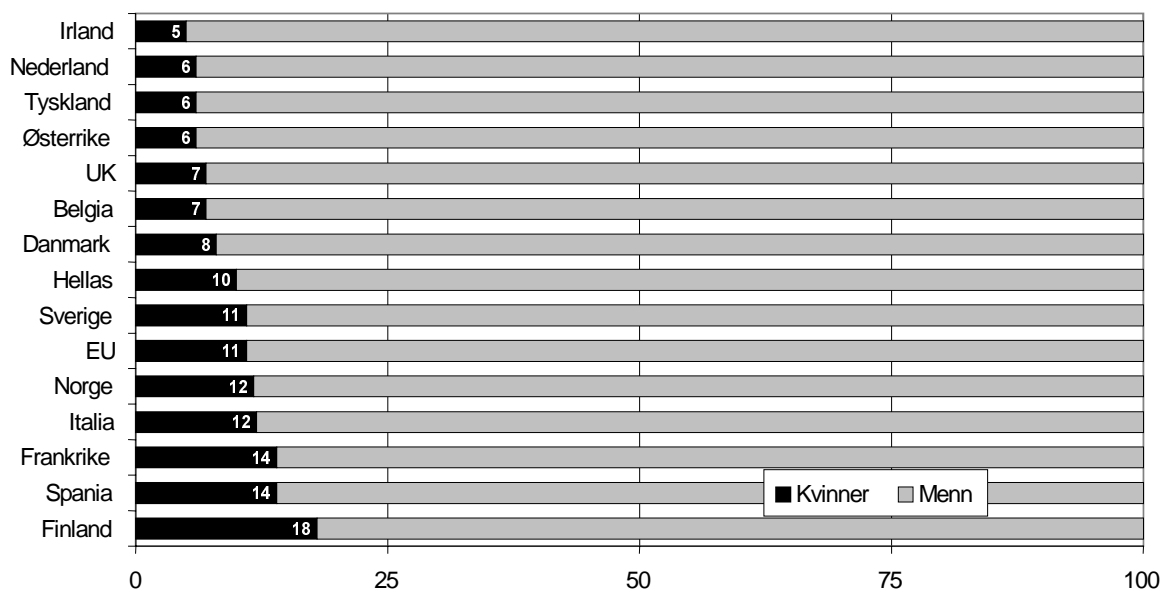
Kilde: *Women in public research and higher education in Europe, Statistics in Focus 7/2001, Eurostat*. For Norge: Forskerpersonalregisteret, NIFU. For noen land er data fra 1997 eller 1998.

Ser vi bare på gruppen *full professors*, dvs. tilsvarende *professor* i Norge, finner vi omtrent den samme rangeringen av landene. Finland er på topp med 18 prosent kvinner. Norge ligger med sine 12 prosent nær EU-gjennomsnittet på 11 prosent.

EUROSTAT har presentert en oversikt som viser andelen kvinner blant *researchers* i *Higher Education sector* innen de enkelte fagområder. Det er ikke helt klart hvilke personalkategorier *researchers* omfatter. De norske tallene i tabellen omfatter imidlertid alle vitenskapelige stillingskategorier i universitets- og høgskolesektoren – fast personale, eksternt lønnet personale og rekrutteringspersonale.



**Figur 2.51**      **Kjønnsfordeling blant full professors i Higher Education sector i EU-landene og Norge i 1999**



Kilde: Women in public research and higher education in Europe, Statistics in Focus 7/2001, Eurostat. For Norge: Forskerpersonalregisteret, NIFU.  
For noen land er data fra 1997 eller 1998.

Som Tabell 2.8 viser ligger kvinneandelen i matematikk/naturvitenskap i Norge om lag på EU-gjennomsnittet. I de øvrige fagområder har Norge en noe høyere andel kvinner blant personalet enn gjennomsnittet for EU. Man kan merke seg at kvinneandelene er spesielt høye i Portugal og Irland og spesielt lave i Belgia og Østerrike.

**Tabell 2.8 Kvinneandeler blant *researchers* i *Higher Education sector* i EU-landene i 1999<sup>1)</sup>, etter fagområde**

Land	Natural sciences	Engineering and technology	Medical sciences	Agricultural sciences	Social sciences and Humanities	Total
Belgia	11	2	13	8	21	15
Danmark	23	13	32	43	32	27
Finland	29	19	48	37	45	37
Frankrike	29	17	21	..	38	29
Irland	44	25	68	..	55	46
Italia	31	13	23	24	36	28
Nederland	18	9	32	31	33	25
Norge	22	16	42	33	38	34
Portugal	48	29	46	41	47	43
Sverige	29	18	39	41	36	32
Tyskland	14	9	30	25	27	19
Storbritannia	31	14	55	40	54	36
Østerrike	8	6	17	11	20	15
EU totalt	23	12	33	28	32	26

Kilde: Women in public research and higher education in Europe, Statistics in Focus 7/2001, Eurostat.

For Norge: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> 1997-tall for Danmark, Portugal, Finland og Storbritannia. 1998-tall for Østerrike.

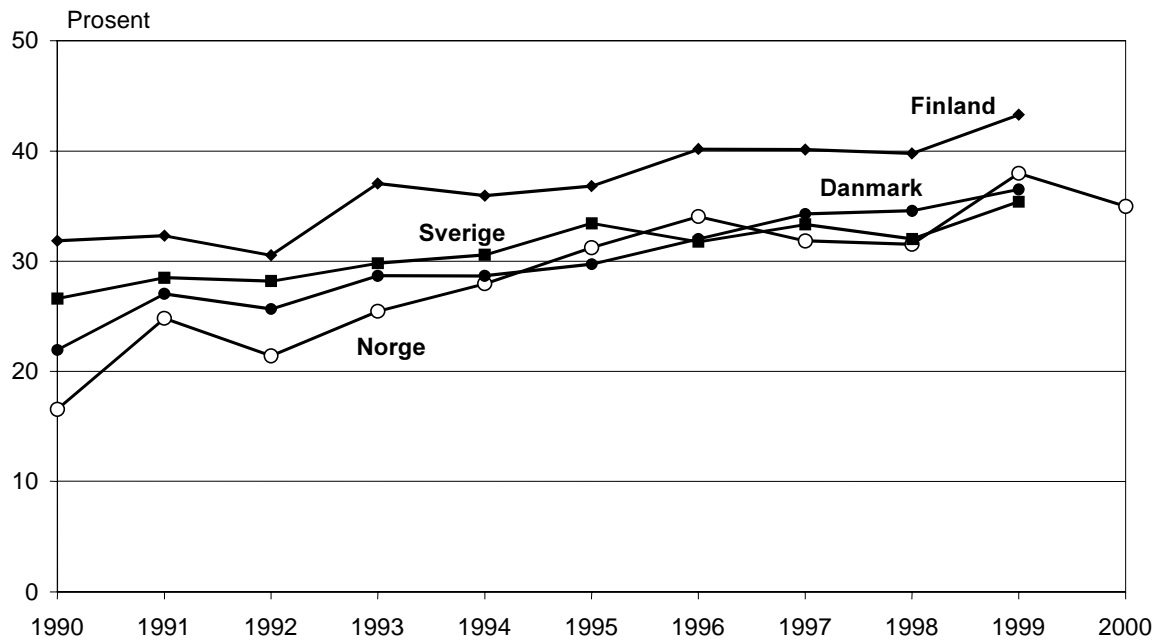
Situasjonen for norsk forskerrekuttering kan belyses ved å sammenligne med de øvrige nordiske land. Dataene forteller at det avlegges færre doktorgrader i Norge enn i de andre landene i forhold til innbyggertallet. I 1998 ble det avlagt 21 doktorgrader i Sverige per 100 000 innbyggere. Tilsvarende tall var 19 for Finland, 18 for Danmark og bare 15 for Norge.

I absolutte tall avlegges det i størrelsesorden 700 doktorgrader i Norge og nærmere 1000 i Danmark. I Finland har antall doktorgrader økt betydelig i de senere år; antallet utgjør nærmere 1200 i 1999. I Sverige avlegges om lag 2000 doktorgrader per år.

Finland har en noe høyere kvinneandel blant doktorandene enn de øvrige nordiske land, med 43 prosent i 1999. Norge hadde ved begynnelsen av 1990-tallet lavest kvinneandel blant doktorandene av alle de nordiske land, men mot slutten av tiåret ligger kvinneandelene i Norge, Sverige og Danmark om lag på samme nivå, rundt 35 prosent.

Tall fra *National Science Foundation* viser at kvinnenens andel av avlagte doktorgrader i 1997 utgjorde 40,6 prosent i USA, 35,6 prosent i Canada, 34,1 prosent i Storbritannia, 32,1 prosent i Tyskland, 39,1 prosent i Frankrike og 16,8 prosent i Japan.

**Figur 2.52** Kvinneandeler av avlagte doktorgrader per år i de nordiske land 1990-1999



Kilde: NIFU Data: De nordiske land

**Tabell 2.9 Doktorgrader per land, kjønn og år i de nordiske land, 1995-99**

Land/kjønn	1995	1996	1997	1998	1999	1995-99
<i>Danmark</i>						
Kvinner	208	230	298	308	343	1 387
Menn	492	488	571	626	634	2 811
Klassiske doktorgrader <sup>*)</sup>	96	106	87			289
Begge kjønn	796	824	956	934	977	4 487
Kvinneandel i prosent <sup>*)</sup>	30	32	34	33	35	33
<i>Finland</i>						
Kvinner	278	342	375	393	504	1 892
Menn	477	509	559	595	660	2 800
Begge kjønn	755	851	934	988	1 164	4 692
Kvinneandel i prosent	37	40	40	40	43	40
<i>Island</i>						
Kvinner	0	0	4	0	..	4
Menn	3	1	0	3	..	7
Begge kjønn	3	1	4	3	..	11
Kvinneandel i prosent	0	0	100	0	..	36
<i>Norge</i>						
Kvinner	188	205	199	216	264	1 072
Menn	414	397	426	469	431	2 137
Begge kjønn	602	602	625	685	695	3 209
Kvinneandel i prosent	31	34	32	32	38	33
<i>Sverige</i>						
Kvinner	509	508	575	606	713	2 911
Menn	1 013	1 091	1 149	1 287	1 301	5 841
Begge kjønn	1 522	1 599	1 724	1 893	2 014	8 752
Kvinneandel i prosent	33	32	33	32	35	33
<i>Norden samlet</i>						
Kvinner <sup>*)</sup>	1 183	1 285	1 451	1 523	1 824	7 266
Menn	2 399	2 486	2 705	2 980	3 026	13 596
Begge kjønn	3 678	3 877	4 243	4 503	4 850	21 151
Kvinneandel i prosent <sup>*)</sup>	33	34	35	34	38	35

Kilde: NIFU Data: De nordiske land.

<sup>\*)</sup> For de klassiske doktorgrader i Danmark foreligger ikke opplysninger om kjønn før i 1998.

## **2.3 Seleksjon til forskning – er kjønn relevant?**

### **2.3.1 Innledning**

Lav representasjon av kvinner i forskning blir gjerne betraktet som et speilbilde av gårsdagens kandidat sammensetning. Forskning viser imidlertid at trekk ved den akademiske demografiske utvikling bare er et av flere forhold som må tas i betraktning her. I dette kapitlet skal vi presentere mulige forklaringer på de kjønnsforskjeller som ble påvist i forrige kapittel. Hvorfor rekrutteres færre kvinner til forskningen enn hva rekrutteringsgrunnlaget skulle tilsi? Hvorfor har kvinner en tregere karriereutvikling enn menn?

Det er i utgangspunktet viktig å ta i betraktning at kvinner og menn sosialiseres på ulike måter, i oppvekst og skolegang, og dermed utvikler ulike aspirasjoner med hensyn til valg av utdanning og yrke. Her ligger viktige forklaringer på den sterke tendensen til kjønns-segregering mellom fagområder. Men det er også grunnlag for å hevde at stereotype forestillinger om kjønn preger høyere utdanning og forskningssystemet på en slik måte at menn og kvinner blir møtt med varierende grad av muligheter til å bli forskere. Det er dette som settes i fokus i dette kapitlet. Undersøkelser viser at kvinner støter på barrierer i fagkulturer som i sin tematiske vektlegging og forskningsstil preges av maskuline verdier. Mye tyder imidlertid på at seleksjonsmekanismene er av forskjellig karakter og inntreffer på ulikt tidspunkt innenfor forskjellige fagområder. Den individuelle organiseringen av forskningsprosjektene synes å være en viktig grunn til at kvinner er dårligere integrert innen humaniora og samfunnsfag, mens mangel på identifikasjon med forskningstema innenfor maskulint definerte og kollektivt organiserte forskningsprosjekt innenfor teknologiske og naturvitenskapelige fag kan være en viktig årsak til at kvinner valgte seg vekk fra en mulig forskerkarriere innen disse fagområdene. Undersøkelser viser gjennomgående at mannlige rekrutter følges bedre opp enn kvinnene, bl.a. ved å bli introdusert til relevante vitenskapelige miljøer.

Tid til å forske og publisere er viktig for å meriterte i stillingshierarkiet. Undersøkelser av vitenskapelige ansatte ved norske universiteter viser at kvinner publiserer mindre enn menn, og at dette fenomenet fortrinnsvis var gjeldende i tilknytning til livsfaser der kvinner hadde fødselspermisjon og ansvar for små barn. Langt flere kvinnelige forskere enn mannlige ønsker mer faglig samarbeid og mer støtte og oppmuntring fra kolleger. Undersøkelser viser også at det forekommer forskjellsbehandling av kvinner i vitenskapelige bedømmelses- og ansettelsessaker. I kapitlet påpeker vi også forhold av betydning for utlysning av vitenskapelige stillinger som kan tenkes å fungere i kvinners disfavør. Et godt rekrutteringsgrunnlag er ingen garanti for at kjønns sammensetningen i faste vitenskapelige stillinger og topp stillinger vil utjevnes på sikt. Mulighetene for bedret likestilling må uansett sees i relasjon til de strukturendringer som har funnet sted. Avslutningsvis skal vi peke på aktuelle kunnskapsbehov i så henseende.

### **2.3.2 Flere kvinnelige forskerrekrutter – er det nok?**

En vanlig forklaring på lav kvinneandel i forskning er at det representerer et generasjonsproblem (Se f.eks Ståhle 1996). Et slikt argument tar utgangspunkt i trekk ved den akademiske demografi, der dagens kjønns sammensetning blant seniorpersonalet betraktes som et speilbilde av kjønns sammensetningen blant kandidatene for 20 til 30 år siden. Følgelig vil dagens relativt høye kvinneandel på rekrutteringssiden over tid føre til en atskillig høyere kvinneandel blant de faste vitenskapelig ansatte og blant professorene. Dette demografiske argumentet er et viktig bidrag til å forstå den kjønnsulikhet som eksisterer i forskningssystemet i dag, men er neppe tilstrekkelig for å forstå prosesser som bidrar til å skape kjønnsulikhet.

Ettersom ulike studieveier innen høyere utdanning kan sies å representere ulike muligheter hva gjelder økonomiske, kulturelle og sosiale ressurser, vil de også ha ulik kopling til den sosiale lagdelingsstrukturen. I utgangspunktet er det viktig å ta i betraktning at studenter er selektert fra en større samfunnsstruktur. Ikke alle ungdommer tar høyere utdanning. Hvorvidt en person velger å studere, hva hun eller han studerer og hvor lenge, bestemmes, som mange studier har vist, langt på veg av sosialt opphav og kjønn (Se f.eks Norli Hansen 1993).

Forskere er, som andre yrkesgrupper, selektert fra en samfunnsstruktur. Overgangen fra å være kandidat i et fag til å bli rekruttert til en vitenskapelig stilling ved universitetet er bare få av flere trinn i en mer omfattende seleksjonsprosess. Individider stiller ulikt i et akademisk karriereløp. Å bli rekruttert til en vitenskapelig stilling beror ikke bare på kandidatens faglige dyktighet og karrieremessige aspirasjoner, men også på de sosiale forventninger som stilles fra fagmiljøet. Individenes veg inn og gjennom systemet vil være preget av en rekke ulikhetsskapende prosesser, som reguleres av både en sosial og en faglig dynamikk.

Et inntak for å forstå kjønnets rekrutteringspraksis så vel som tendenser til faglige gruppedannelser med ulik kjønns sammensetning innenfor det akademiske system, er effekten av at det i samfunnet alltid har eksistert visse oppfatninger om at menn og kvinner egner seg til ulike oppgaver. Gjennom oppvekst og skolegang bidrar dette til en sosialisering som også er kjønns spesifikk og som vil være formende for den enkeltes aspirasjoner og valg av utdanning og yrke. Kjønnsegregering på studentsiden, men også på stillingssiden mellom fag reflekterer en typisk sosial arbeidsdeling mellom kjønn. At menn tradisjonelt dominerer på arenaene politikk, vitenskap, statsforvaltning og næringsliv gjenspeiles ved at kvinner er marginalt integrert på fag som statsvitenskap, sosialøkonomi, filosofi, historie. Kvinneandelen er høyest på fag som befatter seg med studiet av mennesket, familie, folkekultur, hverdagsliv og skole, og som derfor tildels også er mer anvendt orientert. Dette tyder på at visse karrierebaner er mer legitime for kvinner enn for menn, og omvendt.

Derfor har det også vært hevdet at forhold som bidrar til lav og skjev representasjon av kvinner i forskning så vel som at det er for få kompetente kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger, må forklares ved den kjønnsulikheter som produseres i samfunnet for øvrig, gjennom sosialisering i oppvekst og skolegang og gjennom påvirkning fra venner, media etc.

En relativt kjønnsbalansert stipendiatgruppe det at yngre generasjoner kan tenkes å være bærere av andre forestillinger om kjønn enn eldre, tilsier at det kan skje betydelige fremtidige endringer i kjønns sammensetningen blant forskere. I dag utgjør kvinner flertall på alle studienivå i de fleste fag, også fag som tidligere var mannsdominert som medisin og jus. Som Frønes påpeker i artikkelen "Revolusjon uten opprør" (1996) begynte disse strukturendringene for alvor å gjøre seg gjeldende på 1980- tallet selv om kjønnsopprøret fant sted på 1970- tallet. Denne revolusjonen er ikke preget av noe opprør, men er ikke mindre betydningsfull av den grunn. Yngre generasjoners ideer om hva som er selvfølgelig og naturlig vil være en viktig drivkraft for sosiale endring. Kvinners bevegelse inn på nye områder av samfunnsarenaen beskriver han derfor også med hjelp av slusesystemet som analogi: "*jentene var flinke på ungdomsskolen men gikk sjeldnere på gymnas, jentene var flinke på gymnas men gikk sjeldnere til universitetet, så strømmet de inn på universitetet men ikke til høyere nivå; deretter var de dominerende på en rekke hovedfag men tok sjeldnere doktorgrad, nå dominerer de også på doktorgradsnivå i mange fag.*" (Frønes 1996:83).

Denne utviklingen inviterer til en viss optimisme med tanke på fremtidige muligheter for å rekruttere flere kvinner til forskerstillinger. Men endringspotensiale avhenger ikke bare av demografiske forhold og muligheten for at yngre generasjoner er bærere av sosial endring. Det finnes eksempler på mange fag som lenge har hatt en høy kvinneandel på kandidatsiden, som språkfag, litteratur, sosiologi, pedagogikk, kjemi og biologi, men hvor dette likevel ikke gjenspeiles på verken på professorsiden eller blant det øvrige faste vitenskapelige personalet. En undersøkelse foretatt på oppdrag av Strategiavdelingen NFR i 1996/1997 konkluderte også at selv om atskillig flere kvinner er forskere i dag enn for 20 år siden, er det fortsatt færre kvinner enn menn som rekrutteres til forskning. Den samme undersøkelsen viste også at kvinnelige forskere har en tregere karriereutvikling enn menn. Undersøkelsen fulgte karriereveiene til tre utvalgte årskull av forskere rekruttert henholdsvis i 1971-72, 1980-81, og i 1986-87. Det fantes forskjeller i menns og kvinners karriereutvikling både mellom fagområder og mellom årskull, men hovedmønsteret var at en større andel menn gjorde karriere raskere enn kvinner og at menn også rykket raskere opp både i førstestillinger og i professorstillinger, dvs. menn ble fortere amanuensis enn kvinnene, men de forlot også amanuensisstillingene tidligere enn kvinnene. Ingenting tydet på at kvinner hadde en raskere karriereutvikling dersom de befant seg innenfor disipliner med høyt innslag av kvinner (Røsvik Pedersen 1997). I denne sammenheng er det også relevant å ta i betraktning at kvinner også bruker lengre tid enn menn på å fullføre doktorgrad, i gjennomsnitt et til to år lengre (Tvede, Skodvin og Sarpebakken 15/1997). Kjønnsforskjeller i gjennomføringstid og gjennomføringsgrad tas for øvrig også opp i den nasjonale evalueringen av doktorgradsstudiet som snart foreligger.

En økende kvinneandel på rekrutteringssiden er altså ingen garanti for at kjønnsforskjellene vil utjevnes i årene fremover. Dette var også en av konklusjonene til en amerikansk undersøkelse av den lave kvinneandelen blant forskere på høyere stillingstrinn innen naturvitenskapelige og teknologiske fag (Etzkowitz, Kemelgor & Uzzi 2000). Fokus må derfor rettes mot reproduksjon av kjønnsulikhet i utdannings- og forskningssystemet.

Det må også tas i betraktning at høyere utdanning har blitt en stadig viktigere inngangsbillett til arbeidslivet. Stadig flere tar høyere utdanning, noe som også har bidratt til en devaluering av utdanningsverdi på arbeidsmarkedet. Forenklet sagt betyr dette at man må ta stadig mer høyere utdanning for å innfri de kompetansekrav som stilles, noe som også gjelder arbeidsmarkedet i forskningssektoren. En strammere organisering, med vekt på gjennomstrømning og lav disputeringsalder kan forventes å fungere i kvinners disfavør ettersom kvalifiseringsfasen sammenfaller med en livsfase hvor det også er vanlig å få barn og stifte familie (Vabø, Høstaker & Bleiklie 1998). Doktorgrad er ingen garanti for fast ansettelse i forskerstilling. Inflasjon i antall kandidater og i kvalifikasjonskrav har ført til at "ventetiden" forlenges bl.a. gjennom tildelinger av post.dok stipend. Dette er også eksempel på forhold som kan fungere ulikt for kvinner og menn.

### **2.3.3 Kjønn i det maskuline ytterpunkt**

Data om kjønns sammensetningen i studentmassen bekrefter tendensen til at utdanning bidrar til å reprodusere kjønnsulikhet: Selv om kjønns sammensetningen i studentmassen har blitt mer balansert over tid, og selv om dette utviklingstrekket også har fått prege tidligere mannsdominerte utdanninger som medisin, odontologi og jus, har det ikke vært noen merkbar økning i andelen kvinner som velger å studere tekniske fag. Når man går nærmere inn på enkeltfag er tendensen fremdeles at svært få kvinner velger å studere innenfor fagdisipliner ved universitetet som fysikk, matematikk og informatikk, eller innenfor sivilingeniørstudier

med spesialisering i elektronikk, bygg, maskinteknikk og marin teknikk. På fag som biologi, geologi, kjemi og arkitektur er studentsammensetningen atskillig mer kjønnsbalansert.

Denne tendensen reflekterer kjønnsforskjeller i gutter og jenters valg av studieretningsfag i videregående opplæring der jenter er dominerende i biologi, utgjør om lag halvparten av de som velger kjemi, mens de i langt mindre grad enn guttene velger fysikk og matematikk (Kilde: VSI). Slik sett er gutter og jenters utdanningsvalg fremdeles tradisjonelt i den betydning at få kvinner velger utdannings- og karrierebaner som typisk assosieres med maskuline verdier; å arbeide med tekniske problemstillinger, å velge jobber som gir status, høy inntekt, ledende stillinger.

Kvinneandelen blant studentene er altså utpreget lav innenfor tekniske og matematisk orienterte fag. Vi vil dessuten fremheve de tydelige tendenser til at andelen kvinner har vært synkende innenfor noen av de mest mannsdominerte fagene. På informatikk har kvinneandelen blant kandidatene sunket jevnt fra ca. 26% i 1990 til 14% i 1999, lignende tendenser kan observeres også ved Fakultetet for marin teknikk (NTNU). Dette tilsier at det vil kunne ta lang tid og kreve særskilte likestillingstiltak både innenfor grunn- og høyere utdanning for å øke andelen kvinnelige forskere innenfor disse fagene. Det er i flere sammenhenger påpekt et behov for at man ved utarbeiding av lærebøker og undervisningsmateriell i grunn- og videregående skole tar hensyn til jenters interessefelt og erfaringer, og at jentene får rollemodeller gjennom kjennskap til kvinner som har valgt utradisjonelt (Hatlevik 2001). En gjennomgang av studier av holdninger som påvirker ungdommers fagvalg viser at jenter og gutter i ungdomsskolen har ulike interesser. I fysikkfaget er jentenes interesser i større grad knyttet til menneskelige, etiske og estetiske aspekter. IT-ingeniørfaget oppleves av jenter som asosialt, mens det er i første rekke guttene som kunne tenke seg å arbeide med de praktiske sidene, som f.eks programmering, mens jentene var mer interessert i de teoretiske sidene som hadde relevans for levende vesener (Ramberg og Kallerud 2000). Særlig innenfor teknologiske fag har menn vært nærmest eneveldige i å definere hva som representerer den gode forskeren og den gode forskningsstil (Iversen 1996). I den sammenheng kan vi nevne at en nylig omlegging av studieordningen ved de matematisk- naturvitenskapelige fagene ved Universitetet i Bergen, med vekt på bedre sosialt nettverk studentene imellom, skreddersydd undervisningen til studentenes forkunnskaper og evaluering/oppfølging underveis i studiet synes å ha bidratt til at flere kvinner nå velger å studere matematikk (Aftenposten 21/1-2002). Eksempelet illustrerer at kjønnspektivet med fordel kan integreres i kvalitetsreformen og det arbeidet som pågår for å endre strukturen og bedre kvaliteten i studiene ved norske høyere læresteder i dag.

Gitt at individers utdannings- og karriereaspirasjoner formes mens de er tar høyere utdanning, f.eks gjennom påvirkning fra lærere og medstudenter, er det også rimelig å gå ut fra at differensiering mellom kjønn fortsetter i studieløpet. Det er en kjent sak at flere kvinner enn menn tradisjonelt har avsluttet høyere studier etter lavere grad, men kjønnsulikhet i valg av fagkombinasjoner på lavere grad og i valg av spesialemner på høyere grad har aldri vært kartlagt. Det er grunn til å tro at en del fag med lav kvinneandel på kandidatsiden har høyere kvinneandel på lavere studietrinn, f.eks filosofi og fysikk.

I Danmark er det foretatt en antropologisk studie av fysikkstudenter (Hasse 1998). Hensikten var å finne ut hvorvidt kvinner og menn har ulike preferanser i forhold til studiet, selv om de aktuelle kvinnene har valgt utradisjonelt. Undersøkelsen konkluderer at kvinner og menns interesser og forestillinger om det å studere fysikk og hva det skal brukes til er veldig forskjellige. For både menn og kvinner, men særlig for kvinnene hadde gymnasilærers



inspirasjon hatt stor betydning for at de valgte å gå videre med høyere fysikkstudier. Mennene var i større grad enn kvinnene inspirert til studiet gjennom å lese bøker om store fysiske teorier og science fiction. Menn brakte også i større grad med seg erfaring som var relevant for studiet som dataprogrammering og fysikkeksperimenter. Til forskjell fra menn synker kvinnenes vurdering av deres evner innen fysikk i møte med studiet betraktelig. Både faglig og sosialt fant kvinnene seg mindre godt til rette i miljøet enn menn. Kvinner med karakterer tilsvarende et nivå som var relevant for å aspirere mot Ph.D, velger vekk en slik karriere på forhånd, mens menn med slike karakterer siktet mot en doktorgrad. Kvinner dominerte blant en gruppe fysikkstudenter som planla å bli meteorologer, mens drømmer om doktorgrad totalt var forbeholdt menn. Begge kjønn fremhevet logisk, kritisk sans og samarbeidsevner som viktige egenskaper for en forsker. Men til forskjell fra kvinner som også la vekt på ansvarsbevissthet, la mennene vekt på egenskaper som kreativitet og intuisjon. De beskrev faget som ”magisk” og ”et kall”, og interesserte seg for flere forskningsemner.

Undersøkelsen illustrerer at den faglige konteksten ikke kjønnsnøytral. Ulike fagtradisjoner med sin status, kultur, sine verdier, symboler, fagidentiteter og idealer vil i varierende grad være knyttet opp mot forventningene til den idealtypiske mannlige rolle og kjønn konstitueres på forskjellige måter i ulike faglige kontekster og relasjoner. Når det gjelder universitetssystemet og de fag, studietilbud og mulige karrierebaner som finnes der, vil de i varierende grad være forenlige med tradisjonelle forestillinger om kvinnelighet og mannlighet. Kjønnede strukturer vedlikeholdes gjennom sosial praksis på den måten at kvinner og menn vil bli møtt med ulike typer av forventninger fra fagmiljøenes side og i varierende grad vil ha mulighet til å få innpass i en faggruppe. Individens aspirasjoner formes også av de forventninger som rettes mot dem fra forskningssystemets side. Som kandidat i et fag er du ikke bare blitt sosialisert gjennom fagtradisjonen, men også gjennom forventningene til faggruppen. Seleksjon til et fag kan dermed sies å ha en tosidig karakter: Individens egne ambisjoner og selvvurderinger på den ene siden og de tilbakemeldinger og eventuelle faglige bekreftelser en får fra faggruppen på den andre siden. Forholdet mellom slike persepsjoner tilsier hvorvidt de faglige ambisjonene man har er legitime. Hvis kandidater, f.eks på et språkfag får tilbakemeldinger fra fagmiljøet om sin egnethet til formidling, læreryrket, vil de sannsynligvis la være å søke en vitenskapelig stilling selv om de er godt kvalifisert (Vabø 1995).

Forholdet mellom akademiske disipliner og kjønn, f.eks slik det utspiller seg innenfor en institutt-kontekst, har vært lite utforsket i norsk sammenheng, men er også er nødvendig å ha kunnskap om når man skal identifisere når og hvorfor potensielle kvinnelige forskerrekutter faller fra. I den sammenheng kan vi nevne at professor i filosofi Andreas Føllesdal ved UiO i et intervju i Aftenposten (6.12.2001) etterlyste forskning om den skjeve kjønnsfordelingen ved filosofi, hva den skyldtes og hvilke tiltak den kunne bli møtt med. Det er for øvrig gjort noen studier av kvinner og menn i rekrutteringssituasjoner og som tar hensyn til forskjeller i organisering av akademisk arbeid mellom fagområder som kan bidra til å forklare kjønnsulikhet, noe vi nå skal komme inn på.

#### **2.3.4 Rekrutteringsfasen**

I den kjønnsulikhet som produseres i Akademia kan den maskuline dominansen blant professorene forutsettes å representere et viktig konserverende aspekt ettersom disse gruppene har mest makt og innflytelse over vitenskapelige bedømmelses- og ansettelsessaker. Vi tenker her særlig på betingelsene for homososial reproduksjon (Kanter1977), at fagpersonale vil velge sine fremtidige allierte og etterfølgere som ligner dem selv, og at både menn og kvinner vil være tilbøyelige til å knytte til seg personer av samme kjønn. For å si det med Sørhaug

(1991) så kan den uformelle struktur av personlige relasjoner i Akademia ha et familiaistisk preg. Den maskuline dominansen indikerer derfor at den "patriarkaiske" familiemodellen og far-sønn relasjoner er mest utbredt, selv om undersøkelser også tyder på tilstedeværelsen av "mor- datter" relasjoner. Undersøkelser viser at veiledningsmønstrene til en viss grad er kjønnssegregerte, dvs menn veiledet i større grad mannlige hovedfags- og doktorgrads-studenter og omvendt. Men, disse mønstrene kan også forklares ved tendensen til kjønns-segregering mellom disipliner; tendensen til flertall kvinnelige forskere og studenter på enkelte fag og en tilsvarende opphoping av mannlige forskere og studenter på andre fag (Kyvik og Teigen 1994).

Dette perspektivet var også noe av den teoretiske motivasjonen bak en undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskerrekruiters situasjon og karriereveier foretatt ved begynnelsen på 1990- tallet (Tvede og Teigen 1993). Undersøkelsen baserte seg på intervju med 48 stipendiater som var nye forskerrekutter i henholdsvis 1978/79 og 1984/85. Utvalget omfattet stipendiater fra fagområdene humaniora, samfunnsvitenskap, naturvitenskap og medisin; like mange kvinner som menn var representert. Den interaksjons- og seleksjonsprosess som knytter seg til forholdet mellom veileder og rekrutt er spesielt viktig for å undersøke kjønnsforskjeller. I tråd med nevnte perspektiv kan en tenke seg at veilederen fungerer som en viktig rollemodell for kandidaten, og at det derfor kan være fordelaktig å ha en veileder av samme kjønn. Undersøkelsen fant ikke forskjeller mellom kvinner og menn hva gjaldt motivasjon til å begynne en forskerkarriere. Undersøkelsen fant heller ikke at en like-kjønnnet relasjon var av betydning for god faglig kommunikasjon og godt utbytte av rekrutteringsperioden. Kvinnelige rekrutter var også godt hjulpet fram av mannlige veiledere, og det fantes flere eksempler på at forholdet mellom kvinnelige veiledere og kvinnelige stipendiater hadde vært problematisk. Kvaliteten på forholdet mellom veiledere og rekrutter var preget av store variasjoner, men hovedtendensen var at de mannlige rekruttene var blitt fulgt bedre opp enn kvinnene. Sjelden bidro veilederne til å sikre sine rekrutter en videre karriere i universitets- og forsknings-systemet. Kjønnsforskjeller med hensyn til veileders innsats understøttes også av et materiale samlet inn fra dr.polit kandidater i forbindelse med den nasjonale evalueringen av forsker-utdanningen i samfunnsfagene. I den surveyundersøkelsen som ble gjennomført i den forbindelse svarte ca. 1/3 av 63 kvinnelige og vel halvparten av 86 mannlige kandidater at veilederen hadde fungert bra eller meget bra med hensyn til å bli introdusert til relevante vitenskapelige miljø (Rogg 1999).

#### **2.3.4.1 Forskjeller mellom fagområder**

Den individualistiske forskningsstilen i de humanistiske fag kan forstås med utgangspunktet den spesielle kunnskapstype som de humanistiske fag baserer sin forskning og sine problemstillinger på. Sentrale tema er tolkninger av språk, verdensbilder og historie, og fagene på feltet får derfor gjerne sekkebenevnelsen fortolkningsvitenskapene. Ettersom de kritiske og konfronterende tolkningene av virkeligheten har en sentral posisjon, blir også det å skille sin egen tolkning fra andre tolkninger i feltet viktig. Distinksjonen fra andre tolkninger i feltet fordrer en individualistisk arbeidsstil. Mens de humanistiske fag særpreges ved nærmest å ha et ubegrenset antall forskningsproblem, bærer naturvitenskapene preg av at en i større grad jobber kumulativt, innenfor gitte tematiske og metodiske rammer. Dette innebærer at flere kan bidra til å løse et begrenset antall problem ved å bryte dem opp i mindre problem, noe som forklarer at en kollektiv forskningspraksis er langt vanligere innenfor disse fagene. Det er for eksempel vanlig å publisere rapporter og artikler i fellesskap. Til forskjell er det innenfor de humanistiske fag ikke vanlig å samarbeide om å skrive bøker og artikler utover det å bidra til en antologi.

Teigen og Tvede (1993) undersøkte også hvorvidt mulige forskjeller i akademiske arbeidsformer mellom disiplin- og fagområde kunne bidra til ulike relasjoner mellom veileder og stipendiat. Undersøkelsen tydet på at kvinnene var mest sårbare i fagmiljøer preget av individuell prosjektorganisering. Når det gjaldt sammenhenger der stipendiaten var en del av et kollektivt forskningsprosjekt, ble veilederoppgavene stort sett vurdert som viktige bidrag til veilederens egne forskningsarbeider. Til forskjell vil et individuelt doktorgradsprosjekt i større grad kunne sees som en belastning for veilederen. Som mulig forklaring på at gruppearbeid fungerer mer gunstig for kvinner, nevner de at lagarbeid kan virke dempende på tendenser til å forvente mindre av kvinner enn av menn, dvs. en antatt tendens til at kvinner vurderes lavere enn hva deres faglige dyktighet skulle tilsi. (Når det er sagt; undersøkelsen viste også at forskergrupper kunne utvikle konflikter som virket negativt inn på rekruttenes situasjon, dessuten kunne individuelt organiserte prosjekt også være inspirerende for en veileder.) I en undersøkelse foretatt på basis av intervju med 19 kvinnelige doktorgradsstudenter ved NTNU innenfor både allmennvitenskapelige og tekniske fag fremgikk det at kvinner innenfor fag med individuell organisering av forskningsprosjekter mente at kravene til doktorgraden var for store med hensyn til kvalitet og omfang, og dessuten vanskelig å leve opp til innenfor rammen av normal arbeidstid (Iversen 1996). Formelle veiledningskontrakter hadde lite å si for den faktiske organiseringen av veiledningen, og i et miljø preget av konkurranse og prestasjonsorientering syntes konstruktive veiledere og gode faglige nettverk å være avgjørende for hvorvidt doktoranden ønsket å fortsette en forskerkarriere ved universitetet. Iversen fant at det for kvinner var viktig at tema for doktorgradsarbeidet lå innenfor deres interessefelt, de takket heller nei hvis de ble tilbudt tema som lå utenfor. Dette funnet er viktig tatt i betraktning at teknologi er et fagfelt der menn nærmest er eneveldige med hensyn til å utforme tema for de prosjektene som stipendiater skal rekrutteres til.

Det kan dermed synes som om seleksjonsmekanismene er av ulik karakter og inntreffer på ulikt tidspunkt innenfor forskjellige fagområder. Den individuelle organiseringen av forskningsprosjektene synes å være en viktig grunn til at kvinner var dårligere integrert innen humaniora og samfunnsfag, mens mangel på identifikasjon med forskningstema i kollektivt organiserte forskningsprosjekt innenfor teknologiske fag synes å være en viktig årsak til at kvinner valgte seg vekk fra en mulig forskerkarriere. Disse resultatene bekreftes delvis, men står imidlertid også noe i motstrid til en dansk undersøkelse av forskjeller mellom mannlige og kvinnelige studenter og stipendiater ved fagene kjemi og nordisk (Reisby, Knudsen og Sørensen 1999, Gomard og Reisby 2001). Undersøkelsen konkluderer at kjønn og ikke studieretning bidrar til å skape ulikhet. Mens de mannlige studentene på et tidlig stadium i studiet var målrettede og oppsøkende i strategier som kunne føre frem til et forskerutdanningsstipend, var kvinnene i større grad avhengig av eksterne bekreftelser på deres kvalifikasjoner.

Faglig dyktighet er ikke nok. Å være en ”insider”; å bli sett og regnet med både faglig og sosialt er viktig, ikke bare for å bli rekruttert, men også i det videre karriereløpet, noe vi nå skal komme nærmere inn på.

### **2.3.5 Integrasjon og kjønn**

Tid til å forske og publisere er både et privilegium og en viktig investering med tanke på å bli renommert og å oppnå status og ære i et akademisk hierarki. Tid er i seg selv ikke nok. I academia er deltakelse i uformelle nettverk en viktig nøkkel for å akkumulere vitenskapelig anerkjennelse. Deltakelse i slike nettverk er som regel en forutsetning for å komme inn i en fruktbar sirkel av anerkjennelse, forskningsmidler, stillinger, tilgang til å publisere og deri

gjennom få ny anerkjennelse, nye forskningsmidler osv. Robert Mertons teori om Matteus-effekten i vitenskapelige karrieresykluser bibringer forståelsen av verdien i det å komme inn i en fruktbar sirkel av anerkjennelse, forskningsmidler, stillinger, tilgang til å publisere og få nye anerkjennelse, nye forskningsmidler osv (Merton 1973). Å være en anerkjent deltaker i uformelle nettverk på feltet er en forutsetning for å komme inn i en god sirkel, mener han. Mertons teori har mye til felles med Bourdieus begrep om at kapital avler mer kapital, men til forskjell fra Merton relaterer Bourdieu fordeling av kapital til maktstrukturene i det akademiske feltet (Bourdieu 1988). Aktørens posisjon i feltet beror på kapitalvolum og sammensetning av *akademisk kapital* for eksempel i form av ledende universitetsverv som dekanus etc., *vitenskapelig kapital*, for eksempel i form av ledende verv i forskning, f.eks leder av forskningsprogram etc. I det akademiske feltet er slike ressurser ulikt fordelt, og gir opphav til et uformelt posisjonelt hierarki der ulike posisjoner gir aktørene ulike muligheter til å akkumulere kapital og oppnå status osv. Dette er en forklaring på hvorfor kvinner i mindre grad enn menn ikke når opp i det posisjonelle hierarkiet. Siden kvinner i en dobbel betydning kan stilles utenfor den akademiske verden, i kraft av at de er få og at de representerer det andre kjønn, blir de i mindre grad enn menn integrert i nettverk som er avgjørende for å bygge opp en vitenskapelig karriere. Uformelle kontakter er ikke bare viktig for å fremme egen forskning, men for å få tilbud om publisering, informasjon om og hjelp til å søke midler, vurdering av arbeider, men de kan også være nødvendige for å posisjonere seg for fremtidige utlysninger av stillinger. Kjønnrepresentasjonen i forskning tyder på at kvinner tenderer til å forbli i en ond sirkel, dvs. en posisjon der de får mindre tilgang på meriterende aktiviteter (Se f.eks Zuckerman, Cole & Bruer 1991, Luukkonen-Gronow & Stolte-Heiskanen 1983).

En innvending mot en slik forståelse er at den lett kan resultere i generelle slutninger og statiske perspektiv om at bare menn, i motsetning til kvinner, overlever forskningsverdenen, et forhold som jo slett ikke er tilfelle. Modellen er likevel anvendelig som et utgangspunkt for å forstå de betingelser som har betydning for å meritere vitenskapelig og på hvilken måte logikken i tilknytning til karrierestrukturen kan fungere kjønnnet, så vel som hvorfor sosiale allianser og uformelle nettverk på feltet kan være kjønnssegregert.

### **2.3.5.1 Publisering og kjønn**

Forskere har i tre tidsperioder, 1982, 1992 og 2001 kartlagt forholdet mellom kjønn og publiseringsaktivitet blant faste vitenskapelige ansatte ved samtlige norske universitet (Kyvik 1988, Kyvik og Teigen 1994, Kyvik og Teigen 1996, Kyvik 2001).

Utgangspunktet for den første undersøkelsen var å forklare forskjeller i publiseringsaktivitet mellom menn og kvinner. Denne undersøkelsen munnet ut i flere problemstillinger som ble belyst i den andre rapporten: For det første gjaldt det i hvilken grad forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til publiseringsaktivitet, økonomisk støtte og assistenthjelp, faglig integrering og omsorg for små barn fortsatt var tilstede. For det andre gjaldt det hvorvidt utilfredstillende ordninger med tilsyn og pass av små barn på dagtid og etter skoletid kunne forklare hvorfor kvinner med omsorgsansvar publiserte halvparten så mange faglige arbeider som menn i samme situasjon. For det tredje gjaldt det hvilken rolle forskningssamarbeid spilte for publiseringsaktiviteten og hvorvidt samarbeidsmønstrene var kjønnssegregerte.

De to undersøkelsene gav mulighet for å sammenlikne hvorvidt kvinners stilling ved universitetene endret seg i perioden mellom 1982 og 1992. Som vår statistiske gjennomgang i forrige kapittel også viste, var kvinneandelen økende i dette tidsrommet på alle stillingsnivåer, men minst i de faste stillingsgruppene og minst på professornivå (Se også Eeg-Henriksen 1985). I tillegg hadde forskjellene mellom mannlige og kvinnelige forskere blitt mindre, både

når det gjaldt publiseringsaktivitet, tidsbruk og ekstern forskningsfinansiering. Forskerne fant imidlertid at det fremdeles eksisterte klare kjønnsforskjeller med hensyn til omsorgsansvar og forskningssamarbeid. I undersøkelsen fra 1992 kontrollerte man for grad av tilfredshet med ordninger for barnepass og fant at de fleste var godt fornøyd.

Begge disse undersøkelsene konkluderte at kvinner med barn som var ti år eller yngre bare var "ca. halvparten så publiseringsaktive" sammenlignet med mannlige kolleger i samme situasjon (47 prosent færre artikkelkvivalenter i 1982). Forskjellen var imidlertid betydelig mindre blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere med barn eldre enn ti år (14 prosent færre artikkelkvivalenter i 1982). Undersøkelsen fra 1992 tydet på at fødselspermisjonen så vel som tiden etterpå i sterk grad reduserte kvinners publiseringshyppighet. Til forskjell hadde ansvar for små barn ingen innvirkning på menns publiseringsaktivitet. Når man sammenlignet menn og kvinner på samme stillingsnivå, var kvinner med store barn like produktive som menn.

En lignende tendens blir bekreftet i Teigen og Tvedes (1993) undersøkelse av forsker-rekrutters situasjon. Til forskjell fra menn i samme livssituasjon, opplevde mange kvinnelige stipendiater med små barn at kombinasjonen av småbarnsfase og rekrutteringsfase bød på problemer, tidspress og uforutsette problemer, som syke barn.

De norske undersøkelsene av sammenhenger mellom lav vitenskapelig produktivitet og omsorg for små barn er interessant i sammenlikning med internasjonale studier som viser andre tendenser. En amerikanske studie konkluderte f.eks med at det ikke var noen sammenheng her, selv om det må påpekes at man i denne undersøkelsen ikke tok hensyn til barns alder (Cole & Zuckerman 1984). Vi kan også nevne at empirisk studier i Finland har vist at familieliv kan virke gunstig inn på produktiviteten både for menn og kvinner ((Lukkonen-Gronow & Stolte- Heiskanen 1983, Lukkonen-Gronow 1987).

Slike nasjonale forskjeller kan muligens forklares ved forhold som at norske akademikerkvinner får flere barn og bruker mer tid på barnepass enn kolleger i andre land. Kvinnelige forskeres situasjon kan ikke sees løsrevet fra privatsfæren også i betydning at den fremdeles bærer preg av manglende likestilling mellom menn og kvinner.

Men det har også vært debattert hvorvidt kvinners omsorg for barn er gyldig som forklaringsmodell. Lukkonon-Gronow (1987) hevder at fokus på kvinners omsorgsansvar har ført til en neglisjering av kvinnediskriminerende holdninger og praksiser i det akademiske system.

### **2.3.5.2 Forskningssamarbeid**

Undersøkelsen fra 1982 (Kyvik 1988) viste at kvinnelige og mannlige universitetsforskere kom likt ut når det gjaldt: faglig kontakt med kolleger ved andre norske forskningsmiljøer, deltakelse på konferanser og seminarer, studie- eller forskningsopphold, gjesteforelesninger, jevnlig kontakt med kolleger ved utenlandske forskningssteder og lengre faglige utenlandsopphold. I tillegg oppgav flere kvinner enn menn at de faglige utenlandsoppholdene hadde bidratt til betydningsfull personlig kontakt med utenlandske forskere med tanke på å holde seg oppdatert med utenlandsk forskning,. Nesten like mange kvinner som menn hadde publisert sammen med andre forskere. Begge undersøkelsene viste at flere menn enn kvinner hadde forskningssamarbeid med kolleger ved eget institutt og i andre forskningsmiljøer. Kvinner samarbeidet minst i de forskningsmiljøene hvor kvinneandelen er høyest, dvs. i humaniora og samfunnsvitenskap hvor en individualistisk forskningsstil er særlig utbredt. Gitt dette, antok

man at fravær av samarbeid blant kvinner ikke var et resultat av at menn ekskluderer kvinner fra sine etablerte nettverk.

Undersøkelsen fra 1992 viste at forskningssamarbeid hadde ulik betydning for menn og kvinner. Kvinner som ikke samarbeidet med andre forskere på prosjekter, var mindre produktive enn både sine mannlige og kvinnelige kolleger. Det kunne imidlertid ikke påvises noen signifikant sammenheng mellom samarbeid og publiseringsaktivitet for menns vedkommende.

Man fant imidlertid at langt flere kvinner enn menn ønsket flere interne samarbeidsprosjekter, bedre psykososialt miljø, mer faglig støtte og oppmuntring fra kolleger og mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten ved eget institutt.

### **2.3.6 Ulik faglig vurdering?**

Forskning viser også at det finnes skjulte mekanismer som selekterer kvinner og menn til ulike oppgaver i Akademia og at kvinner diskrimineres i vitenskapelige bedømmelses- og ansettelsessaker. Fürst (1988) har vist at det akademiske vurderingssystemet i praksis ikke fungerer objektivt og at kjønn inngår som en del av tolkningsrammen i slike prosesser. På oppdrag fra Norges Forskningsråd utforsket hun mulig forskjellsbehandling av kvinnelige og mannlige søkere til faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og distriktshøyskoler. Initiativet til undersøkelsen sprang ut av observasjoner om at høyere kvinneandel på rekrutteringssiden ikke resulterte i betydelige endringer i kjønnssammensetningen i det faste stillingshierarkiet.

Fürst undersøkte kjønnsfordelingen etter fagområde ved norske universiteter og distrikthøyskoler i perioden 1969 – 1984. Hun fant at kvinnene søkte langt færre stillinger enn menn, 33 prosent av stillingene i den første perioden og 37 prosent av stillingene mellom 1980 og 1984. Mens kvinner var blant søkerne til et flertall av stillingene innen humaniora (50 prosent mellom 1969 og 1979 og 70 prosent mellom 1980 og 1984), fantes det kvinnelige søkere i bare et mindretall av de stillingene som ble lyst ut innen realfag og teknologi, (dvs 26 prosent mellom 1969 og 1979 og 18 prosent mellom 1980 og 1984).

Undersøkelsen bekreftet et mønster vi tidligere har påpekt; polariseringen mellom tradisjonelt mannsdominerte og kvinnedominerte områder, med teknologi som det maskuline og humaniora som det feminine ytterpunkt. Ettersom teknologiområdet sin andel av FoU årsverkene økte mest på 1980- tallet, reiste også Fürst spørsmålet om ikke forskningspolitikken var kommet på kollisjonskurs med likestillingspolitikken. Deretter analyserte hun ansettelsesprosessen i forhold til hvem som ble funnet kvalifisert, hvem som ble innstilt og hvem som ble ansatt. Undersøkelsen viste at kvinner i større grad enn menn ble luket bort i denne seleksjonsprosessen.

En annen del av undersøkelsen omfattet en kvalitativ analyse av alle innstillingene til bedømmelseskomiteene for professorat ved Universitetet i Oslo i perioden 1977-1984. Her fant hun at rosende betegnelser i vitenskapelige bedømmelser i stor grad ble forbeholdt menn; det var først og fremst dem som tilskrevet originalitet, pionerarbeid og genialitet mens kvinner ble tilskrevet flid og grundighet (Fürst 1988:120).

Vi vil også nevne en nyere svensk undersøkelse som avdekket at kvinner i gjennomsnitt måtte være 2,5 ganger så produktive som menn for å få samme vurdering fra det medisinske forskningsråd i Sverige (Wennerås og Wold 1996).

Styrken ved Fürst undersøkelse er at den ikke bare får frem et statistisk mønster, men også viser til hvordan dette mønsteret kan være dannet gjennom bedømmelseskomiteenes klassifisering av kvinner og menns vitenskapelige arbeider og de kjønnsstereotyper som her er til stede.

Undersøkelsen ble imidlertid møtt med kraftig kritikk fra etablerte personer i det norske vitenskapssamfunn gjennom en rekke artikler i samfunnsvitenskapelige tidsskrift. Fürst ble beskyldt for en for sterk ideologisk binding til stoffet og selektive fortolkninger av materialet bl.a. Det ble også reist spørsmål om hvorvidt en forsker kunne vurdere andre vitenskapelige bedømmelser på områder en ikke var innsatt i. Det ble henvist til det vitenskapelige bedømmelsessystemet og de verdier for nøytralitet i vurdering av kompetanse som det bygger på. Vi kan også trekke linjene fra disse påpekningene av den antatte kollisjonen mellom likestillingspolitiske mål og slike akademiske verdier til dagens debatt om kvotering av kvinner til vitenskapelige stillinger der kritikere hevder at en slik politikk vil kunne gå på bekostning av hensynet til faglig kvalitet.

Som Fürst avdekket, er kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger som blir utlyst, en av flere forutsetninger som må innfris for å øke kvinneandelen blant forskere, noe vi nå skal komme nærmere inn på.

### **2.3.7 Få kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger**

Ståhle (1998) undersøkte kjønns sammensetningen blant søkere til vitenskapelige stillinger ved danske universitet i perioden 1995-1996. Blant de professorater, lektorater og adjunktstillinger som var utlyst hadde over 50 prosent av stillingene kun mannlige søkere, av de som ble regnet som faglig kompetent utgjorde menn ca. 60 prosent. Det fantes ingen vesentlige forskjeller i kjønns sammensetningen etter stillingskategori, men noe større mellom fagområder. Innen humaniora hadde 26 prosent av de utlyste stillingene ingen kvinnelige søkere, mens det fantes hele 67 prosent uten kvinnelige søkere innen samfunnsfagene. Det fantes ingen kvinnelige søkere til stillinger i teknologi, mens kvinner var blant 50 prosent av søkerne til de utlyste stillingene i naturvitenskap, medisin og jordbruk. Ved å se på ansettelser til stillinger der det var kompetente søkere av begge kjønn, fant Ståhle en relativt lik kjønnsfordeling blant de nyansatte. På bakgrunn av dette funnet konkluderer han at kvinner ikke har vanskeligere for å bli ansatt i vitenskapelige stillinger enn menn i det danske universitetssystemet. Dette var også hovedkonklusjonen til en lignende svensk undersøkelse foretatt noen år tidligere. Leif Lindberg og Ulla Riis (1996) gjennomgikk til sammen 126 søknader til stillinger som professor, lektor og forskningsassistent ved fire svenske universitet i perioden 1982-1994. I dette utvalget utgjorde kvinner 22 prosent av søkerne og fikk til sammen 31 prosent av stillingene.

Ifølge Ståhle skyldes den lave andelen kvinnelige søkere at det er for få kompetente kvinner i det danske forskningssystem som følge av den lave kvinneandelen blant PhD kandidatene, dels at det ikke finnes nok kvinnelige søkere til de stillinger som ble utlyst.

En fersk undersøkelse foretatt ved norske universiteter og høyskoler viser at det i snitt bare er to søkere til vitenskapelige stillinger.<sup>5</sup> Forklaringen på dette fenomenet kan neppe bare være, slik Forskerforbundet foreslår, dårlige lønns- og arbeidsbetingelser, for få kvalifiserte kandidater, manglende samsvar mellom pensjonsavgang for tilgangen på nye rekrutter? Begrensningen med Ståhles perspektiv og undersøkelse er at han vurderer sjansene for å få en vitenskapelig stilling som et resultat av forholdet mellom kjønns sammensetningen av søkermassen og blant de som ble ansatt. Som det også er blitt påpekt fra andre (Henningsen, Højgaard, Nexø Jensen og Søndergaard 1998) kan faglige såvel som sosiale vurderinger av hvem som regnes som interessante for en vitenskapelig stilling gripe inn i rekrutteringsprosessen f.eks ved at uformelle invitasjoner og signaler om hvem som er ønsket til en stilling kan påvirke utfallet av prosessen; hvem som søker og hvem som avholder seg fra å søke. Gitt at menn har mest makt i de saker som angår ressursfordeling, bedømmelser og ansettelser i forskningssystemet, kan lav andel kvinnelige søkere også være et resultat av at kvinners kompetanse og forskningsinteresser nedprioriteres når ressurser og stillinger blir fordelt.

Dette betyr ikke at det kjønnsmessige skjeve søker- og rekrutteringsmønsteret er et resultat av mannlig konspirasjon. Prioritering av ressurser og stillinger til fagområder nasjonalt og lokalt er prosesser der hensynet til mange ulike behov skal ivaretas, som studentenes preferanser, bestemte arbeidskraftsbehov, hensynet til å dekke inn gitt undervisningsbehov.

Det er uansett aktuelt å foreta undersøkelser av hvorvidt forhold som skreddersyng av stillinger, posisjonsbygging for enkeltpersoner og miljøer, uformelle invitasjoner, kallelser til professorat, forskningspolitiske føringer om faglig profilering og satsningsområder kan fungere i kvinners disfavør. Som vi skal komme tilbake til i neste kapittel, begrunnes dette behovet også fra likestillingsrådgivernes side. I forlengelsen av dette mener vi at det også viktig å ta i betraktning at akademiske livsløp, studietid og akademisk karriere, i norsk sammenheng hovedsakelig foregår innenfor lokale kretsløp.

### **2.3.7.1 Intern rekruttering**

De aller fleste av fagpersonalet ved universitetet har sin utdanning fra det fakultetet og instituttet de arbeider ved. Tvede (1994) har gjort en rekke kartlegginger av rekrutteringsmønstre blant vitenskapelige personale, og konkluderer at det norske universitetssystemet er kjennetegnet ved høy grad av institusjonell og geografisk stabilitet. Mer enn fire av fem blir ved den samme institusjon som de i utgangspunktet var rekruttert til, og ytterst få av de som skifter arbeidssted i løpet av en akademisk karriere er samtidig geografisk mobile. De aller fleste av disse går over til en institusjon (f.eks et forskningsinstitutt eller en høyskole) i samme region (Tvede, 1994: 103-109), se også Høstaker 1997). Dette mønsteret henger bl.a. sammen med at det i vårt universitetssystem ikke er lagt opp til en karrierelogikk som innebærer at man må flytte mellom institusjoner for å avansere i stillingshierarkiet, slik tilfellet er i en del andre land, f.eks Tyskland og USA. Vi skal ikke forfølge en drøfting av hvorfor det er slik, men vil påpeke at denne høye graden av intern rekruttering også må tas i betraktning for å forstå hvilke mulige mekanismer som kan ha betydning for lav rekruttering av kvinner.

Gitt omfanget av intern rekruttering kan rekrutteringspoolen til et fag langt på veg avgrenses til å gjelde lokalt utdannede kandidater og fagpersonale (selv om det selvsagt i prinsippet er fritt frem for alle som vil, til å søke vitenskapelige stillinger som utlyses). Antallet stillinger ved det enkelte institutt er gjerne lavt, og tildelinger av nye stillinger er konjunkturavhengig. Derfor kan det også gå lang tid mellom hver gang en ny stilling blir lyst ut ved et institutt.

---

<sup>5</sup> Rekrutteringssituasjonen ved universitetene og høyskolene. Perioden 1999-2000. Forskerforbundets skriftserie 6/2001.



Dette innebærer at universitetssektoren er et veldig begrenset arbeidsmarked, gjerne med lang ventetid for de personer som aspirerer mot en akademisk karriere ved universitetet. I slike venteperioder er kandidaten i regelen avhengig av støtte fra en fast vitenskapelig ansatt med innflytelse som kan støtte og hjelpe videre, f.eks med å skaffe informasjon om aktuelle stillinger og ressurser, bistå i å skrive søknader og anbefale på vegne av osv.

At studietid og akademisk karriere i hovedsak skjer innenfor lokale kretsløp der potensielle rekrutter (kvinnelige og mannlige) i positiv og negativ forstand er prisdrevet ved sitt "moderinstitut"; kjønns sammensetningen i fagstaben, særegne faglige tradisjoner og spesialiteter/profiler, tilsier også nødvendigheten av å holde fast ved det lokale fokus i likestillingsarbeidet som vi skal redegjøre for i neste kapittel.

Ellers kan intern rekrutteringspraksis ytterligere understreke at tiltak for å øke kvinneandelen må bygge på kunnskap om de mekanismer som ligger bak rekruttering, som når det gjelder hvorvidt stillingene som utlyses er tiltenkt bestemte personer. Som vi også skal komme inn på i neste kapittel, er dette tema blitt gjenstand for økt oppmerksomhet i den seinere tids likestillingsarbeid.

### **2.3.8 Oppsummering**

I dette kapittelet har vi presentert mulige forklaringer på den kjønnsulikhet som ble påvist i forrige kapittel. De tilsier at den kjønnsulikhet som produseres må forstås både ut fra et eksternalistisk og internalistisk perspektiv; som et komplekst samspill mellom eksterne og interne betingelser. Tendensene til kjønnssegregering, både i utdannings- og arbeidsmarked tilsier at problemet med lav og skjev rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger må sees i sammenheng med den kjønnsulikhet som eksisterer i samfunnet for øvrig. Ikke bare avbrekk p.g.a. fødselspermisjon, men også manglende likestilling i privatsfæren kan være en forklaring på at kvinnelige forskere publiserer mindre enn menn og bruker mindre tid på forskning. Det er likevel mange gode grunner til at vi må rette fokus på prosesser i utdannings- og forskningssystemet som bidrar til å skape ulikheter mellom kjønn. En rekke nyere undersøkelser viser f.eks at menn følges bedre opp i rekrutteringsfasen. I en undersøkelse fra 1992 fremgikk det at langt flere kvinner enn menn ønsket flere interne samarbeidsprosjekter, bedre psykososialt miljø, mer faglig støtte og oppmuntring fra kolleger og mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten ved eget institutt. Her kan ligge noen forklaringer på de mønstre som fremgår av analyser av forskerårskull over tid, som viser at de kvinner som rekrutteres til forskning, i hovedsak har en tregere karriereutvikling enn menn. Undersøkelser om kvinners stilling i Akademia står hele tiden i fare for å reprodusere kjønnsstereotyper som at kvinners handikap kan forklares ved omsorgsansvar og mer faglig usikkerhet enn menn. Derfor har det også vært viktig å trekke frem undersøkelser som viser at kvinner diskrimineres i faglige bedømmelsessaker og i ressursfordelingsspørsmål, som f.eks var tilfellet ved det medisinske forskningsråd i Sverige (Wennerås & Wold 1996).

Kunnskapsgrunnet er likevel ikke godt nok med hensyn til å forklare hvorfor kvinner faller fra. Analyser som følger bestemte årskull av forskere bør gjøres regelmessig og på et mest mulig differensiert nivå slik at en også kan identifisere kjønnsforskjeller mellom disipliner.

Statistiske kartlegginger, som er avgjørende for å identifisere kjønnssegregering, bør dessuten suppleres med undersøkelser av mulige sosiale seleksjonsmekanismer som kan tenkes å ha betydning, som kjønns sammensetningen i søkermassen, og hvorvidt skreddersyng av stillinger kan tenkes å ha kjønnsulikhet som en uuntendert konsekvens?

Som nevnt har forholdet mellom akademiske fagkulturer og kjønn, f.eks slik det utspiller seg innenfor en institutt/disiplin-kontekst, vært lite utforsket i norsk sammenheng, men det er også nødvendig å ha kunnskap om slike forhold hvis man skal identifisere hvor i prosessen, dvs. når og hvorfor potensielle kvinnelige forskerrekutter faller fra.

Vi har vært inne på, i spørsmålet om kvalitetsreformen f.eks, at det i beslutninger som berører studie- og stillingsstruktur nødvendigvis må tenkes kjønnspolitisk når endringer foreslås. Krav om doktorgrad for fast ansettelse har gjort kvalifiseringsfasen mer kritisk enn før siden doktorgrad er blitt bortimot obligatorisk med tanke på en framtidig forskerkarriere. Dette kan være en fordel for kvinner fordi de i mindre grad kan bli offer for de uformelle relasjonene som kan ha betydning for rekruttering. Samtidig viser forskning at uformelle relasjoner kan fungere i kvinners disfavør. Fra veiledernes side følges menn bedre opp enn kvinner, f.eks gjennom å bli introdusert for relevante vitenskapelige miljøer. Det er plausibelt å gå ut fra at kjønnsforskjeller med hensyn til integrasjon i vitenskapelige miljøer også aktualiseres ved mer utstrakt bruk av post.dok stipend og forlenget "ventetid". Kvinner og menns erfaringer med post.dok stipend bør derfor gjøres til gjenstand for nærmere undersøkelse.

Et godt rekrutteringsgrunnlag er ingen garanti for at kjønns sammensetningen i faste vitenskapelige stillinger og toppstillinger vil utjevnes i fremtiden. Det er fremdeles grunner til å være oppmerksom på de mulige barrierer kvinner kan støte på, både i den tidlige kritiske rekrutteringsfasen til vitenskapelige stillinger, så vel som i det videre karriereløp. Med Frønes' (1996) generasjonstenkning in mente her, er det likevel gode grunner til å hevde at kunnskapen for å bedre likestilling i Akademia må utvikles og forbedres i pakt med de strukturendringer som har funnet sted. Og vi tenker da særlig på prosesser som bidrar til ulikhet mellom kjønn på et senere tidspunkt i en vitenskapelig karriere. Så langt er det ikke fremskaffet noe kunnskap om kvinners erfaringer med og bruk av ordningen med professor-opprykk etter kompetanse som kom på begynnelsen av 1990- tallet. Det er også relevant å undersøke hvorvidt kvinner som rekrutteres til forskning i større grad allokeres til lavstatus-områder med manglende tilgang til ressurser og innflytelse på forskningen.<sup>6</sup>

Problemstillinger omkring kjønnsulikhet i privat forskningssektor og instituttsektor er så langt for et ubleket lerret å regne. Dette illustreres ikke bare ved at forskningen i hovedsak har vært konsentrert om kjønnsulikhet ved universitetene. Presentasjonen av tilgjengelig materiale i kapittel 2 tilsier også at det er behov for en mer differensiert statistisk kartlegging av kjønns sammensetningen blant forskerne i disse deler av forskningssektoren. Når det gjelder privat sektor, som for øvrig har den laveste kvinneandel etter sektor, sier data ingenting om kvinner og menns fordeling etter stillingskategori eller fagdisiplin.

## **2.4 Likestillingsarbeid og tiltak ved universitetene**

### **2.4.1 Innledning**

Statistikken viser at det er relativt færre kvinner i vitenskapelige topp- og mellomstillinger ved universitetene enn blant stipendiater og studenter. Det gjelder generelt, ikke bare for de mest mannsdominerte fagmiljøene i naturvitenskap og teknologi (punkt 2.2). Å høyne kvinneandelen i forskning har vært en sentral ambisjon i norsk forsknings- og utdanningspolitikk siden 1970-tallet, noe som gjenspeiles i en rekke tiltak over tid. Norges forskningsråd og de tidligere forskningsrådene har siden midten av 1970-talet vært engasjert i å bedre

---

<sup>6</sup> Slik en dansk undersøkelse har avdekket innenfor det medisinske forskningsfeltet (Henningsen 1998).

kvinnerepresentasjonen i forskning gjennom å koordinere, drive rådgivning og initiere likestillingsrettede tiltak. Det har for eksempel vært opprettet særskilte stipendprogram for kvinner, både for å rekruttere flere kvinner og for å styrke kvinneforskningen. På 1980-tallet var oppmerksomheten rettet mot å bygge ut barnehageplasser og utvide svangerskapspermisjonen, særlig med tanke på kvinner i stipendiatstillinger.

Norge har et relativt radikalt lovverk som kan bidra til å bedre kjønnsbalansen blant forskere. For universiteter og høyskoler er det lovfestet at "begge kjønn skal være representert blant de sakkyndige" i komiteer for vitenskapelig bedømmelse av søkere til stillinger (Lov om universiteter og høyskoler paragraf 30.4). Når det gjelder utlysning av og tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger: "Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn inviteres til å søke. Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved tilsetting. Styret kan bestemme at en stilling kun skal utlyses for det underrepresenterte kjønn." (Lov om universiteter og høyskoler paragraf 30.3). Men slik positiv særbehandling av det underrepresenterte kjønn gjennom å "øremerke" vitenskapelige stillinger har vært kontroversielt. Mange mener at dette tiltaket er uforenlig med hensynet til faglig kvalitet og rettferdige ansettelsesprosedyrer. Øremerking av stillinger for kvinner er nylig blitt klaget inn for EFTAs overvåkingsorgan ESA på prinsipielt grunnlag.

Utgangspunktet for dette kapitlet er spørsmålene:

- Hva er status for likestillingsarbeidet ved høyere utdanningsinstitusjoner dag?
- Hvilke tiltak har vært iverksatt for å øke kvinneandelen i forskning?
- Hvordan har tiltakene virket?

Problemstillingen er omfattende. Vi vil understreke at begrenset tid betyr at vi ikke har kunnet gjøre en fullstendig evaluering av likestillingsarbeidet. Av tidshensyn er det følgende begrensninger: De fire universitetene er undersøkt, ikke andre institusjoner. Tiltak for å øke rekruttering av kvinner til studier er ikke tatt med, bare tiltak som retter seg mot kvinner i forskning fra doktorgradstipend og videre. I tillegg til universitetenes egne likestillingstiltak som er internt finansiert, er tiltak som er finansiert av departementet eller Forskningsrådet tatt med. Dokumenter om likestilling er hentet fra universitetenes Web-sider eller tilsendt fra likestillingsrådgivere. Intervjuer er foretatt med likestillingsrådgivere ved universitetene (ikke ved Universitetet i Tromsø på grunn av sykdom). For et fullstendig bilde måtte også andre med ansvar for likestilling blitt intervjuet, som kollegiet/universitetsstyret og dekaner. Synspunkter fra fakultetene kommer imidlertid frem i noen rapporter. Likeså har deltakerne i noen tiltak (mentorprosjekter) kommet med vurderinger av tiltakene i evalueringsrapporter.

Under dette punktet vil vi først vise hvordan likestillingsarbeidet er organisert ved de fire universitetene. Deretter gir vi en oversikt over hvilke *særtiltak* som benyttes ved universitetene for å øke rekruttering av kvinner i forskning og hvordan tiltakene har fungert, vurdert av universitetenes likestillingsrådgivere. Videre ser vi på særtiltak for å kvalifisere kvinner i forskning.

Vi gir også en oversikt over hvordan universitetene arbeider for å *integre* likestilling i personalpolitikk og forskningspolitikk, og hvordan likestillingsrådgivere vurderer dette. På politisk plan (bl.a. EU og Nordisk Ministerråd) legges det vekt på å utvikle arbeidsmåter og metoder som kan bidra til at likestillingsspørsmål blir integrert i de ordinære virksomheter på alle politikkers områder (kalt 'mainstreaming'). Dette er utgangspunktet for Handlingsplan

for likestilling i FoU-sektoren 1999-2003 fra Norges forskningsråd. Integrering er en målsetting i universitetenes handlingsplaner for likestilling.

#### **2.4.2 Organisering av likestillingsarbeidet**

Likestillingspolitikk og -arbeid skjer i et spenningsfelt mellom å skille dette ut for å sikre at noe blir gjort og å integrere det i universitetets ordinære virksomhet. Særskilte utvalg og stillinger har fått ansvar for å foreslå og følge opp tiltak for økt likestilling. Skal dette fortsette når integrasjon er vedtatt? Særlig blir det viktig hvordan likestillingsarbeidet organiseres ved fakultetene, både fordi de har nærhet til fagmiljøene og fordi de har fått utvidet sitt handlingsrom.

#### **Handlingsplan for likestilling**

I 1988 ble universiteter og høyskoler pålagt å utarbeide handlingsplaner for likestilling. Universitetene har handlingsplaner for likestilling som vedtas av kollegiet/universitetsstyret. Ved utarbeiding og revisjon av handlingsplanen sendes forslaget på høring til fakulteter, ansattes organisasjoner og eventuelt likestillingsutvalg. Planene inneholder målsettinger, tiltak, tids- og kostnadsrammer for tiltak, eventuelt resultatmål. Operasjonelle kvantitative mål brukes for noen tiltak f.eks. for å øke andelen kvinnelige professorer. Resultatene av tiltakene formidles i årlig rapportering til kollegiet fra den ansatte likestillingsrådgiver eller det valgte likestillingsutvalg. Ved NTNU bidrar fakultetene i rapporteringen. Handlingsplaner og rapporter finnes på universitetenes Web-sider. Handlingsplanene for likestilling er vedtatt for varierende tidsperioder: to år ved NTNU nå, tre år i Bergen, fem år i Oslo og ved NTNU tidligere, ingen fastsatt periode i Tromsø. NTNU har i tillegg årlige aktivitetsplaner for likestilling. NTNU gikk over til en kortere periode for å koble handlingsplanen opp mot nytt Kollegium som vedtar planen og skal følge den opp.

#### **Sentralt likestillingsutvalg (LU)**

To av de fire universitetene har nå et sentralt likestillingsutvalg, utvalgene er nedlagt i Oslo og Tromsø. Vitenskapelig ansatte fra fakultetene er et flertall av medlemmene. Andre medlemmer er studenter og representanter for ansattes organisasjoner.

*Universitetet i Oslo* har ikke hatt noe sentralt Likestillingsutvalg (LU) etter 1992. Utvalget ble lagt ned fordi det var stort, tungrodd og fungerte dårlig selv om noen LU-ledere var aktive. Administrasjonen hadde tenkt å lage et mindre utvalg, men ingen ville være leder. Utvalget ble da lagt ned; Kollegiet tok på seg den funksjonen formelt. Likestillingsrådgiver har ofte savnet et sentralt LU som politisk pådriver- og utviklingsgruppe. Det hadde vært ønskelig med et utvalg som tenker strategisk og ser fremover, som er opptatt av hvordan en kan integrere likestilling i virksomheten.

*Universitetet i Bergen* har en sentral Likestillingskomitee der vitenskapelig ansatte ved alle fakulteter er representert. Komiteen har en mer overordnet rolle når det gjelder å foreslå og følge opp likestillingspolitikken ved universitetet, mens et arbeidsutvalg som komiteen selv oppnevner tar seg av enkeltsaker og hastesaker. Likestillingsrådgiver er sekretær for komitee/arbeidsutvalg, men har samtidig tale- og forslagsrett. Hun synes dette fungerer godt.

*NTNU* har et sentralt Likestillingsutvalg (LU) der 5 av de 15 likestillingsombudene ved fakulteter/enheter er representert. Ansattes organisasjoner deltar ikke. Administrasjonen deltar ved at direktør i avdeling for Organisasjonsutvikling er leder og likestillingsrådgiver er sekretær. For likestillingsrådgiver er LU en samtalepartner og de kommer med innspill.

*Universitetet i Tromsø* hadde et sentralt Likestillingsutvalg (LU) med 10 likestillingsombud fra fakulteter/enheter. I tillegg var det et arbeidsutvalg. Etter ”Prosjekt likestilling” midt på 1990-tallet skulle likestillingsombudene ved fakultetene følge med i tilsetninger i stedet for LU. Personaldirektøren foreslo for universitetsstyret å legge ned LU, hun begrunnet sitt forslag slik: ”Både min egen og andres erfaring viste at Likestillingsutvalget var blitt et utvalg med liten energi og liten innflytelse. ... Tiden var moden til å la utvalget hvile og gå andre veier – bruke kreftene på likestillingsombud, Kvinnforsk og mentorordning for kvinner. ... De siste 4-5 år har fakultetene sjøl tatt initiativ til å fremme likestilling.” (Wynn 2001 s.7) LU ble nedlagt i februar 2000 etter å ha eksistert siden 1975.

### **Fakulteter: likestillingsutvalg, likestillingsombud, fakultetsstyret**

#### *Universitetet i Oslo*

Det er fakultetsvise likestillingsutvalg (LU) ved tre fakulteter: Mat.nat., Jus og Utdanningsvitenskap. Ved de andre fakultetene ble LU lagt ned sammen med andre utvalg under Effektiviseringsprosjektet. Ved disse fakultetene - HF, SV, Teologi, Medisin, Odontologi - er ansvaret for likestilling lagt til fakultetsstyret hvor noen medlemmer fra ulike stillingsgrupper har fått et særlig ansvar for likestilling.

#### *Universitetet i Bergen*

Fakultetsrepresentantene i den sentrale Likestillingskomiteen har ikke noe ansvar for likestilling ved fakultetene. Da måtte de vært oppnevnt i fakultetsstyrene. Universitetet hadde tidligere likestillingskontakter ved fakultetene, ofte som en tilleggsoppgave for administrativt ansatte; denne ordningen fungerte ikke. Ansvaret for likestilling ved fakultetene er nå plassert hos ledelsen, dvs dekaner og fakultetsdirektører for å integrere likestilling i ordinær virksomhet.

#### *NTNU*

Det er likestillingsombud ved alle 11 fakulteter og 4 enheter ved NTNU. Ordningen ble etablert i 1997. Likestillingsombud er et verv for ansatte i vitenskapelige eller administrative stillinger. Ombudenes hovedfunksjon er å påse at likestillingshensyn blir tatt i tilsettingsaker i henhold til Hovedavtalen og Likestillingsloven. De skal for øvrig bidra med holdnings- og skapende arbeid ved sine fakulteter/enheter. 5 ombud er medlemmer av det sentrale Likestillingsutvalget (LU). Alle ombudene blir invitert til møter omtrent to ganger i semesteret fra LU og likestillingsrådgiver.

Likestillingsrådgiver sier at ombudene har klart å få gjort om en del vedtak om tilsetninger i kvinners favør, men det er sjelden nevnt i rapportene fra fakultetene til årsrapport om likestilling. Rådgiver arrangerer årlig et *nettverksseminar* (fagseminar) med eksterne og interne forelesere for alle likestillingsombudene, dette har hatt god oppslutning. Temaer har vært lovverket, saksbehandling, øremerking av stillinger, rekruttering, likestilling i store organisasjoner, kvinneteorier, hva som skal til for at NTNU skal tiltrekke seg kvinner og beholde kvinner.

*Universitetet i Tromsø* har et likestillingsombud ved alle fakulteter. Ordningen ble etablert i 1994. Ombudet velges blant medlemmer i fakultetsstyret som er ansatte i vitenskapelige stillinger, med samme funksjonsperiode. Ombudenes hovedoppgaver er å følge med i tilsettingsprosessene for vitenskapelig personale (det er laget veiledning for dette), følge opp fakultetets egen handlingsplan for likestilling og tale for likestilling i evt. andre aktuelle saker

styret har til behandling. Ombudene skal dessuten være en del av informasjonsnettverket rundt likestillingslederen. Inntil 2000 var ombudene også medlemmer i det sentrale Likestillingsutvalget.

### Likestillingsrådgiver

De fire universitetene har alle opprettet en stilling som likestillingsrådgiver; i Tromsø heter det likestillingsleder og i tillegg hadde de der en periode en likestillingskonsulent i delt stilling. Likestillingsrådgiverne er plassert i universitetenes sentrale administrasjon direkte under direktørene ved Organisasjons- og personalavdelingen (UiO), Personal- og økonomiavdelingen (UiB), Organisasjons-utviklingsavdelingen (NTNU) og Personalavdelingen (UiTø). Rådgiverne har mange arbeidsoppgaver i forhold til ansatte i vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger, men de arbeider også i forhold til studenter. Ved universitetenes administrasjon er det generelt problematisk å plassere personer med arbeidsoppgaver som overskrider skillene mellom undervisning, forskning og drift.

### 2.4.3 Særtiltak for å rekruttere kvinner i forskning

Under dette punktet vil følgende spørsmål bli belyst:

Hvilke særtiltak for å rekruttere kvinner i forskning er vedtatt i gjeldende handlingsplaner for likestilling ved universitetene?

Hvordan har tiltakene blitt iverksatt og hvordan har de fungert, etter likestillingsrådgivernes vurderinger?

Slike særtiltak blir vanligvis begrenset til stillinger og fagområder med ”lav kvinneandel” (i Bergen og Tromsø definert som mindre enn 40 prosent kvinner). Universitetene må ha oppdatert og detaljert statistikk over fordelingen på kvinner og menn i vitenskapelige stillinger på alle nivåer ved institutter og fakulteter.

Først vil vi gi en oversikt over hvilke særtiltak som finnes ved de fire universitetene for å rekruttere kvinner i forskning. (Parentes betyr at tiltaket brukes lite eller brukes ved deler av universitetet.)

**Tabell 4.1 Særtiltak for å rekruttere kvinner**

	UiO	(UiB)	NTNU	UiTø
Internt øremerket professor/førsteamanuensis stilling	X	X	X	X
KUF øremerket professor stilling	X	X	X	X
Øremerket professor II stilling		X		
Kalle/direkte tilsette kvinner				X
Øremerket postdoktor stipendiatstilling	X	X	X	X
Øremerket doktorgradsstipend	X	X	X	X
Moderat kjønnskvolterering ved ansettelse/stipend	(X)	(X)	(X)	(X)

### Øremerke faste vitenskapelige stillinger for kvinner

Universitetene har finansiert opprettelsen av professorstillinger og/eller førsteamanuensis stillinger øremerket for kvinner. I tillegg kommer øremerkede professorstillinger som er tildelt universitetene fra departementet over statsbudsjettet. Dette vurderes som et meget vellykket tiltak. Det har vært stor søkning fra fagmiljøer med liten kvinneandel ved alle fakulteter. I 2001 ble universitetene tildelt 13 øremerkede professorstillinger fra departementet. Av de mer enn 60 fagmiljøene som søkte og som hadde en kvalifisert

kvinnelig kandidat, var det bare 1/5 som fikk tildelt en øremerket stilling. Dette viser at det er et stort potensial av kvalifiserte kvinner til professorstillinger i fag hvor det i dag er få eller ingen kvinnelige professorer.

#### *Universitetet i Oslo*

Universitetet i Oslo fikk tildelt 5 professorater øremerket for kvinner fra departementet i 2001 og 3 i 2002. Med egne midler vil universitetet i perioden 2000-2004 opprette ett årlig øremerket professorat (fra og med 2001) medfølgende driftsmidler og to årlige førsteamanuensis stillinger (fra og med 2001) medfølgende driftsmidler. Midlene foreslås satt av sentralt innenfor rammen til fakultetene. I 2001 ble det utlyst i alt 8 øremerkede faste vitenskapelige stillinger, 2 av disse kunne valgfritt utlyses som professorat/førsteamanuensis (eventuelt professorstipend). Kollegiet fordelte etter søknader fra fagmiljøene stillingene til statsvitenskap, offentlig rett, musikkvitenskap, flere MN fag og medisin.

Det var søknader fra 21 fagmiljøer om å få tildelt en øremerket stilling for kvinner i 2001, enten universitetets egne eller fra KUF. Kriteriene for å søke var flere:

- fagmiljøet skal ha særlig lav kvinneandel, under 10 prosent kvinner i professorstillinger
- det finnes et reelt rekrutteringsgrunnlag blant kompetente kvinner
- fagmiljøet befinner seg innenfor fakultetenes strategiske satsingsområder.

KUF fastsatte bare det første kriteriet. Ved Universitetet i Oslo skjerpet de kravene ved å legge til de to andre kriteriene. Likestillingsrådgiver sier det store antall søknader viser at det finnes mange kvinner som er professorkompetente og som fagmiljøene ønsker. Det ble lyst ut 21 øremerkede stillinger på statsbudsjettet, Universitetet i Oslo søkte på alle for å dokumentere sitt reelle behov, selv om det gikk ut over hva de kunne vente å få tildelt.

I forbindelse med den nye Handlingsplanen for likestilling vedtok Kollegiet våren 2000 å opprette stillinger øremerket kvinner. Før vedtaket var det en bred diskusjon med studentene, ansattes organisasjoner, i kollegieråd og i Kollegiet. Øremerking ble sett som et godt og egnet virkemiddel, og vedtaket var moderat i antall stillinger. Likestillingsrådgiver mener det har skjedd en holdningsendring i forhold til øremerking av stillinger for kvinner, det er mye større forståelse for og oppslutning om tiltaket nå enn tidligere. Likevel ble ordningen møtt med motstand fra enkeltpersoner, og en mannlig doktorgradsstipendiat klaget norske myndigheter inn for EFTAs overvåkingsorgan ESA. ESA har gitt stipendiaten medhold i at øremerking av stillinger for det ene kjønn er i strid med gjeldende EØS-regler. Norske myndigheter forsvarer sin rett til å reservere stillinger for kvinner ut fra bl.a. FN-konvensjonen (Uniform net no 30.11.01). Ifølge likestillingsrådgiver er holdningen ved Universitetet i Oslo at de ikke venter på ESAs avgjørelse som de forventer blir negativ. De fortsetter med å lyse ut nye stillinger øremerket for kvinner inntil endelig vedtak er fattet. Etter likestillingsrådgivers mening er det synd hvis øremerking av stillinger ikke videreføres, fordi dette er et presist og effektivt virkemiddel som også har virket bevisstgjørende i fagmiljøene.

#### *Universitetet i Bergen*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 kan øremerking av faste vitenskapelige stillinger (der kvinneandelene er under 40 prosent) brukes for å øke kvinneandelen på mellomstilling og professornivå. Dersom det ikke er kvalifiserte søkere til professorstillinger, kan professorstipend/kvalifiseringsstipend benyttes. Ansvaret for tilsetninger helt opp til professorstillinger er nå delegert til fakultetene. Miljøene ble oppfordret til å velge tiltak fra handlingsplanen i forhold til situasjonen i de enkelte fag. Det kom ingen forslag om egne øremerkede stillinger fra institutter og fakulteter.

Imidlertid kom tilbudet fra departementet om professorstillinger øremerket for kvinner. Alle fagmiljøer fikk forespørsel om de ønsket en slik stilling der det fantes kvalifiserte kvinnelige kandidater. Dette resulterte i søknader om i alt 30 øremerkede stillinger. Universitetet sentralt laget en prioritert liste på 7 professorater i ulike fagområder, ut fra departementets kriterier om andel kvinner i vitenskapelige stillinger og av studenter. Universitetet i Bergen ble tildelt 3 professorstillinger øremerket for kvinner i 2001. En av stillingene skulle ifølge departementet gå til jordmorfag. Likestillingsrådgiver mener at den kvinnelige kandidaten der kunne fått stillingen på andre måter og at departementet overstyrte universitetet. De to andre øremerkede professorstillingene i 2001 gikk til medisin og et Mat.nat. fag.

Likestillingsrådgiver mener at når fagmiljøene ser muligheter for å få en ekstra stilling øremerket kvinner, er det ingen motstand. Men når de selv må prioritere, vil de ikke øremerke en av "sine egne" stillinger.

Et argument mot øremerking er at kvinner tilsatt i en øremerket stilling får et "B-stempel". Likestillingsrådgiver mener det finnes en angst for at slike kvinner skal svekke fagmiljøet. Det var derimot ingen engstelse for det faglige nivået når alle dosent stillinger ble gjort om til professor stillinger, dette gjaldt mest menn.

Likestillingsrådgiver har argumentert for at kvinner må rekrutteres inn nå når det blir et generasjonsskifte i professorstillinger. Hvis ikke, blir situasjonen fastlåst i 30 år til. Det ble hevdet at problemet ville løse seg i løpet av noen år. Hun brukte statistikk for å vise at kvinneandelen i vitenskapelige stillinger hadde økt meget langsomt på 1990-tallet, det ville ta hundre år å oppnå en jevn fordeling. Dette har slått gjennom etter hvert, det var grunnlaget for at Kollegiet vedtok tiltak som øremerking av stillinger i Handlingsplan for likestilling 2000-2002. Derfor er hun bekymret for virkningene av ESA avgjørelsen mot øremerking, som vil komme til å stoppe nye øremerkede stillinger – den vil neppe ha tilbakevirkende kraft. En må lure på hvor det blir av alle de kvinnelige stipendiatene, de er nærmere 50 prosent nå. Kvinnene kommer ikke gjennom "glasstaket", de får ikke faste stillinger. Problemet ligger i fagmiljøene, så det er nødvendig å jobbe overfor fakulteter og institutter.

#### *NTNU*

I 1997 opprettet NTNU med egne midler 5 professorater øremerket for kvinner. I 1999 var det tilsatt kvinner i tre øremerkede professorater innen fagområdene medisin, teknologiledelse og praktisk pedagogikk. Det har tatt lang tid å utlyse og tilsette i de gjenstående to stillinger, selv om Likestillingsutvalget har oppfordret til snarlig tilsetning. I løpet av 2001 ble kvinner tilsatt i øremerkede professorater i matematikk og statsvitenskap. Professorstillingen i anvendt geofysikk ble lyst ut både internasjonalt og nasjonalt; tre kvinner søkte, men ingen var kvalifisert. Stillingen ble derfor omgjort til treårig kvalifiseringsstipend.

Fra departementet fikk NTNU tildelt 3 professorstillinger øremerket for kvinner i 2001 og 2 stillinger i 2002. Det var søknader fra 12 fagmiljøer; alle har under 10 prosent kvinnelige professorer. Det var krav om at fagmiljøene skulle ha en aktuell intern eller ekstern kvinnelig kandidat. NTNU har prioritert å tildele stillinger innen tematiske satsingsområder. Fire av de fem første fagmiljøer på prioriteringslisten var fra to fakulteter uten kvinnelige professorer, Fakultet for maskinteknikk og Fakultet for elektronikk og telekommunikasjon. De tre øremerkede stillingene ble tildelt følgende fagmiljøer (fakultet i parentes): logistikk, material- og produktutvikling (maskin); store programsystemer (fysikk, informatikk og matematikk); akustisk fjernmåling (elektronikk og telekommunikasjon). De andre fagmiljøene som søkte er,



i prioritert rekkefølge: kraftsystemer (elektronikk og telekommunikasjon); overflateteknikk, produktutvikling (maskin); materialteknologi (kjemi og biologi); funksjonell genomforskning (medisin); etikk (filosofi, HF); kjemisk prosesseteknologi (kjemi og biologi); numerisk mekanikk, fasthetslære (maskin); klinisk medisinske fag (medisin). At fakultetene har søkt om stillingene betyr at det finnes professorkompetente kvinner på alle disse fagområdene.

Interessen fra fagmiljøene ser ut til å være stor for å få tildelt professorstillinger øremerket for kvinner. Likestillingsrådgiver mener at fakultetene er svært interessert i stillinger som finansieres fra sentralt hold i stedet for å betale selv når det gjelder kvinner, da brukes dårlig økonomi som argument. Eksterne kvinnelige søkere var ønsket, men resultatet er i hovedsak intern rekruttering.

Målsettingen i aktivitetsplan for likestilling 2000 var å øke andel kvinnelige professorer fra 8,3 til 10 prosent; målsettingen året etter å øke andelen fra 9,3 til 10 prosent. I desember 2001 var det 10,6 prosent kvinnelige professorer ved NTNU, så målsettingen er oppnådd. De øremerkede stillingene har bidratt til dette.

#### *Universitetet i Tromsø*

I Verksemdplan for likestilling fra 1994/97 heter det at Universitetet skal praktisere positiv særbehandling av kvinner på forskningsområder der kvinnene representerer mindre enn 40 prosent av de tilsette. Et virkemiddel er å øremerke stillinger for kvinner. På 90-tallet er stillinger øremerket for kvinner bl.a. ved Norges fiskerihøgskole. Fra departementet fikk Universitetet i Tromsø 2 professorstillinger øremerket for kvinner i 2001 og 2 slike stillinger i 2002. De første stillingene gikk til fysikk og Norges fiskerihøgskole, i fysikk er det allerede tilsatt en kvinne som ble "hentet inn" dvs direkte tilsatt. Det har vært mange søknader fra fagmiljøer, noe som reflekterer interesse for nye stillinger.

#### **Øremerke postdoktor stipend/stilling for kvinner**

Øremerkede postdoktor stipend brukes ved alle universitetene, både egenfinansiert og med finansiering fra departementet. Det ses som viktig å kunne beholde kvinnene etter avlagt doktorgrad mens de kvalifiserer seg for fast stilling, i en overgangsperiode hvor ellers mange forsvinner fra universitetene.

#### *Universitetet i Oslo*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2004 skal Universitetet i Oslo ha 10 egenfinansierte postdoktor stipend øremerket for kvinner. Utgiftene foreslås dekket av omstillingsmidler og deretter videreført innen fakultetenes ramme. I tillegg kommer likestillingsprioritering av de tidligere 20 postdoktor stipend tildelt Universitetet som kollegiet øremerket for kvinner i 1998. Når første ansettelsesperiode er over, videreføres disse som øremerkede stipend, men ikke nødvendigvis etter samme fordelingsnøkkel som sist. Fordeling bør skje ut fra strategiske overveielser som stimulerer til større lokal innsats. Likestillingsrådgiver sier det har vært mange gode søkere. For tildeling av øremerkede postdoktor stipend har det vært en forsøksvis spredning på institutter fra ulike fakulteter. Det har ikke vært så strenge krav til en særlig lav kvinneandel som for øremerkede faste stillinger, disse er et mer begrenset gode der det er krav at institutter følger opp. De ti nye stipendene for perioden 2000-2004 er ikke besatt.

#### *Universitetet i Bergen*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 skal Universitetet i Bergen øremerke postdoktor stipend til kvinner innenfor alle fag der kvinner er underrepresentert i faste vitenskapelige stillinger. Der kvinner utgjør under 40 prosent av alle de faste vitenskapelige

stillingene, utlyses alle postdoktor stipendene øremerket til kvinner. SV fakultetet hadde en merknad om at i hovedsak alle stipend skulle øremerkes. Resultatmål settes opp av kollegiet etter forslag fra fakultetene. I 2001 ble halvparten av postdoktor stipendene øremerket for kvinner.

#### *NTNU*

I 1997 ble det opprettet 6 postdoktor stipendiatstillinger øremerket for kvinner, 3 finansiert av NTNU og 3 finansiert av Forskningsrådet. Stillingene gikk til ulike fakulteter: 2 i kjemi og biologi, 1 i medisin, 1 i HF og 2 i SV og teknologiledelse. I Aktivitetsplan for likestilling for 2000 foreslår Likestillingsutvalget videre samarbeid med Norges forskningsråd med eventuell utvidelse til minimum 10 postdoktor stipendiatstillinger. NTNU har nå i alt 23 postdoktor stipendiatstillinger øremerket for kvinner. De bruker en del av omstillingsmidler fra departementet til å finansiere i alt 17 øremerkede stillinger, 5 stillinger i 2000 (bl.a. til maskin og informatikk) og 12 stillinger i 2001. Dessuten finansieres 3 postdoktor stillinger fra Forskningsrådet og 3 egne.

Postdoktor stipendiatstillingene blir oftest fremhevet når likestillingsrådgiver møter fakultetene, lederne tror på dette. Kvinnelige doktorgrads stipendiater kan se at det finnes en karrierevei ved universitetet, at de kan få lønn mens de kvalifiserer seg for fast stilling. Det er mange kvinnelige rekrutter blant doktorgradsstipendiater f.eks. i medisin. Ifølge likestillingsrådgiver er det etter doktorgraden at kvinnene forsvinner fra fagmiljøene, en kan si det er lekkasjer (pipeline-modellen) eller de siles ut. Det er ikke spesielt for denne overgangen fra doktorgrad til fast stilling, det skjer også fra førsteamanuensis til professor.

#### *Universitetet i Tromsø*

Av 18 postdoktor stipendiatstillinger fra departementet de siste tre årene har Universitetet øremerket 10 for kvinner. I 1999 ble 7 av 10 postdoktor øremerket kvinner, i 2000 ble ingen av de 5 postdoktor øremerket (men 4 kvinner fikk), i 2001 ble alle 3 postdoktor øremerket. Universitetet skal refordele stillingene til våren når de første har avsluttet stipendiatperioden.

### **Øremerke doktorgradsstipend for kvinner**

Dette tiltaket kan brukes ved universitetene i fagområder som har lav kvinneandel av vitenskapelig ansatte. I Oslo og Bergen er det overlatt til fakultetene å eventuelt øremerke doktorgradsstipend og finansiere det.

#### *Universitetet i Oslo*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2004 har Universitetet 138 stipendiatstillinger og hvert år blir om lag 30 ledige. En kan bruke disse mer aktivt for eksempel til å stimulere kvinnerekrutteringen til mannsdominerte fagområder. Likestillingsrådgiver sier at det hviler på fagenhetene at de bruker doktorgradsstipend slik. Det er ingen oppfølging unntatt i årlige styringsdialogmøter.

#### *Universitetet i Bergen*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 skal en øremerke stipendiatstillinger i fag der kvinneandelen er under 40 prosent. Fakulteter foreslår og kollegiet vedtar ifølge handlingsplanen, det er endret slik at fakultetene vedtar dette selv. Likestillingsrådgiver har derfor ikke noen oversikt over øremerkede doktorgradsstipend. Instituttene i fysikk og informatikk øremerket stipend for kvinner på eget initiativ, de bare spurte henne om det var lov. I mange fag er det over 40 prosent kvinner av stipendiatene, slik at de ikke kan øremerke stipend.

*NTNU*

De har 10 – 12 doktorgradsstipend øremerket for kvinner som finansieres med sentrale midler. Fakultetene søker om disse. Blant de fagområdene som har fått øremerkede stipend er informatikk, elektronikk og telekommunikasjon.

*Universitetet i Tromsø*

De har mange doktorgradsstipend øremerket for kvinner. De prøver å få til 50 prosent kvinner. Hvis fagmiljøer oppgir at de har kvalifiserte kvinner, øremerkes stipendene. Til et øremerket doktorgradsstipend i medisin i 2002 var det ingen søkere.

### **Favorisere kvinner ved tilsetninger eller stipend (moderat kjønnskvoltering)**

Moderat kjønnskvoltering gjelder alle universitetene, ut fra bestemmelsen i Hovedavtalen. Inntrykket er at moderat kjønnskvoltering brukes i liten grad, særlig når det gjelder faste stillinger i motsetning til stipendiatstillinger. Universitetene har ikke statistikk om bruken av kvotering i tilsetninger.

Ved *Universitetet i Oslo* hadde bare 2 av 8 fakulteter og 10 prosent av instituttene brukt moderat kjønnskvoltering i løpet av de siste fire år, ifølge en survey for egnevalueringen (EVA).

Ved *Universitetet i Bergen* mener likestillingsrådgiver at kvotering ikke fungerer, det blir omtrent aldri brukt. Det finnes ikke statistikk, men hun får alle tilsettingssaker og hun ”kan telle på en hånd” de gangene favorisering av kvinner ved tilnærmet like kvalifikasjoner er brukt som argument. Men når Likestillingskomiteen har kommet inn, har det hendt at et vedtak om tilsetting er omgjort. Det er imidlertid vanskelig å overprøve en faglig komite. Likestillingsrådgiver mener at hvis en komite er bestemt på at de vil ha en mann, kan de sørge for at kvinnen ikke vurderes som tilnærmet like kvalifisert. Klager til det nasjonale Likestillingsombudet fører heller ikke nødvendigvis frem. En kvinne med doktorgrad ble forbigått av en mann uten doktorgrad til en stilling ved Psykologisk fakultet, der det er få kvinner blant de ansatte (11 prosent av professorer, 35 prosent av mellomstillinger). Universitetet vant saken.

Ved *NTNU* har Handlingsplan for likestilling 1997-2001 følgende under forskerrekruttering: ”Kvinner bør prioriteres ved fordeling av stipendier og forskningsmidler. Ved tilsetting i stipendiatstillinger i fagmiljøer med spesiell lav kvinneandel bør det lyses ut stillinger på fagfelt der kvinnelige forskere er aktive og interesserte. Det bør også lyses ut øremerkede stillinger for kvinner.” Andelen kvinner blant stipendiater økte fra 29 prosent i 1999 til 35 prosent i 2000. I årsrapporter for likestilling opplyser flere teknologiske fakulteter at de praktiserer moderat kjønnskvoltering til stipendiatstillinger.

### **Ekstra tid for kvinnelige stipendiater etter fødsels-/omsorgspermisjon**

Ekstra tid etter fødsel ble først innført av Forskningsrådet for deres stipendiater, så av universitetene for egne stipendiater. Forskningsrådet har sløffet ordningen, så nå gjør også noen av universitetene det. *Universitetet i Bergen* har et tilbud om at doktorgradsstipendiater gis 6 måneder tillegg i stipendiatperioden etter fødsels-/omsorgs- permisjon dersom de ønsker det. Dette tiltaket i Handlingsplan for likestilling 2000-2002 er ennå ikke helt ut gjennomført. Stipendiater får bare innvilget ekstra tid hvis de har en spesiell situasjon, veileder må også støtte søknaden. Likestillingsrådgiver har fått en del klager, hun skal ta dette opp igjen på første møte i den nye Likestillingskomiteen. Ved *NTNU* praktiserer flere fakulteter 6 måneder

tillegg i stipendiatperioden etter fødsels-/omsorgspermisjon dersom stipendiaten ønsker det. Det arbeides for samordning av rutiner og avtaler for stipendiater for hele universitetet.

#### 2.4.4 Særtiltak for å kvalifisere kvinner i forskning

Først vil vi gi en oversikt over hvilke særtiltak som finnes ved de fire universitetene for å kvalifisere kvinner i forskning. (Parentes betyr at tiltaket brukes lite eller ikke ved hele universitetet.)

Tabell 4.2 Særtiltak for å kvalifisere kvinner

	UiO	UiB	NTNU	UiTø
Toårig professorstipend		X		
Kortvarig kvalifiseringsstipend for førsteamanuenser	X		X	
Særskilte forskningsmidler		(X)	(X)	
Mentorprosjekter	X	X	X	X
Kompensere for komitearbeid		(X)		

#### Toårig professorstipend (kvalifiseringsstipend)

Det er bare *Universitetet i Bergen* som har opprettet toårig kvalifiseringsstipend særskilt for kvinner. Dette har man gjort for at kvinner i mellomstillinger skal øke sine muligheter til å oppnå professorkompetanse. Det er opprettet 4 toårige kvalifiseringsstipend, 2 i år 2000 og 2 i år 2001. I tillegg ble det foreslått ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 at kvinner skal få forskningstermin hvert 5. år, det vanlige er hvert 6. år. Forslaget ble ikke vedtatt. Likestillingsrådgi ver mener kvalifiseringsstipend er et godt tiltak. Slike toårige stipend for å kvalifisere seg for professorater er en gammel ordning som stort sett ble brukt av menn, men også kvinner. Universitetet la dette vekk når ordningen med individuelle opprykk kom. Men Universitetet i Bergen har tatt stipendene i bruk igjen for kvinner. De har oppfordret miljøene til å søke om dette når bedømmelseskomiteen for en professorstilling har ment at denne kvinnen vil kunne kvalifisere seg for stillingen i løpet av et par år. Søkeren har da rett til å få opprettet en komite som skal vurdere henne etter et par år. Alternativet er å bli ansatt i førsteamanuensis stilling. Noen kvinner har kvalifisert seg til professorstillinger etter slike stipend. Det har ikke vist seg i statistikken ennå, men universitetet vil fortsette med ordningen.

#### Kortvarig kvalifiseringsstipend for kvinner i mellomstillinger

To universiteter – Oslo og NTNU - har opprettet kortvarige kvalifiseringsstipend. Kvinner i mellomstillinger kan søke om fritak fra undervisning i ett til to semestre for å konsentrere seg om forskning og dermed øke sine kvalifikasjoner for professorstillinger. Målsettingen med tiltaket er å gi kvinner mulighet for å kvalifisere seg for professorkompetanse slik at andelen kvinner i professorater økes. Det er også et mål med tiltaket at flere kvinner får tilkjent personlig professorkompetanse.

Ved *Universitetet i Oslo* kan kvinnelige førsteamanuenser som ønsker videre kvalifisering til professor, få dekket utgifter til å erstatte undervisningen i ett til to semestre på heltid eller inntil fire semestre på halv tid, ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2004. Utgiftene er forutsatt dekket av det enkelte fakultet.

*NTNU* har kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser som i ett eller to semestre skal kunne brukes til frikjøp av undervisning, leie av undervisningsassistanse, reise til forskningskonferanse eller lignende. Kvalifiseringsstipend er på 50.000 kr, summen har ikke vært justert opp i løpet av de seks årene tiltaket har eksistert. Likestillingsrådgi ver mener

kvinnene burde fått 75-100.000 kr, i hvert fall fulgt lønnsutviklingen for øvrig. Dette er et engangs stipend.

Likestillingsrådgiver får veldig positiv tilbakemelding om kvalifiseringsstipend. Dette er et enkelt, effektivt og billig tiltak som gir gode resultater. 34 prosent har hittil blitt professorer, 11 av de 32 kvinnelige førsteamanuenser som har fått slike stipend siden de ble innført i 1996/97. Et kriterium for å få tildelt stipend er at det er kort tid igjen til professorkompetanse er oppnådd, vurdert av søker og institutt. Instituttet skal også gjøre en fyldig faglig vurdering av søknaden, og prioritere søknadene dersom det er flere søkere. Fakultetet setter opp den endelige rangeringen av søknadene. Kollegiet øremerker midler. Antall stipend årlig har vært fra 3 til 8.

Av kvalifiseringsstipendene samlet har 5 gått til kvinnelige førsteamanuenser i humanistiske fag, 12 i samfunnsfag, 11 i naturvitenskapelige og teknologiske fag og 3 i medisin. Psykologisk institutt har fått stipend til 6 kvinner, det gjelder 4 kvinner i sosiologi og statsvitenskap, 4 i kjemi, 3 i biologi, 3 i medisin, 2 i nordistikk og litteraturvitenskap, 2 i fysikk, og 1 kvinne fra hvert av fagene arkeologi og kulturhistorie, anvendt språkvitenskap, Kunstakademiet, pedagogikk, program for lærerutdanning, matematikk, produktdesign (maskin). Det er få søkere fra de rent teknologiske fakultetene, der er det fra 0 til 4 prosent kvinner av professorer og førsteamanuenser i 2001. Ved de naturvitenskapelige fakultetene som også har teknologiske fag er det 14-15 prosent kvinner i disse stillingene.

### **Særskilte forskningsmidler til kvinner**

Særskilte forskningsmidler til kvinner er et tiltak som finnes ved to universiteter – Universitetet i Bergen og NTNU. Men vi har inntrykk av at dette er et ”sovende” tiltak i dagens økonomiske situasjon.

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 ved *Universitetet i Bergen* skal kvinners forskningsinnsats stimuleres ved at Kollegiet setter av særskilte midler til ekstra fordeling blant kvinnelige forskere i fagmiljø der kvinneandelen er under 40 prosent. Etter at handlingsplanen ble vedtatt, er det innført nettobudsjettering ved universitetene. Fakultetene har ansvar for hvordan de vil disponere de midlene de får tildelt. Likestillingsrådgiver ser at kvinnelige ansatte har problemer med å få penger til forskning, utenlandsopphold etc. De fleste får avslag hos Forskningsrådet. De må spare opp av overheadmidler o.l. Likestillingsønsket om å stimulere kvinner i forskning blir motvirket av den økonomiske politikken. Kvinnene taper i konkurransen om pengene i fagmiljøene.

Også i Handlingsplan for likestilling 1997-2001 ved *NTNU* heter det at ved institutter med spesiell lav kvinneandel bør kvinnelige forskere prioriteres ved ressurstilldeling, f.eks. forskningsassistanse, tilskudd til vitenskapelige reiser o.l. Her er det ikke midler fra universitetet sentralt, men institutter som skal prioritere. Det er ikke særlig trolig at dette praktiseres i dag, siden fagmiljøene klager over mangel på driftsmidler til empirisk forskning.

### **Mentorprosjekter**

Mentorprosjekter som virkemiddel i lederutvikling og likestillingsarbeid brukes i næringslivet, i departementer og ved universiteter. En erfaren person som sitter i ledende stilling (mentor) opptrer som rådgiver og samtalepartner for en mindre erfaren person (adept) som ønsker karriereutvikling og innsikt i organisasjonens formelle/uformelle struktur. Mentoren er ikke faglig veileder eller direkte overordnet for adepten. Slike mentor-adept par

kan kobles sammen i nettverk. Med fokus på likestilling velges kvinner som adepter og hovedsakelig menn som mentorer.

#### *NTNU*

NTNU var det første universitetet som startet med mentorprosjekt i 1997. Målet var å bidra til å endre organisasjonskulturen ved å øke kunnskapen om kvinners muligheter og barrierer innen organisasjonen, samt å øke kvinneandelen i vitenskapelige og administrative lederposisjoner. Mentorprosjektet varte i to år. Deltakerne var 15 mentor-adept par som møttes minst hver måned, i tillegg var det samlinger (for adepter, for mentorer og felles) med relevante temaer. Adeptene var 15 kvinner i stillinger på mellomnivå, 7 i vitenskapelige og 8 i administrative stillinger. Mentorene var professorer (ved et annet fakultet enn adepten) og administrative ledere, 14 menn og 1 kvinne. Prosjektet ble evaluert ved spørreundersøkelse. Utbyttet for adeptene var sosial og faglig nettverksbygging, egenutvikling, mer bevisst på egen yrkesrolle/lederrolle, drøftet og lagt strategier for videre karriere, økt innsikt i NTNU som organisasjon, drahjelp og gode råd av mentor. Utbyttet for mentorene var innsikt i egne holdninger, økt kompetanse og egenutvikling, innsikt i kvinners situasjon ved NTNU, ny innsikt i arbeidshverdagen og bidratt til å synliggjøre kvinner ved NTNU. Av negative forhold kan det trekkes frem at adepter som var misfornøyd med sin mentor, savnet en aktiv inngripen fra prosjektledelsen. Årsplaner for fellessamlinger manglet. Prosjektet omfattet dessuten to grupper som er for ulike: administrative og vitenskapelige adepter. Øvrige negative erfaringer var at mentorprosjektet var for dårlig forankret i NTNUs ledelse og for lite synlig ved universitetet, og at prosjektet ikke ble utnyttet som ressurs og implementert ved organisasjonsmessige endringer ved NTNU. Allikevel mente et solid flertall av adeptene og mentorene at mentorprosjektet bør videreføres for nye deltakere (Skog & Håskjold 2000, s. 36-39).

Et nytt mentorprosjekt ved NTNU vil starte våren 2002. Dette prosjektet vil gjennomføres i løpet av ett år, som ved universitetene i Tromsø og Oslo. Målgruppen er nå kvinnelige doktorgrads og postdoktor stipendiater. Adepter og mentorer skal diskutere kultur og samarbeidsformer, det er visse uformelle mekanismer i stipendiatperioden som er barrierer for kvinnelige doktorgrads stipendiater ved NTNU ifølge en undersøkelse (Iversen 1996). I forrige prosjekt deltok kvinnelige førsteamanuenser, de har "kommet gjennom glasstaket" som likestillingsrådgiver sier og oppnådd en posisjon til forskjell fra stipendiatene.

#### *Universitetet i Tromsø*

Mentorprosjektet startet i 2000 og varte i ett år. Adeptene var 15 kvinner i vitenskapelige stillinger på mellomnivå: postdoktor stipendiat, forsker, amanuensis, førsteamanuensis. Prosjektet ble evaluert ved å intervju 1/3 av adeptene og mentorene. Et tema var hvordan få tid til egen forskning i forhold til pålagte oppgaver med undervisning og administrasjon; mentorene råder kvinnene til å prioritere egen skriftlige produksjon for å meritere seg til professorstillinger. Et annet tema var hvordan en bedømmes når en søker stillinger. Til tross for variasjoner mellom fakultetene, er arbeidsmiljøet innenfor flere av instituttene av en slik karakter at en ved bedømming kan risikere noe som oppleves som total avvisning, også betegnet som "bloddryppende slakt." Et tredje tema omhandlet å føle seg utsatt for hersketeknikker som usynliggjøring og latterliggjøring, som rammer personlig og faglig integritet. I det hele tatt har mentorprosjektet bidratt til innsikt om samhandlingsprosesser, styrket selvtilliten, gitt inspirasjon og mot, i fellesmøtene vært en arena for å teste ut forståelsen av virkeligheten (Krogseng 2001). Gruppen med kvinnelige adepter kom med mange forslag til styret om hvordan kvinner ved universitetet kunne få det bedre, faglig og kollegialt. Prosjektet førte til kollektiv handling i tillegg til å tjene personlig karriere.

### *Universitetet i Oslo*

I forhold til Handlingsplan for likestilling 2000-2004 etablerer Universitetet i Oslo noe forsinket et mentorprosjekt for kvinnelige stipendiater med start i februar 2002. Ved NTNU og i Tromsø var målgruppen kvinner i faste vitenskapelige stillinger på mellomnivå. I Oslo er målgruppen doktorgrads stipendiater og postdoktor stipendiater (de siste var inkludert i Tromsø). Likestillingsrådgiver sier de har valgt stipendiater fordi de ser at det er i overgangen mellom rekrutteringsnivå og faste stillinger at veldig mange kvinner forsvinner ut. Hun har inntrykk av at mens velfungerende fagmiljøer "loser" doktorgrads stipendiater gjennom, må postdoktor stipendiater klare seg selv. Kvinnelige stipendiater sitter isolert, men har felles problemer. En av målsettingene for mentorprosjektet er å bygge nettverk mellom de kvinnelige adeptene. Over 50 kvinner søkte om å bli adepter, etter intervjuer er opp mot 20 valgt ut. Fakultetene ble bedt om å bidra til å skaffe mentorer, både foreslå og spørre personer. Det har vært stor interesse. Som ved de andre universitetene skal mentor ikke være fra samme fag og (helst) ikke fra samme fakultet som adepten. Mentoren kan være en kvinne, men de fleste er menn. Ved NTNU varte prosjektet to år, i Oslo vil det vare ett år. Kjernen er de parvise mentor-adept samtalen. I Oslo blir det bare tre obligatoriske fellessamlinger for alle adepter og mentorer; en ved starten, en midt i og en ved slutten. De andre felles-samlingene blir frivillige. (Ved NTNU klaget særlig mentorer over for mange samlinger, og det ble frafall.) Deltagerne i prosjektet skal styre hva som blir temaer for samlingene.

### *Universitetet i Bergen*

Ut fra Handlingsplan for likestilling 2000-2002 skal også Universitetet i Bergen starte et mentorprosjekt i 2002. Målgruppe er kvinner i vitenskapelige mellomstillinger. De har tenkt å ha ca 20 kvinner som adepter. De bygger mye på prosjektene ved NTNU og Universitetet i Tromsø. Likestillingsrådgiver var på evalueringen av mentorprosjektet ved NTNU. Hun var ikke så positiv til prosjektet da det startet, men hun ser at det kan ha en misjon så de prøver det ut også i Bergen.

## **Kompensere kvinner for merbelastning i komiteer**

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 ved *Universitetet i Bergen* pålegges fakultetene å ta hensyn til den merbelastning mange kvinnelige forskere får i forbindelse med komitearbeid. Ved utarbeidelse av arbeidsplaner ved institutter og fakulteter skal det legges vekt på at kvinner skal få nok tid til egen forskning. Våren 2001 vedtok Kollegiet å søke om dispensasjon fra kravet i Lov om likestilling om minst 40 prosent kvinner i komiteer. Begrunnelsen var å beskytte (de i noen fag relativt få) kvinnene i vitenskapelige stillinger mot for mye komitearbeid. Likestillingskomiteen og likestillingsrådgiver protesterte mot vedtaket. De var heller ikke blitt informert om forslaget eller vedtaket. Likestillingsrådgiver mener Kollegiet neppe kunne vente å få noen generell dispensasjon, men eventuelt bare etter søknad i helt spesielle tilfelle. Ellers vil miljøene ikke anstrenge seg for å finne kvinner til komiteer. Kollegiet mener at ordningen i dag går ut over kvinner. Likestillingsrådgiver mener at kompensasjon ved mindre undervisning o.l. slik det er vedtatt i Handlingsplan for likestilling er en mer positiv måte å hindre at kvinner blir overbelastet.

### **2.4.5 Integrere likestilling i personal- og forskningspolitikk**

Først vil vi gi en oversikt over hvilke tiltak de fire universitetene har for å integrere likestilling i sin øvrige politikk for vitenskapelig ansatte. (Parentes betyr at tiltaket sjelden brukes, at det ikke brukes ved hele universitetet eller ikke er pålagt.)

**Tabell 4.3 Tiltak for integrering av likestilling**

	UiO	UiB	NTNU	UiTø
Strategiske planer	X	X	X	X
Informasjon på Web-siden	X	X	X	X
Ledelsen har ansvar	X	X	X	X
Faste møter likestillingsrådgiver/ledere på alle nivåer	?	?	?	?
Faste møter likestillingsrådgiver/fakultetsledelse		X		
Rekrutteringsplaner ved fakulteter	X	X	X	
Mål for kvinner i (topp)stillinger	X		X	
Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved alle institutter	(x)		(x)	
Årlig separat statistikk over likestilling		X		
Årlig statistikk over likestilling i rapporter	X		X	X
Årlig statistikk om lønnsforhold		X		
Retningslinjer for rekrutteringsprosessen	X			X
Årlig statistikk over søkning/tilsetting	(X)	(X)		
Likestillingspris		X	X	X

## Likestilling i strategiske planer

### *Universitetet i Oslo*

Langtidsplan 2000-2004 kapittel 2.1 om forskningen har et eget punkt om likestilling. Det omhandler å utnytte seniorstipend og postdoktor ordningens muligheter til økt fleksibilitet og mobilitet, økt kvinneandel i vitenskapelige toppstillinger og engasjement/tilsetting av utenlandske forskere, som er fakultetenes/grunnenhetenes ansvar. Kapittel 4 om Ledelse, styring og personalpolitikk tar dessuten opp likestilling:

- Vedta og iverksette ny handlingsplan for likestilling med konkrete måltall for å øke kvinneandelen i toppstillinger og i fag med få kvinnelige ansatte. (Universitetsledelsens ansvar)
- Utøve en langsiktig rekrutteringspolitikk for balansert aldersfordeling og kjønns sammensetning i miljøene. (Fakultetenes/grunnenhetenes ansvar)

Likestillingsrådgiver mener at på den ene side har det blitt økt bevissthet i sentrale ledelse og fakultetenes ledelse om å få kvinner til faste stillinger og eventuelt øremerke stillinger. På den annen side er det fortsatt veldig vanskelig å få koplet likestilling til andre områder, likestilling tenkes for seg og ikke i sammenheng. Da universitetet laget ny strategisk plan, var det vanskelig å få inn noe om likestilling – det ble heller en handlingsplan for likestilling ved siden av. Likestilling fikk heller ikke noen fremskutt plass i egevalueringen av universitetet. Men det er et generasjonsskifte på gang. Det sentrale ligger etter hennes mening i spørsmålet: Hvorfor ha flere kvinner i forskningen? Rettferdighet er et politisk argument, det blir enten selvsagt å følge eller som et eksternt krav er det ikke legitimt – her er det kvalitet som teller og kjønn er irrelevant. Et akademisk relevant argument er at flere kvinner vil gi bedre forskning og økt kreativitet. Hva betyr det for vår virksomhet at vi har både kvinner og menn her? Hvilken forskjell gjør det? Likestillingsrådgiver mener slike diskusjoner må komme før de ved universitetet klarer å få til en strategi.

### *Universitetet i Bergen*

Strategisk plan 2000-2005 kapittel 2 Forskning omtaler forskere uten å skille etter kjønn. Det er et unntak: en handlingsplan for hvordan universitetet kan rekruttere og beholde de beste forskerne skal angi ulike tiltak, bl.a. ”særskilte tiltak for å rekruttere kvinnelige forskere”. Det henvises til kapittel 8 Personalpolitikk og arbeidsmiljø, der to av åtte strategiske initiativ er om likestilling:



- Det skal settes i gang bedre oppfølgingstiltak og andre stimuleringsstiltak for å motivere flere, særlig kvinner, til å satse på en vitenskapelig karriere. Bl.a. skal postdoktor stillinger tas i bruk for å rekruttere og beholde gode forskertalenter.
- Kunnskapsgrunnlaget for likestillingspolitikken skal økes, bl.a. gjennom en kritisk gjennomgang av forskerutdanning og tilsettingsprosedyrer med sikte på å avdekke eventuelle kjønnsbarrierer i universitetets rekrutteringspolitikk. Ved rekruttering til vitenskapelige stillinger skal universitetet gjøre aktivt bruk av adgangen til å lyse ut stillinger øremerket for ett kjønn.

### **Informasjon om likestilling**

På universitetenes Web-sider finner en

- handlingsplan for likestilling, evt årlige tiltaksplaner
- årsrapporter fra likestillingsutvalg med enkelte bidrag fra fakulteter
- mandat og medlemmer i likestillingsutvalg
- hvem som er likestillingsrådgiver og evt likestillingsombud ved fakulteter
- statistikk over andel kvinner av studenter, stipendiater, i vitenskapelige stillinger og administrative lederstillinger
- rettigheter og saksgang i forhold til seksuell trakassering
- linker til andre likestillingsorganer, forskningsmiljøer, evt nettavis artikler.

Dette informasjonsmaterialet har vært nyttig som et utgangspunkt for intervjuer med likestillingsrådgivere. Imidlertid er Likestilling som tema lite synlig på universitetenes startsider; temaet finnes ikke under Forskning, en må gå via Administrasjon eller For ansatte.

### **Ledelsen har ansvar for likestilling – hva er likestillingsrådgivers rolle?**

Integrasjon av likestillingsarbeidet krever at dette inngår i lederansvaret på alle nivåer, fra rektor og universitetsdirektør til instituttstyrere. Universitetene har også styrer på sentralt-, fakultet- og instituttnivå. Samtidig har universitetene ansatt rådgivere i den sentrale administrasjonen med likestilling som arbeidsområde. Her formidler vi hvordan likestillingsrådgiverne oppfatter sin rolle.

#### *Universitetet i Oslo*

Likestilling skal være et tema i de årlige styringsdialogmøter mellom universitets- og fakultetsledelse, og mellom fakultets- og instituttledelse. Likestillingsrådgiver deltar ikke i disse møtene, men hun ber om å få utskrift av referater. Hun har aldri regelmessige møter med rektor og universitetsdirektør, kontakt med ledelsen skal gå via personaldirektør. Hun har uregelmessige møter med likestillingskontaktene i fakultetsstyrene og fakultets-LU. Men det er vel så viktig å forholde seg til fakultetsledelsen.

#### *Universitetet i Bergen*

Likestillingsrådgiver oppfatter det som sin rolle å utvikle politikk for økt likestilling ved universitetet. Det er et dilemma at på den ene siden skal likestilling bli integrert og på den andre siden så trenger man noen som overvåker situasjonen. Det blir lett slik at ansvaret for likestilling bare plasseres hos likestillingsrådgiver. Man "glemmer" å trekke inn likestilling i viktige beslutninger, hvis det ikke uttrykkelig er en påminnelse om likestilling i et dokument. Et hovedproblem er mangel på informasjon om hva som skjer. Det er også veldig vanskelig å skulle drive holdningsskapende arbeid overfor vitenskapelig ansatte, selv for en med forskerbakgrunn. Likestillingsarbeid i organisasjoner er ikke lett, men det blir særlig vanskelig i organisasjoner som driver med kunnskapsproduksjon.

*NTNU*

Likestillingsrådgiver mener den største utfordringen er å komme i dialog med beslutnings-takerne. Likestillingsrådgivere ved universitetene må inn i styringsdialoger med ledelsen. Det er nødvendig at de har mulighet til å møte sin målgruppe, nemlig ledere på ulike nivåer. Det er opp til ledelsen å avgjøre om likestillingsrådgiver får delta i aktuelle møter. Det er ikke en selvfølge at likestillingsrådgiveren får bidra i programmer for lederutvikling for å holde innlegg eller delta, eller i møter om rekruttering til forskning og personalpolitikk. Likestilling i Akademia har en tendens til å bli glemt hvis ingen setter det øverst på dagsorden.

Likestillingsrådgiver opplever at hun ikke er der hvor beslutninger tas. Handlingsfriheten er dessuten for liten, hun må gå via overordnede. Når en jobber med holdningsendring, er det etter hennes mening nødvendig å snakke med universitetsansatte i møter og ikke bare bruke skriftlig kommunikasjon. Fagmiljøene har gitt uttrykk for at det er behov for likestillings-rådgiver ved universitetene som har en pådrivende rolle. Et problem er for øvrig at det blant mange vitenskapelig ansatte ikke finnes noen særlig forståelse for dette arbeidet i praksis.

### **Møter mellom likestillingsrådgiver og fakultetsledelse**

Ved *Universitetet i Bergen* heter det i handlingsplanen for likestilling at fakultetsdirektør og dekanus møter minst en gang i året med likestillingsrådgiver for oppfølging av likestillings-spørsmål. Likestillingsrådgiver har hatt et positivt forhold til noen fakulteter, men det har ikke fungert for alle. Fakultetsdirektørene har hyppige fellesmøter. Hun deltar en – to ganger i året på disse fellesmøtene. I tillegg holder hun møter med hvert fakultet i løpet av året, når de skal lage planer for rekruttering av kvinner.

Ved *NTNU* er det ingen formelle faste møter mellom likestillingsrådgiver og fakultetene. Når hun har vært på en interessant konferanse, har hun lyst til å formidle dette til fakultets-direktører. Da må hun argumentere hardt for at det er interessant og ”følge linjen” dvs få aksept fra sin overordnede, direktøren i Organisasjonsutviklingsavdelingen. Hun deltar ikke i OU-direktørens møter med ledelsen og dekaner. Det er viktig for henne å komme i dialog med ledelsen ved fakultetene for å skaffe informasjon om hva de gjør og hvilke suksesser de oppnår i likestillingsarbeidet. Hun er opptatt av å registrere tiltak som fungerer, positive ting som skjer. Det er viktig å bringe dette videre til andre fakulteter og fagmiljøer, som en slags informasjonsmegler. Under forarbeidet til ny handlingsplan for likestilling besøkte hun ledelsen ved alle fakultetene.

### **Rekrutteringsplaner ved fakultetene**

Ved universitetene i Oslo, Bergen og NTNU kreves det at fakultetene skal lage planer for å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger der hvor det er få kvinner.

*Universitetet i Oslo*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2004 har fakultetene et spesielt ansvar for opp-ølgning overfor kvinnefattige og skjevrekruiterende institutter og fagmiljøer, og i samråd med disse vurdere endringspotensial, strategisk innsats og enkelttiltak med sikte på å bedre situasjonen. Fakultetene som har fagmiljøer med ekstrem mannsovervekt (10 prosent eller mindre kvinner i faste vitenskapelige stillinger) bes å utarbeide snarlige og konkrete tiltak for å øke kvinnerekruiteringen til faste stillinger. Fakultetene skal rapportere årlig om dette arbeidet.

*Universitetet i Bergen*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 skal fakultetene sette opp rekrutteringsplaner med konkrete resultatmål i planperioden for å øke andel kvinner i vitenskapelige stillinger.

Etter forslag fra fakultetene setter Kollegiet opp resultatmål for universitetet som helhet og for fakultetene. Langsiktig mål er minst 40 prosent av begge kjønn, kortsiktige mål kobles mot fagområdene. Fakultetene må i samarbeid med instituttene utarbeide planer for hvordan disse målene skal nås. Ordningen skal evalueres etter 2002. Likestillingsrådgi ver har årlige møter med de enkelte fakultetsdirektører og dekaner, som nå har ansvaret for likestillingsarbeidet ved fakultetene. Arbeidet med rekrutteringsplaner diskuteres. Hvis en får dem til å lage skriftlige planer som legges frem for Kollegiet, er det mer forpliktende. Hun mener dette er veien å gå politisk, særlig hvis en mister muligheten for å øremerke stillinger. Dette trenger tid for å modnes, det avhenger av lederne ved fakulteter og institutter. Mange er positive, men det er også mye passiv motstand – de lar være å gjøre dette. Det er en del aktiv motstand som ikke kommer til overflaten, alle vil være politisk korrekte.

#### *NTNU*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 1997-2001 har fakultetene/avdelingene ansvar for å utarbeide realistiske periodiske målsettinger og strategier for å øke kvinneandelen der kvinner er underrepresentert. Målsettingene skal gjenspeiles i årsplaner, budsjetter, årsrapporter og strategiske planer. Fakultetene gir oversikter i Årsrapport for likestilling. Likestillingsrådgi ver sier dette er eneste mulighet de har til å sette seg ned og fokusere på likestilling. Noen fakulteter har egne handlingsplaner for likestilling og allokere stillinger. Hun mener fakultetene generelt ikke beskriver noen planer fremover, de markedsfører det lille som er gjort og gjør det som passer. Hva de gjør eller ikke gjør får ingen konsekvenser for dem.

Allikevel får både interne og eksterne et bedre bilde av det lokale likestillingsarbeidet gjennom slik rapportering fra fakulteter. Også andre universiteter enn NTNU kunne gjøre dette. For 1999 og 2000 (2001 foreligger ikke ennå) er rapporteringen varierende fra de ulike NTNU fakultetene:

- antall kvinner ansatt i ulike stillinger (fra doktorgradsstipendiat til professor), men ikke antall menn ansatt i ulike stillinger i løpet av året
- antall kvinner i vitenskapelige stillinger nå (men ikke antall menn eller totaltall, og dermed prosent kvinner )
- antall stillinger eller stipend øremerket for kvinner, noe som viser at fagmiljøer/fakultet har vært aktive
- antall nye stipendiater, kvinner og totalt
- ingen tall, bare generelt at det er få eller ingen aktuelle kvinnelige søkere til stillinger.

#### **Måltall for kvinner i vitenskapelige (topp)stillinger**

*Universitetet i Oslo* har som mål at minst 1/3 skal være kvinner av de nye professorer som tilsettes i perioden 2000-2004. I løpet av de to første årene i perioden er dette oppnådd for vanlige professor stillinger, men ikke for professor II stillinger. *NTNU* har i handlingsplanen fastsatt følgende mål for perioden 1997-2001: "Kvinneandelen økes i vitenskapelige mellom- og toppstillinger. Andelen kvinnelige professorer bør økes i planperioden fra om lag 5 til 10 prosent for NTNU som helhet." Andelen økte fra 8,3 prosent i 1999 til 9,3 prosent i 2000 og 10,6 prosent i 2001.

#### **Mål: Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved alle institutter**

Dette er vedtatt ved Universitetet i Oslo og NTNU.

*Universitetet i Oslo* hadde i Handlingsplan 1995-99: "Periodemål: Kvinner i faste, vitenskapelige stillinger i alle fag." Dette er ikke gjentatt i ny handlingsplan 2000-2004.

NTNU hadde i Handlingsplan 1997-2001: ”NTNU bør ha kvinner i vitenskapelige stillinger ved alle institutter.”

### **Resultatmål: Årlig statistikk om likestilling i utdanning og forskning**

For å vurdere om de ulike likestillingstiltakene har ført til en mer balansert kjønnsfordeling er det helt nødvendig å ha oppdatert statistikk for andel kvinner av studenter, stipendiater og vitenskapelige ansatte. På universitetenes Web-sider om likestilling i desember 2001 var det imidlertid bare Universitetet i Bergen som viste helt ny statistikk (fra høsten 2001) for andel kvinner av stipendiater og vitenskapelig ansatte. De andre universitetene viste da statistikk med ett – tre år gamle tall. (I januar 2002 viste NTNU oppdatert statistikk fra 2001 i et bakgrunnsnotat for ny handlingsplan.) Hvorfor vises ikke nye tall når personaldatasystemer gjør det mulig med hyppig oppdatering? Universitetet i Bergen har valgt å viser separat Likestillingsstatistikk på Web-siden. De andre universitetene viser statistikk som en del av årsrapporter om likestilling fra likestillingsutvalg eller likestillingsrådgiver, og det tar flere måneder før disse rapportene er ferdige - ved NTNU skal også alle fakulteter bidra.

Et annet problem er at likestillingsstatistikken er lite standardisert ved de fire universitetene. (Se fotnote <sup>7</sup>) Det bør bli en prioritert oppgave å standardisere statistikken for å kunne se resultater av likestillingstiltak.

### **Retningslinjer for rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger**

I Handlingsplan for likestilling 1995-99 har *Universitetet i Oslo* fastsatt følgende retningslinjer for rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger: ”For å bedre rekrutteringen av kvinner til fagene, må hele prosessen fra utforming av betenkning til tilsetning vektlegges:

- Generelt bør det utformes brede betenkninger.
- Betenkning og utlysingstekst kan utformes spesielt med henblikk på å rekruttere kvinnelige søkere.
- Betenkninger kan også utformes med særlig vekt på kvinners forskningsfelter.
- Sakkyndig bedømmelseskomite skal om mulig ha minst ett kvinnelig medlem. Bedømmelseskomiteen bør være bredt sammensatt mht faglig orientering.
- Bedømmelseskomiteens rangering ligger til grunn for innstilling og tilsetning, men er ikke eneste kriterium. Med utgangspunkt i den faglige bedømmelsen, har innstillende og tilsettende myndighet ansvar for å vurdere enhver nyansettelse ut fra hensynet til stabens

---

<sup>7</sup> Universitetet i Oslo har ikke noen statistikk under Likestilling på Web-sidene. Det er en tabell under EVA Evalueringen som viser antall årsverk og antall årsverk kvinner (ikke prosent kvinner) for ulike fakulteter og ulike stillinger detaljert (professor II, professor, førsteamanuensis, amanuensis, univ.lektor, forsker, post-doc., stipendiat, andre). høsten 2000.

Universitetet i Bergen har Likestillingsstatistikk med antall kvinner, antall menn, prosent kvinner i 2001 samt prosent kvinner i 1999, 1997, 1995. Det er separate tabeller for professorer, vitenskapelige mellomstillinger, stipendiater ved ulike fakulteter og personlig professorater. I tillegg tabeller over alder og kjønn for stillingene. Ved NTNU er Årsrapport for likestilling 2000 nyeste publiserte statistikk, fra lønns- og personalstatistikk 31.12.2000. En tabell for NTNU samlet viser antall årsverk, antall årsverk kvinner, prosent kvinner i 2000 og 1999 for professor; førsteamanuensis/førstelektor; amanuensis/høgskole-/univ.lektor; stipendiater. Bakgrunnsnotat til Handlingsplan for likestilling 2002-2003 (januar 2002) har en tabell med prosent kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved ulike fakulteter årlig 1997-2001 og en tilsvarende tabell for utdanningsstillinger.

Ved Universitetet i Tromsø er Årsmelding for Likestillingsutvalget 1998 nyeste statistikk på Web-siden (desember 2001, oppdatert juli 2001). En tabell viser prosent kvinner i vitenskapelige stillinger samlet for ulike fakulteter 1998, 1997, 1996, 1993 (oppdatert oktober 2000).

faglige profil, kjønns sammensetningen lokalt og behovet for å ivareta kvinners forskningsfelt, samt andre kriterier som ikke er ivaretatt av bedømmelseskomiteen.

- For å lette arbeidet med å finne fram til kvalifiserte kvinner fra eksterne forskningsmiljøer som kan være aktuelle medlemmer av bedømmelseskomiteer, bør det opprettes en nasjonal og en nordisk database over kvinner i forskning og deres kompetanseområder. Databasen bør ajourføres med jevne mellomrom, f.eks. hvert annet år.
- Det utarbeides et informasjonshefte til bruk for bedømmelseskomiteer og tilsettingsorgan om likestilling og kjønn i forskning og undervisning.”

Dette er ikke tatt med i den nye og kortere handlingsplanen for 2000-2004.

Likestillingsrådgiver sier at det er viktig å bevisstgjøre dem som deltar i rekruttering at kvinneperspektivet er med helt fra starten. De som tilsetter har et annet ansvar enn en vitenskapelig bedømmelseskomite. Noen komiteer går ut over sitt mandat og sier at her kan ikke kjønnkvotering brukes, men dette ansvaret ligger i fakultetsstyrene og i instituttens ledelse. Bevisstheten har økt om andre sider ved søkerne enn vitenskapelig produksjon: formidlings-evne overfor studenter, skape gode læringsmiljøer, personlig egnethet, men lite om kjønn. Det brukes mer intervjuer og prøveforelesninger i rekrutteringssammenheng enn før. Allikevel er vitenskapelig produksjon 95 prosent av det en etterspør.

#### *Universitetet i Bergen*

Likestillingsrådgiver sier at ved en del institutter utnyttes muligheten for å bruke intervjuer og prøveforelesninger ved tilsetninger i vitenskapelige stillinger. Det er positivt, det blir en mer helhetlig vurdering i forhold til arbeidsoppgavene enn å bare se på publisert forskning. Etter hennes mening er det nødvendig å slå sprekker i troen på at det skjer en helt objektiv vurdering av kvalifikasjoner. Objektivitet bør problematiseres ved å stille spørsmålsteget ved ulike tradisjoner/kulturer i fagene. Sammensetning av bedømmelseskomiteer bør ses nærmere på.

#### *NTNU*

Likestillingsombudene ved alle fakulteter og enheter skal påse at likestillingshensyn blir tatt i tilsettingssaker i henhold til Hovedavtalen og Likestillingsloven. Ombudene har klart å få gjort om en del vedtak om tilsetninger slik at kvinner har blitt tilsatt.

#### *Universitetet i Tromsø*

Her er det utformet omfattende retningslinjer (6 sider) for likestillingsombud ved fakultetene om hva de bør være oppmerksom på når de skal følge med i tilsettingsprosedyrene for vitenskapelige stillinger i de ulike fasene:

- Betenkning og kunngjøringstekst
- Oppnevning av bedømmelseskomite
- Komiteens bedømmelse
- Innstilling av kandidater
- Tilsetting.

#### Årlig statistikk over søkning og tilsetting i vitenskapelige stillinger

Det blir ofte argumentert med at få kvinner i vitenskapelige stillinger i et fag skyldes at det ikke finnes kvinner som søker stillingene eller at kvinnene ikke ble vurdert som kvalifiserte. For å se om dette er tilfelle, er det helt nødvendig å ha statistikk over fordelingen på menn og kvinner av søkere, av kvalifiserte, av innstilte og av tilsatte. Slik statistikk lages ikke i dag som en del av normal rapportering ved universitetene. Likestillingsrådgivere ønsker at dette blir gjort.

### *Universitetet i Oslo*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 1995-99 skal det i forbindelse med universitetets årsrapport utarbeides årlige oversikter over kjønnsfordelingen blant søkere og ansatte i de vitenskapelige stillingsgruppene fordelt på de ulike enhetene. Krav om slik søker- og tilsetningsstatistikk ble i neste handlingsplan (2000-2004) begrenset til institutter med færre enn 10 prosent kvinner. Likestillingsrådgiver mener det er et stort problem at det ikke finnes systematiske oversikter over søkere, innstilte og tilsatte i vitenskapelige stillinger fordelt etter kjønn på institusjons- og nasjonalt nivå. Vi har derfor ikke kunnskapsgrunnlag for å vurdere hvorfor få kvinner blir tilsatt: Finnes ikke kvinnelige søkere? Vurderes de ikke som kvalifiserte? Blir de innstilt, men taper til slutt? Det ville være mulig å lage søker- og tilsetningsstatistikk i det nye LØP-systemet, men dette systemet er ennå ikke virksomt. Slik statistikk lages nå av Mat.nat. fakultetet, men ikke av de andre fakultetene ved Universitetet i Oslo. Likestillingsrådgiveren mener at en trenger både institusjonsvis og nasjonal søker- og tilsetningsstatistikk.

En oversikt over kvinner og menn av søkere, innstilte og tilsatte de siste fire år ble gitt til møte i Kollegiet (10.12.2001) fra ti institutter uten kvinner i professorstillinger og elleve institutter med mindre enn 10 prosent kvinner i professor/førsteamanuensis stillinger. (Notatet oppgir absolutte tall, her omregnet til andel kvinner.) Ved alle fakulteter var kvinner i mindretall av søkere (12 – 27 prosent), men sjansene for å bli tilsatt varierte sterkt. Best var sjansene ved HF fakultetet, med 27 prosent kvinner av søkere, 38 prosent kvinner av innstilte og 64 prosent kvinner av tilsatte. Ved medisinsk fakultet var det 25 prosent kvinner av søkere, 29 prosent kvinner av innstilte og 35 prosent kvinner av tilsatte. Ved MN fakultet var det 16 prosent kvinner av søkere, 14 prosent kvinner av innstilte og 12 prosent kvinner av tilsatte. Dårligst var sjansene ved SV fakultetet, med 22 prosent kvinner av søkere, 6 prosent kvinner av innstilte og ingen kvinner av tilsatte (det var få stillinger). Det ser ikke ut til at ”lav kvinneandel blant søkere” kan forklare særlig mye av forskjellene i tilsetninger. Allikevel mente 60 prosent av instituttene og 6 av 7 fakulteter at søkergrunnlaget blant kvinner er svakt til faste vitenskapelige stillinger, det mente også fjorten institutter med særlig lav kvinneandel som svarte i en survey til egnevalueringen ved Universitetet i Oslo.

### *Universitetet i Bergen*

Personal- og økonomiavdelingen laget i 2001 statistikk over søkere og tilsatte etter kjønn til et notat om rekrutteringspolitikk til Kollegiet. Bakgrunnen var at likestillingsrådgiver hadde blitt irettesatt i media for å kommentere de små endringene i andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Ledelsen mente en måtte se på nyansettelser, der skjer endringene. Det viste seg imidlertid at universitetet ikke rekrutterer relativt flere kvinner nå enn før. Likestillingsrådgiveren i Bergen støtter absolutt forslaget fra Oslo om institusjonell og nasjonal statistikk over søkere og tilsatte.

### *NTNU*

Likestillingsrådgiver savner statistikk for hvor kvinner faller fra i søkerprosessen. Statistikk over kjønnsfordeling blant søkere, bedømt kvalifiserte, innstilte og tilsatte i vitenskapelige stillinger finnes ikke ved NTNU. Likestillingsombudene ved fakultetene får vite ting for sent, mye er bestemt. Det fins likevel eksempler på at man har lyktes i å endre på avgjørelser hvor velkvalifiserte kvinner er forbigått.

## **Likestillingspris**

Tre av de fire universitetene – Bergen, Tromsø og NTNU – har vedtatt å dele ut en årlig likestillingspris for å stimulere og synliggjøre godt arbeid.

#### *Universitetet i Bergen*

Ifølge Handlingsplan for likestilling 2000-2002 skal universitetet skal hvert år dele ut en likestillingspris til person, institutt, fakultet eller avdeling som særlig har bidratt til å oppfylle de likestillingspolitiske målsettinger som er formulert i handlingsplanen. Prisen – et kunstverk - er ikke delt ut ennå, ingen er funnet kvalifisert. Den skal lyses ut nå.

#### *NTNU*

Kollegiet ved NTNU deler hvert år ut en likestillingspris til det fakultet/fagmiljø som har kommet lengst i forhold til de mål som er satt etter forslag fra Likestillingsutvalget. Det er en liten motivasjonsfaktor. Likestillingsprisen ved NTNU er ikke penger, men kunst. Det blir alltid mye diskusjon om pristildelingen, ”har de fortjent det?” I 2001 gikk prisen til Fakultet for maskinteknikk, selv om de bare har 2 prosent kvinner i faste vitenskapelige stillinger. De fikk prisen fordi de har tenkt nytt i forhold til rekruttering av kvinner, ved å endre faginnhold og navn på sivilingeniørstudier. Det er blitt flere kvinnelige studenter. Nå (i 2000) er det 15 prosent kvinner på Produktutvikling og produksjon (tidligere Maskin), 37 prosent på det nye tverrfaglige Energi og miljø og 50 prosent på Teknisk design. Fakultetet er også mer bevisst på arbeidsbetingelser og -miljø. Tidligere har prisen gått til ”likestillingens mor ved NTH”, førsteamanuensis Kari Hag ved Institutt for matematiske fag i 2000; til prosjektet Jenter og data i 1999 og til Institutt for samfunnsmedisinske fag ved professor Steinar Westin i 1998.

#### *Universitetet i Tromsø*

Likestillingsprisen ble opprettet i 1993 og er på 25.000 kr. Den ble tildelt universitetets første kvinnelige professor Åse Hiorth Lervik og Jentegruppa ved Institutt for matematiske realfag i 1995. Senere gikk prisen til kvinner som i flere tiår var aktive i Likestillingsutvalg og faglig likestillingsarbeid: førsteamanuensis Siri Gerrard ved Norges fiskerihøgskole i 1997, professor Gerd Bjørhovde ved Institutt for språk og litteratur i 1998, professor Synnøve de Bouvrie i 1999 og professor II Inger Marie S. Dahl i 2000 (Wynn 2001 s.50).

### **2.4.6 Oppsummering**

Hva er status for likestillingsarbeidet ved universitetene? Hvilke tiltak har vært iverksatt for å øke kvinneandelen i forskning, og hvordan har tiltakene virket? Vi har hovedsakelig fulgt opp tiltak i universitetenes handlingsplaner for likestilling gjennom statistikk, årsrapporter, evalueringsrapporter og intervjuer med likestillingsrådgivere.

På politisk plan legges det vekt på å utvikle arbeidsmåter og metoder som kan bidra til at likestillingsspørsmål blir integrert i de ordinære virksomheter på alle politikkenes områder. På 1990-tallet startet en prosess for å *integre* likestilling mellom kjønnene i universitetenes generelle politikk og arbeidsmåter innen utdanning, forskning og personalforhold. Likestilling er inkludert i strategiske planer. Ledelsen på alle nivåer – sentralt, fakultet, institutt – har fått ansvar for likestilling. I årlige styringsdialogmøter skal likestilling være et tema. I den årlige rapportering til Kollegiet fra fakulteter skal likestillingsarbeid og resultater vises. Det har blitt større forståelse for at en bør øke kvinneandelen i forskning, men likestillingsrådgivere har erfaringer med at det fortsatt er skepsis og motstand blant menn i fagmiljøer. Dette ses ofte som et politisk pålegg utenfra, ikke noe som vil være gunstig for miljøene faglig sett.

Det er en spenning mellom integrasjonsprosessen og behovet for å ha særskilte "pådrivere" i arbeidet for likestilling. Det er flere typer pådrivere: Heltidsansatte likestillingsrådgivere er knyttet til organisasjonsutviklings- eller personalavdeling. Sentrale likestillingsutvalg ble opprettet på 1970- og 80-tallet, de brukes fortsatt i Bergen og ved NTNU, men er nedlagt i Oslo og Tromsø. Ved NTNU og i Tromsø er det oppnevnt likestillingsombud ved fakultetene som et verv for vitenskapelig ansatte, de har et særlig ansvar for å påse at likestillingshensyn blir tatt i tilsettingssaker.

Likestillingsrådgivere ser det som nødvendig å komme i dialog med dem som fatter beslutninger. Det er problematisk at de nesten ikke har jevnlige møter med deres viktigste målgruppe, nemlig ledere på alle nivåer. De ønsker å kunne delta i styringsdialogmøter, møter om rekruttering til forskning, å holde innlegg i programmer for lederutvikling osv for å sette likestilling på dagsorden. Å delta i slike møter gir dem også informasjon om hva som foregår i fagmiljøene og planer fremover, noe de ellers savner.

Siden ledelsen ved fakultetene har et ansvar også for likestilling, er de pålagt å lage planer for å rekruttere flere kvinner til forskning der hvor kvinner er underrepresentert. De samarbeider med instituttene og diskuterer delvis med likestillingsrådgiver. *Rekrutteringsplaner* med mål for 2-5 års periode og resultater skal rapporteres til Kollegiet. Fakultetene rapporterer ofte bare om antall kvinner som er tilsatt i ulike vitenskapelige stillinger siste år, ikke antall menn tilsatt – det er ikke sikkert at andelen kvinner har økt.

Årlig oppdatert *statistikk* over kvinneandelen i ulike vitenskapelige stillinger ved ulike fakulteter (og institutter) over tid er nødvendig for å vurdere resultatene av likestillingsarbeidet. Dette må ses i sammenheng med tilsvarende statistikk over kvinneandelen av stipendiater og studenter. Universitetene har nå datasystemer som gjør dette mulig. Kollegiet får fakultetsvise oversikter i årlig rapportering. Men ikke alle universitetene sørger for å oppdatere slik statistikk på Web sider som er tilgjengelig for andre.

Selv med en prosess mot økt integrering av likestillingsarbeidet, har universitetene en rekke særtiltak for å øke kvinneandelen i forskning. Likestillingsrådgiverne mener det fortsatt er behov for disse tiltakene (øremerking av stillinger og stipend, kvalifiseringsstipend, mentorprosjekter etc) av to grunner. For det første fører tiltakene direkte til at kvinner får vitenskapelige stillinger eller øker sjansene for dette. For det andre bidrar tiltakene til holdningsendringer gjennom diskusjoner i fagmiljøene om de skal søke om å få tildelt noen av "deres" kvinner dette og hvorfor.

*Øremerking* av vitenskapelige stillinger og postdoktor stipend vurderes som et meget vellykket tiltak. Det har vært stor søkning fra fagmiljøer med liten kvinneandel ved alle fakulteter. Universitetene ble tildelt 13 øremerkede professorstillinger fra departementet i 2001. Bare 1/5 fikk en øremerket stilling av de mer enn 60 fagmiljøene som søkte. Dette viser at det er et stort potensial av kvalifiserte kvinner til professorstillinger i de fagene hvor det i dag er få eller ingen kvinnelige professorer.

Ved søknader om øremerkede professorstillinger har instituttene med lav kvinneandel funnet frem til kvalifiserte kvinner som kandidater. Dette er en forutsetning for å søke. Et annet bilde gir tilsettinger i vanlige professorstillinger i fag med lav kvinneandel. Når fakultetene rapporterer til Kollegiet, sies det at menn er tilsatt fordi det ikke fantes kvalifiserte kvinnelige søkere og at det er et problem å få kvinnelige søkere. Dette kan gjelde stillinger ved andre institutter og i andre fagområder enn for søknadene om øremerkede stillinger. Likestillings-



rådgivere mener allikevel dette tyder på at fagmiljøene sjelden er villige til å la kvinner utkonkurrere menn i konkurransen om toppstillinger, men at det er greit med ekstra stillinger til kvinner.

Ut fra et likestillingsperspektiv er det samtidig et paradoks at universitetene og departementet må slutte med øremerkede stillinger og stipend, siden Norge innen EØS-avtalen trolig må godta ESA avgjørelsen som går mot øremerking. Likestillingsrådgivere presser på fagmiljøer for å få ansatt kvinner i disse stillingene før det blir for sent.

*Kvalifiseringsstipend* gis til kvinnelige førsteamanuenser for å øke deres muligheter til å oppnå professorkompetanse. I Bergen har de opprettet toårige stipend, lik de tidligere professorstipend som stort sett ble tildelt menn. I Oslo og ved NTNU har de opprettet mindre kvalifiseringsstipend som i ett eller to semestre skal kunne brukes til frikjøp av undervisning, reise til forskningskonferanse o.l. Dette er et enkelt, effektivt og billig tiltak som gir gode resultater. Ved NTNU har 1/3 av disse kvinnene blitt professorer etter kvalifiseringsstipend. Hittil har det der vært få søknader fra institutter/fakulteter i teknologiske fag.

*Mentorprosjekter* vurderes også som et vellykket tiltak. De første prosjektene ved NTNU og i Tromsø har vært evaluert. NTNU starter nå et nytt prosjekt, også i Oslo og Bergen er mentorprosjekter i startfasen. En erfaren person som sitter i ledende stilling (mentor) opptrer som rådgiver og samtalepartner for en mindre erfaren person (adept) som ønsker karriere-utvikling og innsikt i organisasjonens formelle/uformelle struktur. Mentor skal ikke være formelt faglig veileder eller direkte overordnet adepten. I likestillingsprosjekter velges kvinner som adepter og hovedsakelig menn som mentorer. I tillegg til månedlige mentor-adept møter er det tematiske samlinger for diskusjon og nettverksbygging. Mentorprosjektene omfatter 15-20 mentor-adept par i ett – to år. Målgruppen skal være kvinnelige stipendiater i Oslo og ved NTNU, mens det ellers har vært kvinner ansatt i vitenskapelige mellomstillinger. For begge disse gruppene er det vanskelig å komme videre i karrieren, å få henholdsvis fast stilling og professorstilling. De kvinnelige adeptene har lært mye av diskusjoner med mentor og med hverandre. Også de mannlige mentorene mener de har lært mye om kvinners situasjon ved universitetet; dette er innflytelsesrike fagpersoner som kan bidra til å endre arbeidsmåter og organisasjonskultur til beste for kvinner.

Når universitetene har som et mål om å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger, blir det et kjernepunkt hva som skjer i *tilsettingsprosesser*. Søker ikke kvinner? Blir de ikke funnet kvalifiserte? Blir de ikke innstilt? Blir de innstilt, men ikke ansatt? Hvordan vurderes kvinner og menn? Universitetene forsøker på to måter å motvirke eventuell favorisering av menn. Det ene er retningslinjer for hvordan tilsettingsprosessen og vurderingene skal overvåkes av likestillingsombud ved fakultet eller fakultetsstyre. Det andre er å kreve av fakulteter at det rapporteres om tilsetninger slik at det kan lages statistikk over søkere, innstilte og tilsatte etter kjønn. Det siste er ennå ikke en del av vanlige rutiner ved alle universiteter. Likestillingsrådgivere understreker at det er helt nødvendig å få slik statistikk; et forslag er at Forskningsrådet eller departementet skal pålegge alle læresteder dette.

## Referanser

- Bourdieu, Pierre (1988) *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.
- Eeg-Henriksen, Frida (1985): *The Role of Women in Higher Education*. Oslo: NAVFs utredningsinstitutt, Notat 8/85.
- Etzkowitz, Henry, Carol Kemelgor & Brian Uzzi (2000): *Athena Unbound. The Advancement of Women in Science and Technology*. New York: Cambridge University Press.
- Fürst, Elisabeth (1988): *Kvinner i Akademia – Inntrengere i en mannskultur?* Oslo: NAVF/NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Frønes, Ivar (1996): "Revolusjon uten opprør: Kjønn, generasjon og sosial forandring i Norge på 1980- tallet". *Tidskrift for samfunnsforskning*, nr. 1, 1996.
- Gomard, Kirsten og Kirsten Reisby (2001): *Kønsblik på forskeruddannelser*. Århus: Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Hasse, Cathrine (1998): *Kulturelle forestillinger og køn på terskelen til videnskabens samfund. Portræt af en gruppe fysikstuderende – med antropolog*. København, Institut for statskundskab, Københavns Universitet, Arbejdsrapport nr. 4, 1998.
- Hatlevik, Ida (2001): Sviktende interesse for studier i matematikk, naturfag og teknologi. Hva bør gjøres? Innlegg på MNT- seminar, NIFU 26.09.01.
- Henningsen, Inge (1998): *Lægevidenskab og køn*. København, Institut for statskundskab, Københavns Universitet, Arbejdsrapport nr. 2, 1998.
- Henningsen, Inge, Lis Højgaard, Hanne Nexø Jensen og Dorte Marie Søndergaard (1998): *Reduktionisme og kønsfordeling i forskerverdenen*. København, Institut for statskundskab, Københavns Universitet, Arbejdsrapport nr. 5, 1998.
- Iversen, Anne (1996): *Kvinnelige doktorgradsstipendiater. Strukturelle og kulturelle barrierer*. Trondheim: Allforsk, Senter for samfunnsforskning (SESAM).
- Høstaker, Roar (1997): *University Life*. Bergen: LOS- senteret Rapport 9707.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women". *American Journal of Sociology*, Vol.82, nr.5, 1977.
- Krogseng, Liv Karin (2001): *Evaluering av mentorprosjektet ved Universitetet i Tromsø*. Universitetet i Tromsø.
- Kyvik, Svein (1988): *Vitenskapelig publisering blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere*. Oslo: NAVFs utredningsinstitutt. Melding 1988:2

- Kyvik, Svein (2001): *Publiseringsvirksomheten ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*. Oslo: NIFU Skriftserie 15/2001.
- Kyvik, Svein og Mari Teigen (1994): *Likestilling på universitetet. En undersøkelse av mannlige og kvinnelige universitetsforskere*. Oslo: Utredningsinstituttet. Rapport 1/94.
- Kyvik, Svein og Mari Teigen (1996): Child Care, Research Collaboration, and Gender Differences in Scientific Productivity. *Science, Technology, & Human Values*, Vol. 21 No. 1
- Kyvik, Svein og Olaf Tvede (1994): *Mobilitetsmønstre blant norske forskere*. Oslo: Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning Rapport 14/94.
- Luukkonen-Gronow, Terttu & Veronica Stolte Heiskanen (1983): Myths and realities of Role Incompability of Women Scientists. *Acta Sociologica* vol.26, no.3/4, s. 193-206.
- Luukkonen-Gronow, Terttu (1987): University Career Opportunities for Women in Finland in the 1980s. *Acta Sociologica* vol. 30, no. 2, s. 193-206.
- Merton, Robert. K (1973): *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Pedersen, Kjersti Røsvik (1997): *Rekruttering av kvinnelige forskere. Endringer og karriereveier de siste 20 år*. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning skriftserie nr. 21/97.
- Ramberg, Inge og Egil Kallerud (2000): *Ungdoms forhold til naturfag/-vitenskap og teknologi. En gjennomgang av studier av holdninger og interesser som påvirker ungdoms fagvalg*. Oslo: NIFU skriftserie nr. 6/2000.
- Reisby, Kirsten, Susanne V. Knudsen og Helene Sørensen(1999): *Kønsblik på forskerrekruttering i universitetsuddannelser*. Århus: Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Rekrutteringssituasjonen ved universitetene og høgskolene. Perioden 1999-2000. Forskerforbundets skriftserie 6/2001.
- Riis, Ulla & Leif Lindberg (1996): *Värdering av kvinnors og mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*. Utbildningsdepartementet DS 1966:14. Stockholm: Fritzes.
- Rogg, Elisabeth (1999): "Flaskehalsen i rekrutteringsprosessen" – delprosjekt i prosjektet "Kjønn og makt i akademia". <http://www.sv.uio.no/mutr/Rogg.html>
- Skog, Berit & Roar Håskjold (2000): *Mentorprosjektet ved NTNU – en evaluering*. Trondheim, NTNU.
- Ståhle, Berthel (1996): *Universiteten og forskarane - frå stagnation til fornyelse*. København: Nord 1966:39. Nordiska forskningspolitiske rådet.
- Ståhle, Berthel (1998): *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne*. København: Undervisningsministeriets forlag.

- Sørhaug, Hans Christian (1991): "Mannlig forskerkultur – bidrag til en metadebatt" i Taksdal, Arnhild (red.): *Veiet for lett – og for tung. Kjønn og vitenskapelig bedømmelse*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning. Arbeidsnotat 1/91.
- Teigen, Mari og Olaf Tvede (1993): *Framtid i forskningen? En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskerrekruarters situasjon og karriereveier*. Oslo: NAVFs utredningsinstitutt. Rapport 6/93.
- Tvede, Olaf (1990): *Nærlys på forskerrekruarteringen. Opplæring, aktiviteter og forskningsforhold*. Oslo: NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 1/90.
- Tvede, Olaf, Ole-Jacob Skodvin og Bo Sarpebakken (1997): *Stipendiater og doktorgradsgjennomføring i en overgangstid*. Oslo: NIFU rapport 15/97.
- Vabø, Agnete (1995) : "Likestilling eller kjønnssegregering?" i Rørslett, Maj B. & Suzanne Stiver Lie. *Alma Maters Døtre. Et århundre med kvinner i akademisk utdanning*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Vabø, Agnete, Roar Høstaker og Ivar Bleiklie (1998): *Kjønn og universitet i Norden*. Bergen: LOS- senteret.(upubl.)
- Wennerås, Christine & Agnes Wold (1997): "Napotism and sexism in peer – review", *Nature*, Vol. 387, 341-343.
- Wynn, Aase (2001): *Fra ildsjel til ombud. Likestillingsutvalget 1975-2000*. Universitetet i Tromsø.
- Zuckerman, Harriet, Jonathan Cole & John T. Bruer (eds.) (1991): *The Outer Circle. Women in the Scientific Community*. New York , W.W. Norton & Company





NORSK INSTITUTT FOR LUFTFORSKNING  
NORSK INSTITUTT FOR NATURFORSKNING  
NORSK INSTITUTT FOR VANNFORSKNING  
SENTER FOR KLIMAFORSKNING  
STIFTELSEN FOR NATURFORSKNING OG KULTURMINNEFORSKNING

### **Primærnæringsinstitutter**

ALLFORSK - SENTER FOR BYGDEFORSKNING  
FISKERIDIREKTORATETS ERNÆRINGSINSTITUTT  
HAVFORSKNINGSINSTITUTTET  
INSTITUTT FOR AKVAKULTURFORSKNING AS  
NORCONSERV - INSTITUTT FOR FISKEFØREDLING OG KONSERVERINGSTEKNOLOGI  
NORSK INSTITUTT FOR FISKERI OG HAVBRUKSFORSKNING A/S  
NORSK INSTITUTT FOR LANDBRUKSØKONOMISK FORSKNING  
NORSK INSTITUTT FOR PLANTEFORSKNING  
NORSK INSTITUTT FOR SKOGFORSKNING  
NORSK SENTER FOR ØKOLOGISK LANDBRUK  
SENTER FOR JORDFAGLIG MILJØFORSKNING  
SINTEF FISKERI OG HAVBRUK AS  
VETERINÆRINSTITUTTET

### **Regionale forskningsinstitutter**

AGDERFORSKNING  
FINNMARKSFORSKNING  
MØREFORSKNING  
NORLANDSFORSKNING  
NORD-TRØNDELAGSFORSKNING  
NORUT SAMFUNNSFORSKNING AS  
ROGALANDSFORSKNING  
STIFTELSEN ØSTFOLDFORSKNING  
TELEMARKSFORSKNING  
VESTLANDSFORSKNING  
ØSTLANDSFORSKNING

### **Teknisk-industrielle institutter**

CHRISTIAN MICHELSEN RESEARCH AS  
FORSVARETS FORSKNINGSINSTITUTT  
INSTITUTT FOR ENERGITEKNIKK  
NORGES BYGGFORSKNINGSINSTITUTT  
NORGES GEOTEKNISKE INSTITUTT  
NORSAR - THE NORWEGIAN SEISMIC ARRAY  
NORSK MARINTEKNISK FORSKNINGSINSTITUTT A/S  
NORSK REGNESENTRAL  
NORUT INFORMASJONSTEKNOLOGI AS  
NORUT TEKNOLOGI AS  
ROGALANDSFORSKNING  
STIFTELSEN FOR INDUSTRIELL OG TEKNISK FORSKNING VED NTH – SINTEF  
TELEMARK TEKNISK-INDUSTRIELLE UTVIKLINGSSENTER

## Vedlegg 2 Fagprofiler – tabeller som viser utviklingen over tid

For hvert fag vises to tabeller, en som viser antall kvinner i absolutte tall og en med kvinneandeler i prosent.

Opplysningene om høyere grads kandidater er hentet fra Akademikerregisteret og om avlagte doktorgrader fra Doktorgradsregisteret. De øvrige opplysninger, om vitenskapelig personale, er hentet fra Forskerpersonalregisteret og omfatter det personale som var registrert ved de institutter som i hvert enkelt år var klassifisert under det aktuelle faget. Som følge av f.eks. omorganiseringer kan fagklassifiseringen ha blitt endret over tid for noen institutter; det er således ikke nødvendigvis eksakt de samme institutter som i alle år inngår i datagrunnlaget for den enkelte tabell.

**Tabell V.2.1 Antall kvinner i filosofi og idehistorie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	27		0		
1991	22	4	0	2	0
1992	17		0		
1993	33	5	0	3	0
1994	37		0		
1995	37	4	1	7	1
1996	47		0		
1997	45	7	2	19	2
1998	57		1		
1999	47	8	0	19	2

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.2 Kvinneandeler i filosofi og idehistorie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	22,2		0,0		
1991	25,0	28,6	0,0	5,1	0,0
1992	27,8		0,0		
1993	29,2	33,3	0,0	7,0	0,0
1994	32,3		0,0		
1995	33,3	22,2	16,7	13,2	4,5
1996	22,0		0,0		
1997	35,4	31,8	33,3	16,2	8,0
1998	37,8		12,5		
1999	34,0	30,8	0,0	16,1	7,7

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU



**Tabell V.2.3 Antall kvinner i språk- og litteraturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	71		2		
1991	75	58	4	96	22
1992	110		6		
1993	130	63	5	108	26
1994	152		5		
1995	205	75	6	143	33
1996	245		11		
1997	242	87	10	227	41
1998	233		14		
1999	249	89	16	270	64

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.4 Kvinneandeler i språk- og litteraturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	61,2		28,6		
1991	64,1	65,9	40,0	28,5	18,5
1992	65,9		50,0		
1993	69,9	54,8	45,5	29,0	18,2
1994	71,4		45,5		
1995	71,9	54,0	37,5	32,1	19,2
1996	78,8		57,9		
1997	73,8	53,0	43,5	35,7	20,2
1998	71,9		63,6		
1999	74,6	58,9	72,7	39,8	28,2

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.5 Antall kvinner i historie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	13		0		
1991	14	9	0	8	4
1992	21		2		
1993	36	11	1	11	4
1994	31		0		
1995	55	19	3	14	6
1996	53		5		
1997	66	19	5	18	8
1998	61		9		
1999	62	20	2	17	11

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.6 Kvinneandeler i historie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	31,0		..		
1991	30,4	37,5	0,0	11,9	12,9
1992	42,0		40,0		
1993	43,9	35,5	14,3	15,5	12,9
1994	32,6		0,0		
1995	41,7	51,4	37,5	15,9	12,8
1996	45,3		41,7		
1997	42,0	45,2	38,5	19,4	14,8
1998	46,2		52,9		
1999	50,8	47,6	33,3	20,5	22,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.7 Antall kvinner i pedagogikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	25		3		
1991	42	19	6	38	6
1992	54		10		
1993	38	20	8	44	8
1994	60		7		
1995	87	24	15	45	10
1996	81		10		
1997	116	18	11	79	12
1998	113		14		
1999	168	31	17	82	14

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.8 Kvinneandeler i pedagogikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	75,8		33,3		
1991	75,0	67,9	50,0	34,9	25,0
1992	73,0		60,0		
1993	66,7	60,6	37,5	36,4	22,2
1994	78,9		85,7		
1995	77,7	70,6	40,0	37,5	25,6
1996	71,7		50,0		
1997	78,4	60,0	54,5	41,6	24,0
1998	80,1		35,7		
1999	79,2	58,5	70,6	41,4	28,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.9 Antall kvinner i psykologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	47		3		
1991	69	18	8	20	4
1992	108		6		
1993	90	16	7	38	6
1994	98		12		
1995	121	20	17	29	7
1996	123		16		
1997	115	30	11	39	10
1998	105		13		
1999	151	24	15	43	9

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.10 Kvinneandeler i psykologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	57,3		0,0		
1991	60,5	69,2	62,5	21,7	12,9
1992	67,9		33,3		
1993	73,8	48,5	14,3	31,1	14,3
1994	69,0		41,7		
1995	69,9	55,6	41,2	25,2	14,6
1996	65,4		43,8		
1997	65,3	65,2	54,5	28,9	18,5
1998	66,0		46,2		
1999	72,9	60,0	73,3	30,1	17,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.11 Antall kvinner i sosiologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	20		3		
1991	15	7	3	14	3
1992	42		8		
1993	36	13	4	19	4
1994	66		12		
1995	81	17	9	23	5
1996	87		16		
1997	99	18	17	25	4
1998	106		11		
1999	114	15	15	24	5

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.12 Kvinneandeler i sosiologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	58,8		33,3		
1991	48,4	53,8	33,3	33,3	18,8
1992	62,7		25,0		
1993	51,4	61,9	50,0	35,2	22,2
1994	67,3		41,7		
1995	63,8	60,7	44,4	34,8	16,1
1996	75,0		37,5		
1997	68,3	56,3	64,7	32,9	12,9
1998	71,1		54,5		
1999	74,0	46,9	46,7	30,4	15,6

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.13 Antall kvinner i statsvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	28		2		
1991	45	6	2	4	0
1992	48		4		
1993	81	11	5	5	0
1994	55		3		
1995	81	10	5	8	0
1996	94		13		
1997	94	8	12	11	0
1998	83		13		
1999	93	10	13	8	0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.14 Kvinneandeler i statsvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	43,1		50,0		
1991	45,9	37,5	0,0	9,1	0,0
1992	52,2		25,0		
1993	50,0	55,0	0,0	9,3	0,0
1994	42,0		33,3		
1995	47,9	47,6	20,0	11,9	0,0
1996	55,0		23,1		
1997	46,5	42,1	41,7	14,3	0,0
1998	50,3		38,5		
1999	52,8	45,5	46,2	11,6	0,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.15 Antall kvinner i økonomi ved universiteter og vitenskapelige høgschooler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	108		21		
1991	137	20	11	4	1
1992	157		19		
1993	146	18	12	7	1
1994	162		19		
1995	156	10	21	16	1
1996	158		20		
1997	161	12	19	11	1
1998	162		34		
1999	139	21	16	10	1

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.16 Kvinneandeler i økonomi ved universiteter og vitenskapelige høgschooler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	36,4		14,3		
1991	32,9	29,0	9,1	2,9	1,7
1992	39,6		15,8		
1993	33,6	23,7	8,3	5,6	1,8
1994	35,9		5,3		
1995	33,9	13,3	9,5	10,6	1,6
1996	31,0		35,0		
1997	32,1	16,7	36,8	6,9	1,5
1998	33,9		11,8		
1999	30,4	26,9	6,3	7,2	1,4

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.17 Antall kvinner i matematiske fag ved universiteter og vitenskapelige høgschooler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	7		11		
1991	10	14	12	9	2
1992	16		13		
1993	10	17	11	11	2
1994	13		11		
1995	20	13	14	9	3
1996	23		18		
1997	20	13	15	10	3
1998	12		17		
1999	12	8	18	11	3

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.18 Kvinneandeler i matematiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	18,4		18,2		
1991	22,7	20,6	8,3	6,6	4,1
1992	33,3		15,4		
1993	25,6	19,8	27,3	7,5	2,9
1994	28,9		18,2		
1995	35,1	17,1	28,6	6,6	4,5
1996	30,7		11,1		
1997	23,0	19,1	6,7	7,2	4,3
1998	17,1		11,8		
1999	17,9	12,5	38,9	8,2	4,2

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.19 Antall kvinner i fysiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	7		16		
1991	8	14	18	1	0
1992	21		12		
1993	17	36	26	5	1
1994	16		19		
1995	17	34	18	10	1
1996	24		26		
1997	16	24	29	10	1
1998	14		38		
1999	15	16	23	10	2

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.20 Kvinneandeler i fysiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	16,3		33,3		
1991	11,6	17,1	8,3	0,7	0,0
1992	29,6		11,5		
1993	20,2	29,3	10,5	3,6	1,1
1994	18,2		11,1		
1995	16,5	28,8	19,2	6,0	1,0
1996	25,3		27,6		
1997	18,6	26,1	23,7	6,1	1,0
1998	18,2		13,0		
1999	20,3	20,5	20,0	6,2	2,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.21 Antall kvinner i informatikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	18		4		
1991	24	10	8	5	0
1992	25		10		
1993	15	15	10	7	0
1994	24		4		
1995	25	15	13	9	0
1996	16		10		
1997	14	12	17	9	1
1998	10		18		
1999	14	17	10	10	1

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.22 Kvinneandeler i informatikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	26,1		0,0		
1991	22,2	17,9	0,0	5,6	0,0
1992	23,1		20,0		
1993	13,4	20,0	0,0	7,9	0,0
1994	21,4		25,0		
1995	22,1	16,5	46,2	9,6	0,0
1996	15,0		20,0		
1997	13,0	14,3	17,6	8,7	2,4
1998	10,1		16,7		
1999	14,9	17,7	30,0	9,8	2,3

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.23 Antall kvinner i kjemiske fag ved universiteter og høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	37		23		
1991	46	87	26	23	11
1992	48		17		
1993	74	89	25	26	11
1994	67		25		
1995	62	64	34	28	14
1996	71		37		
1997	71	64	31	27	12
1998	49		39		
1999	59	61	44	22	10

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.24 Kvinneandeler i kjemiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	60,7		34,8		
1991	57,5	47,3	38,5	14,3	15,5
1992	51,1		41,2		
1993	63,2	49,7	28,0	15,5	11,8
1994	57,3		56,0		
1995	52,5	43,5	35,3	17,8	14,0
1996	46,1		43,2		
1997	50,7	40,3	48,4	17,4	13,3
1998	46,2		38,5		
1999	45,0	41,5	47,7	16,5	12,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.25 Antall kvinner i geofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	21		19		
1991	22	16	20	10	4
1992	26		28		
1993	38	14	22	11	4
1994	26		25		
1995	39	16	22	9	2
1996	52		21		
1997	45	21	22	11	3
1998	53		23		
1999	34	21	21	11	4

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.26 Kvinneandeler i geofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	24,4		5,3		
1991	25,6	21,1	20,0	8,8	9,3
1992	36,1		28,6		
1993	50,7	17,7	36,4	9,2	7,0
1994	32,5		20,0		
1995	41,9	22,2	9,1	7,4	3,4
1996	45,6		23,8		
1997	40,9	29,2	9,1	9,7	5,5
1998	47,7		17,4		
1999	41,0	31,3	33,3	9,0	6,3

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU



**Tabell V.2.27 Antall kvinner i biofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	69		36		
1991	69	52	30	31	7
1992	109		53		
1993	127	76	42	31	10
1994	131		65		
1995	143	88	44	35	11
1996	161		55		
1997	152	77	63	34	7
1998	164		64		
1999	187	83	61	35	7

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.28 Kvinneandeler i biofag ved universiteter og vitenskapelig høyskoler**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	49,6		19,4		
1991	48,3	35,1	30,0	13,0	9,1
1992	49,1		18,9		
1993	54,0	43,2	19,0	12,3	9,0
1994	52,4		30,8		
1995	55,6	48,9	31,8	13,2	9,1
1996	57,5		45,5		
1997	52,1	42,1	33,3	13,3	5,5
1998	51,7		43,8		
1999	67,8	46,9	39,3	13,8	5,4

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.29 Antall kvinner ved Fak. for elektronikk og telekommunikasjon<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	41		..		
1991	59	10	..	0	0
1992	37		2		
1993	50	15	0	1	0
1994	44		2		
1995	31	11	4	2	0
1996	24		8		
1997	35	6	1	1	0
1998	26		4		
1999	24	8	2	2	0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Elektro- og datateknikk. - Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.30 Kvinneandeler ved Fak. for elektroteknikk og telekommunikasjon<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	14,5		..		
1991	15,9	9,8	..	0,0	0,0
1992	9,7		7,7		
1993	13,3	13,8	0,0	1,3	0,0
1994	11,2		8,3		
1995	8,8	8,7	16,7	2,5	0,0
1996	7,2		20,5		
1997	12,3	6,7	4,8	1,6	0,0
1998	7,6		16,7		
1999	9,4	10,3	14,3	3,1	0,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Elektro- og datateknikk. - Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.31 Antall kvinner ved Fak. for kjemi og biologi<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	63		..		
1991	72	33	..	5	3
1992	62		5		
1993	55	36	10	6	2
1994	56		10		
1995	74	27	8	5	2
1996	109		11		
1997	93	42	9	17	4
1998	106		12		
1999	101	52	15	15	3

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Kjemi og kjemisk teknologi. - Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.32 Kvinneandeler ved Fak. for kjemi og biologi<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	53,4		..		
1991	50,3	34,7	..	8,6	8,6
1992	52,5		33,3		
1993	53,4	34,0	38,5	10,2	5,9
1994	45,9		32,3		
1995	50,3	25,2	42,1	9,4	5,7
1996	46,6		50,0		
1997	51,1	26,9	18,4	14,9	5,7
1998	53,5		26,7		
1999	45,9	31,9	28,8	13,8	4,1

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Kjemi og kjemisk teknologi. - Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.33 Antall kvinner ved Fak. for bygg- og miljøteknikk<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	44		..		
1991	45	10	..	1	0
1992	62		0		
1993	38	12	4	1	0
1994	63		2		
1995	30	10	2	2	0
1996	29		1		
1997	26	9	2	1	0
1998	40		4		
1999	37	11	4	1	0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Bygningsingeniørfag.

**Tabell V.2.34 Kvinneandeler ved Fak. for bygg- og miljøteknikk<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	25,4		..		
1991	22,7	28,6	..	1,5	0,0
1992	27,8		..		
1993	19,5	25,5	22,2	1,4	0,0
1994	29,7		20,0		
1995	16,9	16,9	16,7	2,8	0,0
1996	17,1		12,5		
1997	21,7	14,3	20,0	1,5	0,0
1998	27,8		21,1		
1999	26,8	18,3	20,0	1,6	0,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Bygningsingeniørfag.

**Tabell V.2.35 Antall kvinner ved Fak. for geofag og petroleumsteknologi<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	30		..		
1991	37	7	..	1	1
1992	36		1		
1993	23	10	2	1	1
1994	32		2		
1995	36	12	3	1	1
1996	39		3		
1997	41	8	2	1	1
1998	51		1		
1999	37	10	4	1	0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Berg-, petroleums- og metallurgifag.

**Tabell V.2.36 Kvinneandeler ved Fak. for geofag og petroleumsteknologi<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	32,6		..		
1991	37,8	14,6	..	2,3	3,7
1992	46,8		11,1		
1993	32,9	18,2	10,5	2,2	3,2
1994	33,7		11,1		
1995	34,3	18,8	13,0	2,4	3,3
1996	33,6		23,1		
1997	42,3	33,3	33,3	3,0	4,3
1998	44,0		10,0		
1999	37,0	26,3	40,0	2,9	0,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Berg-, petroleums- og metallurgifag.

**Tabell V.2.37 Antall kvinner ved Fak. for arkitektur, plan og billedkunst<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	26		..		
1991	30	5	..	9	3
1992	26		..		
1993	45	5	2	8	4
1994	35		1		
1995	36	7	2	9	6
1996	20		1		
1997	31	7	1	11	6
1998	21		2		
1999	28	7	0	11	7

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Arkitektur. - Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.38 Kvinneandeler ved Fak. for arkitektur, plan og billedkunst<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	57,8		..		
1991	62,5	50,0	..	23,1	23,1
1992	53,1		..		
1993	66,2	38,5	66,7	21,1	21,1
1994	59,3		50,0		
1995	57,1	70,0	50,0	23,1	27,3
1996	43,5		25,0		
1997	60,8	70,0	100,0	23,9	25,0
1998	58,3		50,0		
1999	53,8	77,8	0,0	23,4	30,4

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Før 1997: Arkitektur. - Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.39 Antall kvinner ved Fak. for maskinteknikk<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidate	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personal	Herav professorer
1990	26		..		
1991	16	5	..	0	0
1992	20		1		
1993	16	5	2	0	0
1994	29		1		
1995	23	5	2	2	1
1996	24		3		
1997	22	7	1	0	0
1998	22		2		
1999	19	11	0	0	0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.40 Kvinneandeler ved Fak. for maskinteknikk<sup>1)</sup> ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	14,4		..		
1991	9,0	13,9	..	0,0	0,0
1992	11,2		5,3		
1993	10,6	10,2	15,4	0,0	0,0
1994	15,8		5,6		
1995	12,3	8,3	8,7	3,1	2,9
1996	13,4		13,6		
1997	13,3	8,9	4,3	0,0	0,0
1998	14,7		7,4		
1999	14,4	15,5	0,0	0,0	0,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Omfatter alle fag ved fakultetet, ikke bare de teknologiske.

**Tabell V.2.41 Antall kvinner ved Fak. for marin teknikk ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	7		..		
1991	8	2	..	0	0
1992	16		0		
1993	7	4	0	0	0
1994	16		1		
1995	27	4	3	0	0
1996	26		1		
1997	9	5	1	0	0
1998	5		0		
1999	11	6	2	0	0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU

**Tabell V.2.42 Kvinneandeler ved Fak. for marin teknikk ved NTNU**

År	Høyere grads kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	Herav professorer
1990	12,3		..		
1991	11,3	13,3	..	0,0	0,0
1992	22,9		0,0		
1993	7,9	16,7	0,0	0,0	0,0
1994	19,5		25,0		
1995	26,2	14,8	42,9	0,0	0,0
1996	25,2		20,0		
1997	11,4	13,9	16,7	0,0	0,0
1998	5,2		0,0		
1999	11,8	18,2	18,2	0,0	0,0

Kilde: Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret, NIFU



### 3. Kvinner i forskning - en situasjonsbeskrivelse av Forskningsrådet

#### Innledning

Dette kapittelet består av to hoveddeler. Første del oppsummerer innledningsvis resultater fra en undersøkelse som ble utført av Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) i forbindelse med evalueringen av Norges forskningsråd i 2001. Resultatene er basert på en gjennomgang av prosjektdatabasen til Norges forskningsråd (Foriss). NIFU har sett på samtlige søknader og bevilgninger for perioden 1994 til 2000, og med bakgrunn i dette utarbeidet en rapport med bevilgningsstatistikk for Forskningsrådet (Liv Langfeldt; RCN grant statistics, Report 14 June 2001, prepared for the evaluation of the Research Council of Norway (RCN)). I denne presentasjonen ser man på utvalgte funn i vedrørende kjønnsfordelingen i søknadene og bevilgningene. I andre del av kapitlet tar vi for oss kvinneandelen i Forskningsrådets bevilgninger i 2001, og går nærmere inn på et utvalg av prosjekter fra tre områder som betraktes som realfagtinge og dermed mannsdominerte.

Formålet med kapittel 3.2 er dels å gi en oversikt over gjeldende policy for Forskningsrådets arbeid med likestillingsspørsmål uttrykt i Forskningsrådets handlingsplan for likestilling (se neste avsnitt), dels å orientere om status for det likestillingsarbeidet som pågår i Forskningsrådets ulike fagområder.

Forskningsrådets *handlingsplan for likestilling i FoU-sektoren 1999-2003* er veiledende for Forskningsrådets arbeid med likestilling i forskning. I lys av det arbeid som tidligere er gjort på feltet, har man med handlingsplanen ønsket å gi likestillingsarbeidet høyere prioritet og ansvarliggjøre aktørene i FoU-sektoren. Planen er ment som et bidrag til å målrette og systematisere arbeidet for likestilling i forskning, og trekker fram viktige likestillingspolitiske utfordringer både for Forskningsrådet og for øvrige aktører i FoU-sektoren. Handlingsplanen sammenfatter tre hovedargumenter for sektorens virke for likestilling:

- En generell ambisjon om likestilling mellom kjønnene i forskningsvirksomheten
- Kvinners kompetanse, perspektiver og vurderinger anses som viktige for forskning
- Kvinner utgjør et potensial for økt rekruttering av forskere

I Forskningsrådets strategi *Forskning for fremtiden (2002-2006)* pekes det på viktigheten av å styrke rekruttering av kvinner til fag med lav kvinneandel samt øke andelen av kvinner i faste vitenskapelige stillinger.

Dyktige kvinner skal på lik linje med dyktige menn ha tilgang til ulike stipend- og støtteordninger samt mulighet til å få fast vitenskapelig stilling. Denne målsetting er i tråd med den verdimeslige betydning likestilling mellom kjønnene har hatt i det norske samfunn de siste år.

I handlingsplanen vises det til at på likestillingsfeltet har det skjedd en betydelig utvikling over de siste ti år, på noen områder har vi kommet langt. Dette gjelder for eksempel doktorgradsstipendiater innenfor mange fag, noe som samtidig gir et godt grunnlag for å øke antallet kvinner i faste forskerstillinger. Samtidig har Universitets- og høgskolesektoren et felles rammeverk for likestilling. Institusjonenes tilpasnings- og særavtaler utledet av Hovedavtalen inneholder likestillingsføringer. De siste ti årene har det skjedd en sterk økning i antallet



kvinnelige studenter, på universitetene utgjør de nå godt over halvparten. Imidlertid er det en klar kjønnskjævheter med hensyn til fag. En økende andel kvinner avlegger doktorgraden. Imidlertid viser studier at flere kvinnelige rekrutter enn mannlige har problemer med å finne seg til rette i fagmiljøet, spesielt gjelder dette forholdet til veileder og måten forskerutdanningen er organisert på.

Forskningsrådet erkjenner at mulighetene for å oppnå likestilling realiseres imidlertid ikke uten planmessig arbeid og tiltak på de ulike nivåene i FoU-sektoren. Forskningsrådet har derfor anbefalt et mer målrettet arbeid for likestilling i forskning og en integrering av likestillingsarbeid i den regulære virksomhet for alle aktørene. Denne utredningen er derfor ment å være veiledende i et mer målrettet arbeid som handlingsplanen legger opp til.

## **Sammendrag**

En gjennomgang av søknader til Norges Forskningsråd i perioden 1994-2000 viser at det her er langt igjen til likestilling er oppnådd. Resultatene tyder på at den største utfordringen ligger på søknadssiden. Flere menn enn kvinner søker finansiell støtte hos Forskningsrådet til sine forskningsprosjekter. 78 prosent av alle søknadene i perioden hadde mannlige prosjektledere. Det er forskjeller mellom fagområdene, med relativt flest kvinnelige prosjektledere i humaniora og færrest i teknologi. Høgskolesektoren har flest kvinnelige prosjektledere i sine søknader, mens søknader fra næringslivet har færrest kvinnelige prosjektledere. Gjennomsnittsalderen for kvinnelige søkere er lavere enn for menn i perioden. Avslagsprosenten totalt sett er noe lavere for menn enn for kvinner (54 mot 59 prosent). Forskjellene varierer i mindre grad mellom områdene med unntak av Naturvitenskap og teknologi (NT). Her varierer avslagsprosenten mellom kvinnelige og mannlige prosjektledere med 10 prosent, 64 prosent for kvinner og 54 prosent for menn.

Forskningsrådet kan ikke si seg fornøyd med den lave kvinnerepresentasjonen blant sine prosjektledere. Derimot kan Forskningsrådet vise til en adskillig høyere andel kvinner blant dem som mottar bevilgning på doktorgrads- og postdoktornivå. Blant Forskningsrådets doktorgradsstipendiater i 2001 var totalt 44 prosent kvinner, og blant postdoktorene utgjorde kvinnene totalt 53 prosent. Igjen er det områdevis forskjeller. Naturvitenskap og teknologi (NT) samt Industri og energi (IE) har færre kvinner blant sine doktorgradsstipendiater (under 30 prosent) i motsetning til øvrige områder hvor andelen ligger på godt og vel 50 prosent.

Andel kvinnelige prosjektledere er jevnt over lavt. Dette gjelder særlig for områdene NT, IE og MU. Et tilfeldig utvalg av prosjekter i disse tre fagområdene, til sammen 119 prosjekter, kan vise til en kvinneandel blant prosjektledere på 18 prosent. For Forskningsrådet som helhet ligger andelen på 22 prosent. Området Kultur og samfunn kan vise til høyest prosentandel, 34 prosent kvinnelige prosjektledere (år 2001). Statistikken viser at de fleste ansatte i de utvalgte prosjektene er menn, 70 prosent. Ser man på prosjektansatte med kvinnelige prosjektledere ser vi en utjevning av forskjellene og kvinnene utgjør 45 prosent.

Virkemidler som har vært iverksatt og som praktiseres er hovedsakelig av moderat karakter, eksempelvis prioritet til kvinnelige søkere ved tilnærmet like forhold (moderat kjønnskvotering) og mer fleksible ordninger for utenlandsopphold som gjør det lettere å kombinere forskerkarriere og familieliv. Få særtiltak har vært iverksatt, men i den grad det har vært gjort kan man vise til gode resultater.<sup>8</sup> En oppfølging av Forskningsrådets handlingsplan for likestilling i 2002-2003 betyr en videreføring/fornyning av de mål man har satt seg for arbeidet

---

<sup>8</sup> Stipendprogrammet for kvinnelige miljøvernforskere, MU, evaluert 1997.

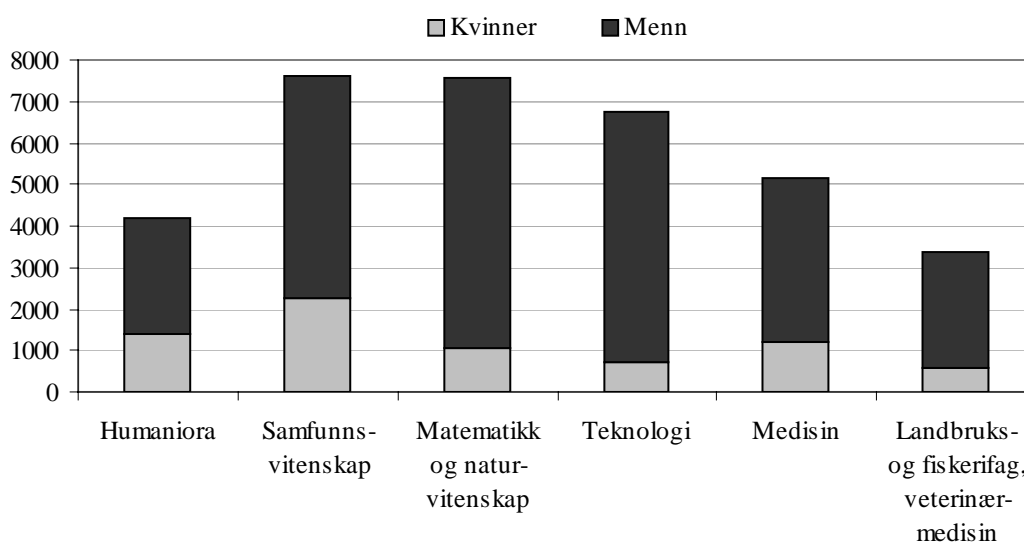
med likestilling i forskning. De anbefalinger som legges fram i denne utredningen kan være retningsgivende og utgjøre et godt utgangspunkt for oppfølgingen av handlingsplanen.

### 3.1 En statistisk beskrivelse

#### 3.1.1 Søknader og bevilgninger – 1994-2000

I forbindelse med evalueringen av Norges forskningsråd i 2001 gjennomgikk Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) prosjektdatabasen til Forskningsrådet (Foriss). NIFU har sett på samtlige søknader og bevilgninger i perioden 1994 til 2000, og utarbeidet på bakgrunn av dette en rapport som gir bevilgningsstatistikk for Norges forskningsråd for denne perioden<sup>9</sup>.

**Figur 1: Antall søknader fordelt på fagområde og kjønn på prosjektleder. Samlet for perioden 1994 til 2000<sup>10</sup>.**



Søknadsstatistikken viser at 78 prosent av søknadene i perioden 1994 til 2000 hadde mannlige prosjektledere. Humaniora hadde flest kvinnelige prosjektledere med 33 prosent, mens den laveste kvinneandelen (11 prosent) var innenfor teknologi. 59 prosent av søknadene med kvinnelige prosjektledere ble avvist, mens det tilsvarende tallet for mannlige prosjektledere var 55 prosent. NIFU understreker i rapporten at forskjellen i andelen avvisinger kan forklares ved at kvinnelige og mannlige søkere ofte søker etter forskjellige typer bevilgninger. Kvinnelige prosjektledere søker i større grad etter bevilgninger som har en høyere avvisingssrate.

Statlige høyskoler hadde flest kvinnelige prosjektledere i sine søknader, 31 prosent, mens søknader fra næringslivet hadde færrest kvinnelige prosjektledere, 8 prosent. En geografisk oversikt viser at kvinneandelen i søknadene fra de fire største regionene (Oslo og Akershus, Vestlandet, Trøndelag og Nord-Norge) i gjennomsnitt lå på ca. 20 prosent.

Gjennomsnittsalderen til de kvinnelige søkerne var 42 år, 5 år lavere enn gjennomsnittsalderen for menn. 21 prosent av de kvinnelige prosjektlederne var i gruppen under 35 år, mens

<sup>9</sup> Liv Langfeldt; RCN grant statistics, Report 14 June 2001, prepared for the evaluation of the Research Council of Norway (RCN).

<sup>10</sup> NIFU, RCN grant statistics.

det tilsvarende tallet for de mannlige søkerne var bare 8 prosent. Kvinner under 50 år ser ut til å ha en litt lavere sannsynlighet for avslag enn menn i samme aldersgruppe. Til gjengjeld har kvinner over 50 en større sannsynlighet for å få avslag enn menn i samme aldersgruppe.

Områdevise oversikter viser at kvinnelige prosjektledere som søker midler fra IE og MU har en noe større mulighet til å få innvilget søknadene sine. Muligheten er noe mindre for kvinnelige prosjektledere som søker bevilgninger fra NT eller KS. I de to øvrige områdene er forskjellene marginale.

Forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder avslagsprosenten forklarer NIFU ved at det er flere kvinnelige prosjektledere i det de har kalt uavhengige prosjekter (dvs. ikke ”programprosjekter”), og det er høyere avslagsprosent for slike prosjekter enn prosjekter som er tilknyttet et program. Det er også langt flere kvinnelige søkere til KS-bevilgninger enn IE-bevilgninger, og KS-bevilgningene har høyere avslagsprosent enn IE-bevilgninger.

De eneste markerte forskjellene mellom kjønn man finner i statistikken er avslag på søknader til prosjekter innenfor programmer i NT og KS. I NT var avslagsprosenten for kvinnelige prosjektledere 64 prosent og 54 prosent for menn. I KS ble 42 prosent av søknadene med mannlige prosjektledere avslått, mens det tilsvarende tallet for søknader med kvinnelige prosjektledere var 47 prosent.

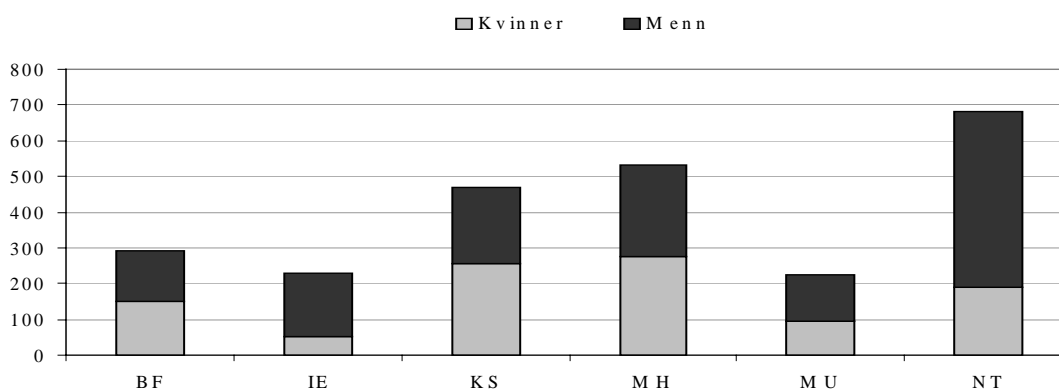
### 3.1.2 Kvinneandelen i Forskningsrådets bevilgninger i 2001

Prosjekter med bevilgning fra Norges forskningsråd har ofte ansatte på prosjektet. Dette kan være doktorgradsstipendiater, postdoktorstipendiater eller andre. Felles for dem er at de er lønnet med midler fra Forskningsrådet.

I tillegg har alle prosjektene en prosjektleder. Prosjektlederen er den person som på vegne av prosjektansvarlig har ansvar for prosjektets faglige framdrift. Ved søknader om student- og doktorgradsstipend er ofte veileder prosjektansvarlig. Doktorgradsstipendiater og postdoktorstipendiater kan i enkelte tilfeller selv vært prosjektleder, men dette gjelder bare innenfor humaniora og samfunnsvitenskap.

Figur 2 og 3 nedenfor gir en oversikt over kvinneandeler blant prosjektansatte og prosjektledere i de seks områdene i Forskningsrådet som ble hentet fra Foriss-databasen i slutten av 2001.

**Figur 2: Antall kvinner blant prosjektansatte i prosjekter finansiert av Norges forskningsråd i 2001. Antall personer fordelt på område.**

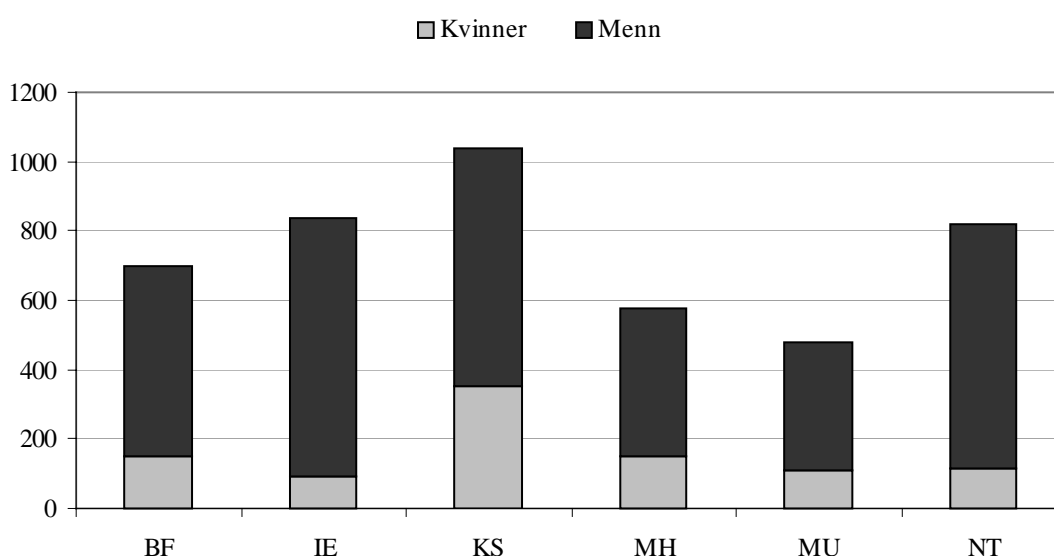


Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Gjennomsnittlig var 42 prosent av de prosjektansatte kvinner. Figuren viser at IE og NT hadde lavest kvinneandel med henholdsvis 22 og 28 prosent. Figuren viser også at flere av områdene har en kvinneandel som ligger over 50 prosent. KS er det området som har høyest kvinneandel blant de prosjektansatte med 55 prosent.

Blant prosjektlederne er kvinneandelen lavere. Figur 3 nedenfor viser at også her hadde NT og IE de laveste andelene. Gjennomsnittet for de seks områdene ligger på 22 prosent, og NT og IE ligger på henholdsvis 14 og 11 prosent. KS har høyest kvinneandel med 34 prosent, og de øvrige områdene ligger rundt gjennomsnittet.

**Figur 3: Antall kvinner blant prosjektledere i prosjekter finansiert av Norges forskningsråd i 2001. Antall personer fordelt på område.**

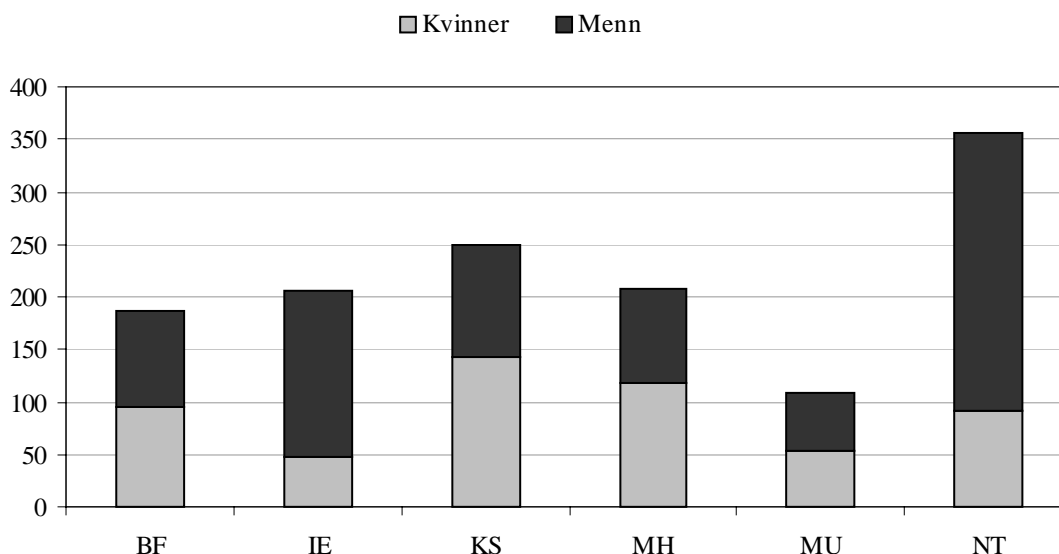


Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Doktorgradsstipendiater og postdoktorstipendiater utgjør de to største gruppene blant de prosjektansatte, og oversikter viser at kvinneandelen er relativt høy i disse to gruppene prosjektansatte.

Figur 4 og 5 nedenfor viser hvordan kvinnene fordeler seg i mellom de forskjellige områdene.

**Figur 4: Kvinner blant doktorgradsstipendiater i prosjekter finansiert av Norges forskningsråd i 2001. Antall årsverk fordelt på område.**



Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

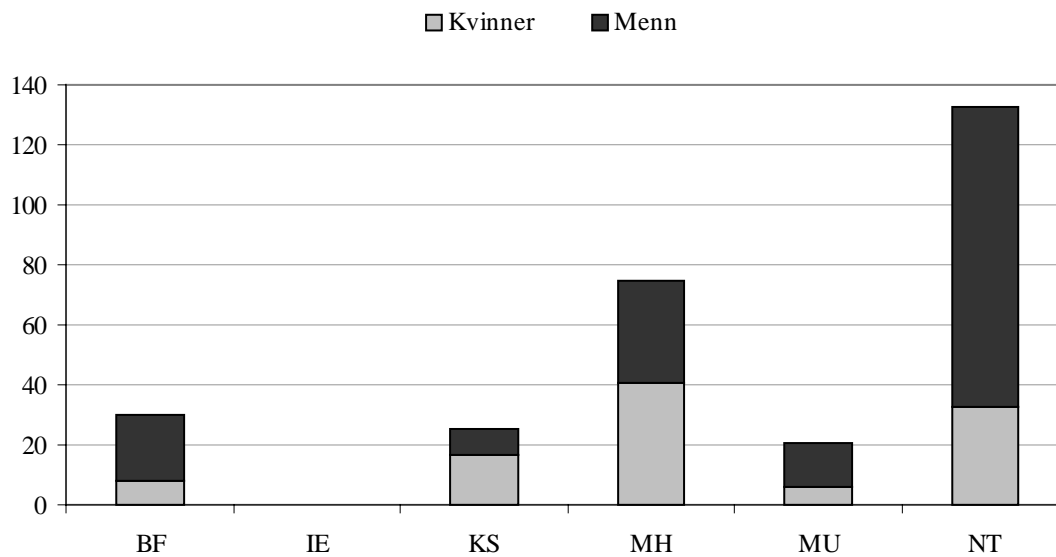
Gjennomsnittlig kvinneandel blant doktorgradsstudentene er 42 prosent, og ikke uventet er det NT og IE som trekker gjennomsnittet ned med en andel på henholdsvis 26 og 23 prosent. Figuren viser at for de øvrige områdene er minst halvparten av doktorgradsstipendiatene kvinner, KS og MH har høyest andelen med 58 og 57 prosent.

Kvinneandelen blant doktorandene ligger på rundt en tredjedel<sup>11</sup>. Det vil si noe lavere enn kvinneandelen blant doktorgradsstipendiatene i Forskningsrådets bevilgninger. Forskjellene mellom områdene i Norges forskningsråd følger forskjellene mellom fagområdene i den nasjonale FoU-statistikken der medisin og humaniora har høyest kvinneandel og teknologi har lavest.

Blant postdoktorstipendiatene er den gjennomsnittlige kvinneandelen noe lavere, 37 prosent, men allikevel relativt høy. Det er KS og MH som bidrar til at gjennomsnittet blir så høyt, i de øvrige områdene ligger kvinneandelen blant postdoktorstipendiatene på under en tredjedel.

<sup>11</sup> Kilde: Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer, 2001.

**Figur 5: Kvinner blant postdoktorstipendiater i prosjekter finansiert av Norges forskningsråd i 2001. Antall årsverk fordelt på område.**



Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Gjennomsnittlig kvinneandel blant postdoktorstipendiatene er 37 prosent. Figuren viser at KS og MH har en kvinneandel på over 50 prosent, nærmere bestemt på henholdsvis 65 og 55 prosent.

Den nasjonale FoU-statistikken viser at kvinneandelen i universitets- og høgskolesektoren var 42 prosent blant stipendiatene og 37 prosent blant postdoktorstipendiatene. At andelen er så sammenfallene med Forskningsrådets tall har sammenheng med at det i stor grad er Forskningsrådet som finansierer rekrutteringsstillingene i denne sektoren.

### 3.1.3 Utvalgte prosjekter

I dette kapitlet går vi nærmere inn på et utvalg prosjekter fra tre områder som normalt betraktes som realfagtunge og dermed mannsdominerte. Figur 2 viste at områdene NT, IE og MU hadde kvinneandel på under 50 prosent blant de prosjektansatte. IE og NT hadde også lavest kvinneandel blant prosjektlederne. Til sammen 119 prosjekter fra IE, NT og MU som var ”aktive” i 2001 er tilfeldig plukket ut. Prosjektene skal være et representativt utvalg fra de tre områdene.

I følgende avsnitt ser vi først på hvordan kvinneandelen i de utvalgte prosjektene varierer mellom områdene.

Tabell 1 nedenfor viser kvinneandelen blant prosjektlederne i de utvalgte prosjektene fordelt på områdene. Vi ser at nesten halvparten av de utvalgte prosjektene ble finansiert av NT, mens de øvrige er fordelt likt mellom IE og MU.

**Tabell 1: Andel kvinnelige prosjektledere i utvalgte prosjekter i IE, MU og NT.**

	Antall prosjekter	Kvinnelige prosjektledere	Kvinneandel i %
IE	35	10	29
NT	51	8	16
MU	33	4	12
Samlet	119	22	18

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Tabellen viser at de utvalgte IE-prosjektene har en kvinneandel som ligger høyere enn tilsvarende tall for IE totalt (Figur 2). Samlet har imidlertid de utvalgte prosjektene en kvinneandel som er lavere enn for Forskningsrådet totalt som var på 22 prosent.

Antall prosjekter med prosjektansatte varierer mellom områdene. I de utvalgte prosjektene var det ansettelse i 31 prosent av IE-prosjektene, 90 prosent i NT-prosjektene og 58 prosent i MU-prosjektene. Til sammen hadde prosjektene 139 prosjektansatte.

Doktorgradsstipendiatene utgjorde den største gruppen av de prosjektansatte, 109 personer (78 prosent), og av disse var 71 prosent menn. En nesten like stor andel (69 prosent) av de prosjektansatte postdoktorstipendiatene var menn.

Tabell 2 nedenfor viser at den samlede kvinneandelen blant de prosjektansatte var veldig jevn mellom områdene.

**Tabell 2: Antall kvinner blant de prosjektansatte i utvalgte prosjekter i IE, NT og MU.**

	Antall prosjektansatte	Antall kvinnelige prosjektansatte	Kvinneandel i %
IE	36	11	31
NT	84	25	30
MU	19	6	32
Samlet	139	42	30

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

I IEs prosjekter med ansettelse var det kun stipendiater. I NTs prosjekter var 58 av de ansatte doktorgradsstipendiater. I MUs prosjekter var 15 av 19 ansatte doktorgradsstipendiater. Som for Forskningsrådet totalt viser det seg at kvinneandelen er litt høyere blant postdoktorstipendiatene (i overkant av 30 prosent), enn blant doktorgradsstipendiatene (litt under 30 prosent) i de utvalgte prosjektene.

Avslutningsvis ser vi nærmere på kvinneandelen blant de prosjektansatte i prosjektene med kvinnelige prosjektledere. Selv om vi ikke kan trekke konklusjoner ut fra et så lite utvalg som 119 prosjekter, er det interessant å se på om kvinnelige prosjektledere i større grad ansetter kvinner.

**Tabell 3: Antall kvinnelige prosjektansatte i prosjekter med kvinnelige prosjektledere i utvalgte prosjekter i IE, NT og MU.**

	Totalt antall ansatte i prosjekter med kvinnelige prosjektledere	Antall kvinnelige prosjektansatte	Kvinneandel i %
IE	14	4	29
NT	14	8	57
MU	3	2	67
Samlet	31	14	45

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

I IEs prosjekter med mannlige prosjektledere er kvinneandelen blant de prosjektansatte 32 prosent, det vil si noe høyere enn i prosjektene med kvinnelig prosjektledere.

For de to andre områdene kan tallene i Tabell 3 tyde på at kvinnelige prosjektledere i større grad ansetter kvinner. I NT var kvinneandelen blant de prosjektansatte i prosjekter med mannlige prosjektledere 24 prosent, i MU var tilsvarende andel 25 prosent.

Som sagt er utvalget for lite til at man kan trekke konklusjoner av typen ”kvinner ansetter kvinner”. Det eneste vi kan er å konstatere at andelen kvinnelige prosjektansatte varierer veldig avhengig av om prosjektleder er mann eller kvinne i de utvalgte prosjektene i NT og MU.

Dersom vi ser på alle prosjektene samlet var kvinneandelen blant de prosjektansatte i prosjekter med mannlige prosjektledere 35 prosent, det vil si 10 prosentpoeng lavere enn i prosjektene med kvinnelige prosjektledere.

### 3.1.4 Kontraktspartner

Den formelle søkeren, som også regnes som prosjektansvarlig, skal være en institusjon eller bedrift. Prosjektansvarlig vil stå som kontraktspartner ved eventuell bevilgning.

Nedenfor ser vi nærmere på kvinneandelen i de utvalgte prosjektene når vi knytter prosjektene til de ulike kontraktspartnerne. Kontraktspartnerne er delt inn i 4 grupper: næringslivet, universiteter og høyskoler, instituttsektor og øvrige.

**Tabell 4: Antall kvinnelige prosjektansatte fordelt på kontraktspartnergruppe**

	Antall prosjekter	Antall ansatte	Antall kvinnelige prosjektansatte	Prosjektansattes kvinneandel i prosent
Næringslivet	18	20	5	25
UoH-sektor	61	78	24	31
Instituttsektor	33	30	10	33
Andre	7	11	3	27
Samlet	119	139	42	30

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Tabell 4 viser at kvinneandelen blant de prosjektansatte varierer lite mellom kontraktspartnerne. Ikke overraskende er det næringslivet som har lavest kvinneandel, helt i tråd med



det FoU-statistikken viser. Universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren har en tilnærmet lik kvinneandel.

**Tabell 5: Antall kvinnelige prosjektansatte i prosjekter med kvinnelige prosjektledere i utvalgte prosjekter i IE, NT og MU fordelt på kontraktspartner.**

	Antall prosjekter med kvinnelig prosjektleder	Antall ansatte	Antall kvinnelige ansatte	Kvinneandel i prosent
Næringslivet	5	11	3	27
UoH-sektor	9	13	7	54
Instituttsektor	5	7	4	57
Andre	3	-	-	-
Samlet	22	31	14	45

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Tabell 5 viser kvinneandelen i de prosjektene som har kvinnelige prosjektledere. Kvinneandelen blant de prosjektansatte varierer noe mer mellom de ulike kontraktspartnergruppene når vi tar hensyn til prosjektleders kjønn.

Næringslivet står som kontraktspartner i 15 prosent av de utvalgte prosjektene. Tabellene 4 og 5 ovenfor viste at under 30 prosent av prosjektene med næringslivet som kontraktspartner hadde kvinnelige prosjektledere.

Universiteter og høyskoler står som kontraktspartnere i over halvparten av de utvalgte prosjektene. Kvinneandelen blant de prosjektansatte er noe høyere enn i næringslivet, og litt over gjennomsnittet. I underkant av 15 prosent av prosjektene hadde kvinnelige prosjektledere, og i disse prosjektene var kvinneandelen blant de ansatte over 50 prosent.

5 av 37 prosjekter (14 prosent) i instituttsektoren hadde kvinnelige prosjektledere, og 40 prosent av de kvinnelige prosjektansatte hadde kvinnelige prosjektledere.

### 3.1.5 Budsjett

Avslutningsvis vil vi se nærmere på om det er forskjeller i kvinners representasjon i prosjektene avhengig av prosjektstørrelsen. Prosjektstørrelsen måles gjennom størrelsen på budsjettet. Siden den gjennomsnittlige budsjettstørrelsen varierer mellom områdene velger vi her å se på områdene hver for seg.

**Tabell 6: Antall kvinnelige prosjektansatte i prosjekter i IE avhengig av budsjettstørrelse.**

	Antall prosjekter	Antall prosjektansatte	Antall kvinnelige prosjektansatte	Kvinneandel i %
Under gjennomsnittet	26	12	4	33
Over gjennomsnittet	9	24	7	29
Totalt	35	36	11	31

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Prosjektene i IE hadde i gjennomsnitt et budsjett på 7,1 millioner kroner. En tredjedel av prosjektene i IE med budsjettstørrelse over gjennomsnittet ble ledet av kvinnelige

prosjektledere, andelen var litt lavere for prosjektene under gjennomsnittet. Tabellen viser kvinneandelen blant de prosjektansatte er tilnærmet den samme uansett budsjettstørrelse.

**Tabell 7: Antall kvinnelige prosjektansatte i prosjekter i MU avhengig av budsjettstørrelse.**

	Antall prosjekter	Antall prosjektansatte	Antall kvinnelige Prosjektansatte	Kvinneandel i %
Under gjennomsnittet	19	12	3	25
Over gjennomsnittet	14	7	3	43
<b>Totalt</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>32</b>

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

Prosjektene i MU hadde i gjennomsnitt en størrelse på 1,5 millioner kroner. Kun ett av prosjektene over gjennomsnittet hadde kvinnelig prosjektleder. Tabellen viser at andelen kvinnelige prosjektansatte varierte mer avhengig av budsjettets størrelsen enn det som var tilfelle for IE. Kvinneandelen er større i de store prosjektene. Tabellen viser for øvrig at over 60 prosent av de prosjektansatte var tilknyttet prosjektene med budsjettstørrelse under gjennomsnittet.

**Tabell 8: Antall kvinnelige prosjektansatte i prosjekter i NT avhengig av budsjettstørrelse.**

	Antall prosjekter	Antall prosjektansatte	Antall kvinnelige prosjektansatte	Kvinneandel i %
Under gjennomsnittet	34	32	13	41
Over gjennomsnittet	17	52	12	23
<b>Totalt</b>	<b>51</b>	<b>84</b>	<b>25</b>	<b>30</b>

Kilde: Norges forskningsråds prosjektdatabase, Foriss.

NTs prosjekter hadde en gjennomsnittsstørrelse på 5 millioner kroner. 67 prosent av prosjektene lå under gjennomsnittet og 6 av disse hadde kvinnelige prosjektledere. For disse prosjektene lå kvinneandelen blant de prosjektansatte på 41 prosent.

Kun 2 av prosjektene over gjennomsnittsstørrelsen hadde kvinnelige prosjektledere. 62 prosent av de prosjektansatte var tilknyttet prosjektene over gjennomsnittet, og blant disse utgjorde kvinnene 23 prosent.

Samlet hadde prosjektene en gjennomsnittsstørrelse på 4,6 mill. kroner. Av de 83 prosjektene som hadde budsjett mindre enn gjennomsnittet, hadde 14 prosjekter kvinnelige prosjektledere. Det var til sammen 54 prosjektansatte i de 83 prosjektene, hvorav 41 prosent var kvinner. I prosjektene med kvinnelige prosjektledere var det totalt 12 prosjektansatte med en kvinneandel på 67 prosent.

36 av prosjektene hadde et totalbudsjett større enn gjennomsnittet. De hadde til sammen 85 prosjektansatte med en kvinneandel på 25 prosent. 8 av prosjektene hadde kvinnelige prosjektledere og i disse prosjektene var kvinneandelen blant de prosjektansatte 32 prosent.

## 3.2. Likestillingsarbeidet i Forskningsrådets områder

I Handlingsplanen setter Forskningsrådet seg følgende mål:

- Bedre kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeid
- Videreutvikle virkemidler for å oppnå likestilling i forskning og øke bruken av dem
- Arbeide for økt rekruttering av kvinner til fag med lav kvinneandel

Kjønnsfordelingen innen de ulike fagområdene i forskningsinstitusjonene, ses også hovedsakelig i Forskningsrådets søknadsmasse og bevilgninger. Områder som finansierer samfunnsvitenskapelig og humanistisk forskning samt medisin- og helserelaterte fagområder, kan vise til en høyere kvinneandel blant sine søkere. Området Naturvitenskap og teknologi samt Industri og energi kan vise til en betydelig lavere kvinneandel i den samlede søknadsmassen og antall bevilgninger til kvinner. Variasjoner mellom de ulike områdene i Forskningsrådet når det gjelder virkemidler, betyr at man har ulike muligheter til å iverksette og følge opp tiltak. Moderat kjønnskvoltering<sup>12</sup> er et virkemiddel som hovedsakelig praktiseres i alle Forskningsrådets områder, og som er nedfelt i områdenes overordnede handlingsplaner. Man har foreløpig ingen systematiske evalueringer og vurderinger av de iverksatte tiltakenes effekter på lengre sikt. Vi skal imidlertid se nærmere på status for likestillingsarbeidet for de ulike områdene.

### 3.2.1 Bioproduksjon og foredling (BF)

Bioproduksjon og foredling observerer en økt kvinnerepresentasjon på fagområdet i forskningsmiljøene de senere årene, noe som også gjelder for Forskningsrådets programmer på dette forskningsfeltet.

I år 2000 var kvinneandelen rundt 50 prosent blant doktorgradsstipendiatene for BF totalt. Unntak gjelder for enkelte teknologisk rettede områder, som for øvrig utgjør en mindre andel av BFs virksomhet, og der rekrutteringen også er svakere på lavere utdanningsnivå. Området vurderer det som ressurskrevende å iverksette/støtte tiltak for å motivere kvinner til å velge fag med liten kvinneandel på alle nivå i utdanningskjeden.

I Forskningsrådets brosjyre for forskningsmidler for år 2001 framgår det at BF prioriterer kvinner når det gjelder tildeling av postdoc stipend. Kvinneandelen blant bevilgningshavere har vært lavere blant postdocs enn blant stipendiater og man legger vekt på moderat kjønnskvoltering i denne stipendgruppen.

### 3.2.2 Industri og energi (IE)

IEs primære søker er næringslivet og hovedtyngden av kontraktspartnere er næringslivet. Prosjektene er i hovedsak brukerstyrte prosjekter<sup>13</sup> der Forskningsrådets støtte sjelden representerer 50% eller mer av de totale prosjektkostnader. Dette spesielle prosjekteierskapet gjør det vanskelig å påvirke/stille krav om økt representasjon av kvinner i prosjekter eller som stipendiater uten å måtte ty til spesielle incentiver. IE har så langt ikke innført slike incentiver.

---

<sup>12</sup> Gi fortrinnsrett til kvinnelige framfor mannlige søkere under ellers tilnærmet like forhold.

<sup>13</sup> Programmer som forholder seg til enkeltpersoner (individuelle stipend) som FORNY og MEDKAP faller ikke inn under brukerstyrte prosjekter, som hovedsakelig er rettet mot industribedrifter

I motsetning til de øvrige områdene i Forskningsrådet tilbyr IE ikke individuelle stipendier og heller ikke rene stipendpakker til utdanningsinstitusjonene. IE gir derimot prioritet til doktorgradsutdanning når denne blir innarbeidet som et naturlig element i gjennomføringsplanen for prosjekter innenfor brukerstyrte programmer.

I de siste årene har andelen kvinnelige doktorgradskandidater ligget på 20-24%. Det er ingen entydig økning i andelen. Imidlertid ble 34% av slutførte doktorgrader i 1999 innen IEs prosjekter totalt avlagt av kvinner.

Innenfor IEs programmer er det særlig to felt der området har ambisjoner om økt kvinneinnslag:

- Kvinneandelen av doktorgradskandidatene skal økes ved å legge føringer om dette ved utlysning samt ved tilsetting der personen ikke er klar som en del av kompetanseforutsetningene under søknadsbehandlingen

Dette vil si at man i brukerstyrte prosjekter hvor man bl.a. planlegger å inkludere en doktorgrad, men hvor det ikke foreligger en beslutning om de nødvendige kompetanseforutsetningene på søknadstidspunktet, ber om at prosjektledelsen legger Forskningsrådets føring om at kvinner oppfordres til å søke, i utlysningsteksten.

- Program som forholder seg til enkeltpersoner (eks. FORNY og MEDKAP), skal arbeide for å oppnå en høyere kvinneandel blant dem som mottar midler

Dette er en prosess som dreier seg om motivering av kvinnelige forskere til å bli grundere. I første omgang skal det utarbeides en status over situasjonen vedrørende saken i FORNY, dernest vil man følge opp hva som foregår rundt denne problemstillingen i EU-sammenheng, og til sist vil man beslutte om det skal planlegges og gjennomføres en stimuleringsaksjon.

### **3.2.3 Kultur og samfunn (KS)**

KS praktiserer en helhetlig tilnærming i arbeid med likestilling og kjønnsperspektiv i forskningen. Dette uttrykkes blant annet gjennom:

- at moderat kjønnskvotering til fordel for kvinnelige søkere er innarbeidet i programstyrenes og fagkomiteenes virke
- at området organiserer et eget kjønnsforskningsprogram
- at det er en forståelse for at omtale av mulighet for midler til forskning med kjønnsperspektiv normalt vil medføre at flere kvinner søker om forskningsmidler

De resultater som rapporteres årlig med hensyn til kjønnsfordeling av stipendiater og andre forskerårsverk, viser en noenlunde jevn kjønnsfordeling, med en viss overvekt på kvinner.

KS legger vekt på å øke andelen kvinner i humanistisk og samfunnsvitenskapelig forskning for å oppnå økt likestilling også i denne samfunnssektoren, for i større grad å få kvinners perspektiver og vurderinger inn i forskningen, og for å utnytte det rekrutteringspotensialet kvinner utgjør. KS vil derfor fortsette å favorisere kvinner til doktorgradsstipend og kvalifiseringstiltak på høyere nivå. Dessuten vil det bli lagt større vekt på rekruttering av kvinner til postdoc. stipend (praktisering av moderat kjønnskvotering).

KS anser egne kvinne- og kjønnsforskningsprogrammer som både tematisk viktige og gode supplerende rekrutteringstiltak. Det vurderes som en målsetting å få trukket flere mannlige forskere inn i kjønnsforskningsfeltet, fordi det fortsatt er slik at flere kvinnelige enn mannlige forskere integrerer kjønnspektivet i sine studier. Av denne grunn ønsker KS blant annet å arbeide for integrering av kvinne- og kjønnsforskningsperspektivet i forskningsvirksomhet som mottar støtte fra KS.

KS igangsatte forskningsprogrammet "Kjønn i endring. Institusjoner, normer, identiteter" i 1997-2001. Dette er nå avsluttet og et nytt program etablert. Budsjettet er på 6,7 mill. kroner i 2002, godt og vel 1 mill. kroner mer enn det foregående programmet i 2001.

I år 2000 var "Kjønn i endring" vel midtveis i programperioden, og om lag 30 prosjekter var aktive. Programmets prosjekter fordeler seg over et bredt spekter av virkemidler. Doktorgradsstipend er høyt prioritert på grunn av programmets målsettinger om kompetansebygging (11 stipend). Det er tildelt flerårig miljø- og nettverksstøtte til oppbygging av forskningsområder (7 prosjekt), midler til større samarbeidsprosjekter (2), FoU midler til etablerte forskere (8) samt 3 postdoktor stipend.

Når det gjelder frittstående prosjekter praktiseres moderat kjønnskvoltering på alle nivå. Fra 2001 er støtten til frittstående prosjekter lagt om når det gjelder virkemidler, vurderings-system og komiteer. Det oppfordres nå til søknader fra større og mer sammensatte prosjekter. Dette kan gjøre det vanskeligere å kunne gi prioritet til kvinnelige søkere da erfaringene tilsier at kvinneandelen er lavere ved søknader om støtte til prosjekter av større omfang.

### **3.2.4 Medisin og helse (MH)**

Andelen kvinner blant MHs doktorgradsstipendiater utgjorde 48 prosent i Forskningsrådets første år (1993). Siden har den ligget over 50 prosent og i 1999 utgjorde andelen kvinnelige stipendiater 59 prosent. Kvinnelige postdoktorer har også vært på frammarsj de siste årene. Antallet postdoktorstipendiater er vesentlig mindre enn antallet doktorgradsstipendiater og kvinneandelen svinger mer fra år til år. De tre siste årene har imidlertid de kvinnelige postdoktorene utgjort halvparten eller mer.

For å oppnå at om lag like mange kvinner som menn tildeles stipend har MH oppfordret og instruert fagkomiteer og programstyrere å praktisere moderat kjønnskvoltering ved søknadsinnstilling. Som en følge av at kvinnelige søkere har utgjort et flertall til rekrutteringsstillingene, har denne oppfordringen de siste årene bare vært knyttet til postdoktorstipend.

Kvinner er i dag i flertall i doktorgradsutdanningen på institusjonene i fag som sorterer under Medisin og helse. Blant postdoktorene er det fortsatt en liten overvekt av menn. Muligens vil man oppnå en kjønnsbalanse blant postdoktorene om få år som følge av en forholdsvis sterk representasjon av kvinner i doktorgradsstudiet.

MH har ikke hatt egne stipend for kvinner (øremerking), med unntak av to *karrierebevilgninger* på begynnelsen av 90-tallet. I 2000 tok MH igjen i bruk en støtteform som kalles *karrierebevilgning*, det vil si en større langsiktig rammebevilgning rettet mot de beste unge forskerne på postdoktornivå. MH har igjen vurdert å øremerke slike karrieremidler for kvinner, men foreløpig foreligger det ingen vedtak.

I *Forskningsmidler 2002* oppfordret MH spesielt kvinnelige postdoktorer til å søke utenlandsopphold. I tråd med en ordning som er innført for hele Forskningsrådet vektlegger MH at det skal være mulig å velge "utenlandspendling," det vil si flere tur/retur reiser for forskere med barn i skolealder som velger å ikke ta med familien.

Det er for tidlig å si noe om hvorvidt MHs oppfordring til kvinner om å ta utenlandsopphold og/eller muligheten til å "pendle" har noen effekt da tiltakene ble iverksatt i fjor.

### **3.2.5 Miljø og utvikling (MU)**

Miljø og utvikling iverksatte *Stipendprogrammet for kvinnelige miljøvernforskere* på 1990-tallet og vurderer det som områdets viktigste tiltak for likestilling. Programmet inneholdt "hardere virkemidler" som stipendfinansiering (i første omgang doktorgradsstipender, senere også postdoktorstipender), og "mykere virkemidler" som egne stipendiatsamlinger for programmets kvinnelige stipendiater og ulike tilleggsfinansieringer i forbindelse med svangerskap. Programmet ble evaluert i 1997 hvor man kunne konstatere at de "harde virkemidlene" hadde ført til en større andel av kvinnelige stipendiater, og de "myke virkemidlene" hadde ført til en større gjennomføringsgrad. Ordningen ble finansiert av Miljøverndepartementet. I Statsbudsjettet for 2000 ble det vedtatt at ordningen skulle videreføres i en 10 års-periode, mens det i budsjettet for 2001 gikk man bort fra dette vedtaket. Miljøverndepartementet anså det ikke som sin oppgave å finansiere likestillingstiltak og Kirkeundervisnings- og forskningsdepartement ønsker ikke å finansiere en egen ordning for miljøområdet, og viser til generelle virkemidler.

Kvinneperspektivet er godt representert i utviklingsforskningen. Programmet *Bistandsrettet kvinnerett* er et tiltak av betydning både med hensyn til kjønnsperspektiv i forskningen og likestilling. Kjønnsperspektivet skal være en integrert dimensjon i alle aktiviteter innenfor MUs største satsing på utviklingsforskning: forskningsprogrammet *Globalisering og marginalisering. Flere- og tverrfaglig forskning om utviklingsveier i Sør*. Det samme gjelder for et program som trådte i kraft i 2001: *Rammebetingelser, styringsmuligheter og virkemidler for en bærekraftig utvikling*.

I Handlingsplanen som MUs områdestyre vedtok 27.2.01 fastslås følgende mål:

- Tilstrebe en total kvinneandel på 50% for områdets doktorgradsstipendiater
- Øke områdets totale andel av kvinnelige postdoktorstipendiater innen 2005 til minst 40 %

I planen slås det videre fast at MU vil gjennomføre følgende tiltak:

- Fastsette måltall for rekruttering av kvinner og menn for området som helhet og for den enkelte aktivitet. Måltallene tilpasses rekrutteringssituasjonen innenfor det enkelte program/aktivitet. Rapport om utviklingen i rekrutteringsarbeidet vil bli lagt fram som del av den årlige rapporteringen til områdestyret
- Påse at rekrutteringen av kvinnelige doktorgradsstipendiater og postdoktorstipendiater i miljøprogrammene ligger på et nivå som kompenserer for bortfallet av det spesielle kvinnestipend-programmet
- Tilstrebe en balansert kjønnsfordeling blant doktorgradsstipendiater og postdoktorstipendiater i alle MUs programmer/aktiviteter

- Praktisere moderat kjønnskvoltering ved at det gis fortrinnsrett til kvinnelige framfor mannlige postdoktorstipendiater under ellers tilnærmet like forhold
- Tilby ekstra ressurser (driftsmidler, årsverk) for kvinnelige postdoktorstipendiater slik at forholdene legges ekstra godt til rette for videre kvalifisering til faste vitenskapelige stillinger

I forbindelse med økt stimulans til utenlandsopphold diskuteres egne tiltak for å stimulere småbarnsforeldre og kvinner:

- Åpne for større fleksibilitet i støtten til doktorgrads- og postdoktorstipendiater som har barn under og i skolealder, og som tar deler av eller hele utdanningen i utlandet. Det bør kunne gis støtte til flere kortere opphold (min. 3 måneder) og flere tur/retur reiser når man velger å reise uten barn og ektefelle/samboer

MUs handlingsplan peker blant annet på alvorlige rekrutteringsproblemer innen visse disipliner på det naturvitenskapelige miljøfeltet. En god likestillingspolitikk være et viktig virkemiddel for å avhjelpe denne situasjonen.

Selv om (eller kanskje på grunn av at) MU har mistet sitt viktigste virkemiddel for å bedre rekrutteringen av kvinner, er det et forsterket fokus på likestilling i MU. Dette kommer til uttrykk i *Handlingsplan for rekruttering* og i at likestillingsarbeidet er forankret på ledernivå i området. Avdelingsleder for utvikling- og bistandsrettet forskning er likestillingsansvarlig.

### 3.2.6 Naturvitenskap og teknologi (NT)

Naturvitenskap og teknologi har satt seg som mål å arbeide for *økt rekruttering av kvinner til fag med lav kvinneandel*. Dette er i tråd med områdets strategi 1996-2000 hvor det slås fast at: ”NT vil arbeide for økt rekruttering av kvinner til naturvitenskap og teknologi på alle trinn i utdanningssystemet.”

I NTs strategi for 2001-2005 presenteres to sentrale mål:

- stimulere til økt rekruttering av kvinner samt
- øke antallet motiverte studenter innen naturvitenskapelige og teknologiske fag, spesielt kvinner

Det er også et mål for NT å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger. Mens kvinneandelen blant doktorgradsstipendiater i NT-relaterte fagdisipliner nærmer seg 30 prosent, er antall kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene fortsatt svært lavt. NT vurderer *postdoktorstipend* som særlig viktig for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger. For å stimulere flere kvinnelige kandidater til stipendiatstillinger vil NT gå inn for å øke praksis rundt moderat kjønnskvoltering ved tildeling av personlige rekrutteringsstipend.

NT har et løpende samarbeid med de høyere utdanningsinstitusjonene og forskningsmiljøene med hensyn til å styrke rekrutteringen til forskning innen naturvitenskap og teknologi generelt og av kvinner spesielt. NT anser som viktig for rekrutteringen å ta i bruk et bredt spekter av virkemidler, der også tiltak overfor grunnskole og videregående skole bør inngå. Forskningsformidling står sentralt når det gjelder å skape økt interesse og forståelse blant ungdom for forskningens betydning for samfunnsutviklingen. NT vil derfor innføre *formidling* som kriterium ved fordeling av bevilgninger. “Jenter og data” var et prosjekt ved NTNU som

startet i 1998 med støtte fra NT. Prosjektet ble videreført i 1999. Formålet med prosjektet var å bedre den nasjonale rekrutteringen av jenter til IT-studier i UoH-sektoren. NTs formidlingsprogram støttet kurset/konferansen *Jenter og matematikk, handling bak ordene* arrangert av NTNU i 1999. Målgruppen for kurset var lærere og vitenskapelig personale i lærerstudiet. Formålet med kurset var å presentere hvordan matematikkfaget kan tilrettelegges slik at det engasjerer så vel jenter som gutter.

Den skjeve kjønnsfordelingen innenfor enkelte av de disipliner som støttes gjenspeiler for så vidt situasjonen innen fagområdet i forskningsmiljøene. Å inspirere og oppmuntre jenter til en forskerkarriere på dette feltet er viktig. I samband med dette kan nevnes at NTs formidlingsprogram og romforskningsprogram i samarbeid har finansiert fjernsynsproduksjonen *Portrett av en ung romfartsingeniør: May Aimee Larsen*. Synliggjøring av kvinner som har valgt denne karriereveien og som når helt til topps kan være et av flere små, men betydningsfulle bidrag til rekruttering av kvinner til fagkretsen.





## 4. Teoretisk bakgrunn: kunnskapsgrunnlagets forutsetninger og dimensjoner

I dette kapitlet peker vi på noen sentrale forutsetninger som bør oppfylles dersom tiltak skal kunne evalueres på tilfredsstillende måter – nå – og i fremtiden. Vi presenterer sentrale trekk ved utviklingen av kunnskapsgrunnlaget for arbeid med likestilling i forskning på norsk, nordisk og europeisk nivå. Med dette som utgangspunkt diskuteres kunnskapsgrunnlagets dimensjoner. Avslutningsvis relateres spørsmålet om integrering av likestillingsarbeidet til fire forskjellige forståelsesrammer knyttet til forholdet mellom kjønn, likestilling og organisasjoner som ledd i avklaringen og styrkingen av kunnskapsgrunnlaget.

### 4.1 Kunnskapsgrunnlagets forutsetninger

Likestillingstiltakene i Norge har gjennomgående vært usystematisk gjennomførte. De har vært få, lite omfattende og har ofte hatt en svak organisasjonsmessig forankring. Dels som en konsekvens har også det nasjonale evalueringsarbeidet begrenset omfang. Dette slår Norsk institutt for studier av utdanning og forskning (NIFU) fast i en rapport til Norges forskningsråd.<sup>i</sup>

Svært få – om ingen – av institusjonene (universitetene) kan rapportere om systematisk overvåking, oppfølging og vurdering av iverksatte likestillingstiltak. Da Forskningsrådet fikk ansvar for utredningsarbeidet, henvendte vi oss til universitetene og ba om oversikter over gjennomførte, igangsatte og planlagte evalueringer av likestillingstiltak. Svarene vi fikk høsten 2000 bekrefter bildet fra 1997. Ingen av institusjonene kan rapportere om systematisk overvåking, vurdering og oppfølging av iverksatte tiltak<sup>ii</sup>. Men det var også tegn til bedring idet evaluering av mentorprosjektene ved universitetet i Tromsø og Trondheim var i gang. Sammen med mer etablerte tiltak som øremerkings- og kvoteringsordninger har mentorprosjektene gitt utgangspunkt for diskusjonen av kunnskapsgrunnlagets forutsetninger og dimensjoner i dette kapitlet.

#### 4.1.1 Målbilder

For å kunne rapportere om og evaluere en virksomhet eller et tiltak, må en være bevisst hva som ønskes rapportert. I arbeidsgruppen for NIFUs rapporter til Forskningsrådet under arbeidet med *Handlingsplan for likestilling i FoU-sektoren* (1999-2003), oppsto det tidlig diskusjoner ikke bare om *hva* som skulle telles, måles, veies og vurderes, men også om *hvordan* målestokkene for likestilling ser ut. I en artikkel i *Kvinneforskning* 3-4/98<sup>14</sup> oppsummerer Anne Søyland fra det omfattende arbeidet med handlingsplanen og peker på at det er nødvendig i langt større grad å *klargjøre hva som legges i begrepet om likestilling*. I artikkelen viser Søyland negative konsekvenser av utydelighet og innforståthet i det eksisterende likestillings- og evalueringsarbeidet. Det må derfor utvikles konkrete, detaljerte målbilder for likestilling i forskning, i første omgang for å kunne utforme adekvate tiltak. I andre omgang er detaljert utformede målbilder nødvendige for i etterkant å kunne vurdere tiltakets suksess. I tillegg vil fremtids- eller målbilder gi anledning til å vurdere ulike tiltak i *sammenheng*.

---

<sup>14</sup> Kvinneforskning 3-4/98: *Å koke kaffe på én - eller annen – spiker*. Norges Forskningsråd/KILDEN, 1998.

Med sin artikkel inviterer Søyland til en innsats for å styrke denne dimensjonen ved kunnskapsgrunnlaget idet hun henter fram spor av mål- eller fremtidsbilder i de ulike argumentene for likestilling som er i bruk.

Til tross for at mål- og resultatstyringssystemer blir stadig mer utbredt i forvaltningen, er det ingen selvfølge at en drøfting og konkretisering av fremtidsbilder inngår i kunnskapsgrunnlaget for politikktutforming. Ofte møtes slike forsøk med et motspørsmål: er det mulig å ha *kunnskap* om fremtiden? Er ikke kunnskap resultatet av noe som oppdages og avdekkes her og nå? Eventuelt det vi kjenner fra fortiden? Det støter an mot grunnleggende antagelser å inkludere *fremtidsbilder* i begrepet om kunnskapsgrunnlaget.<sup>iii</sup> Ikke desto mindre er fremtidsbilder et nødvendig ledd i kunnskapsgrunnlaget, dersom hensikten er å gjennomføre ønskede forandringer.<sup>iv</sup>

#### 4.1.2 Problemrepresentasjon

Det å drøfte hva slags problem eller utfordring likestilling i forskning representerer, er også et vitalt ledd i en styrking av kunnskapsgrunnlaget.<sup>v</sup> Selv om det er enklere å skape forståelse for at problemidentifisering eller diagnoser skal inkluderes, viste arbeidet med handlingsplanen at det kan være vanskelig å akseptere viktigheten av å drøfte ulike måter å representere problemet på.

Ulike verdier og vurderinger spilles stadig inn i likestillingsarbeidet, men uten at de eksplisitt tas fram for å begrunne valg. I etterkant av offentliggjøringen av forskningsmeldingen ble for eksempel likestilling presentert som et problem knyttet til prioriteringen av ”guttefagene”. I andre sammenhenger ble meldingen kritisert for å presenterte likestilling som en utfordring for universitetenes og høyskolenes personalpolitikk. I EUs ETAN-rapport om likestilling i forskning<sup>15</sup> nevnes tre måter å bestemme problemet på: som et sosialt problem (kvinner i forskning som en spesielt utsatt gruppe som må beskyttes via særtiltak/positiv diskriminering), som et spørsmål om rettferdighet (lik tilgang til ressurser) eller som et problem som handler om å etablere et bredere rekrutteringsgrunnlag. Valget av problemrepresentasjon, for eksempel ”forskningspolitikkenes prioritering av guttefag” eller ”kjønnsvridde personalpolitikk” eller ”for smal rekrutteringsbase” er primært, og får konsekvenser både for arbeidet med å utforme tiltak og for arbeidet med å evaluere deres suksess i etterkant.

Iboende en problemrepresentasjon ligger det spor av et målbilde, selv om dette ofte er et såkalt ”globalt” målbilde<sup>vi</sup> som i liten grad fremmer et forandringsarbeid. Det er likevel mulig å betrakte ethvert problem som et utgangspunkt for å arbeide frem mer konkrete og detaljerte målbilder.

Det å finne arenaer og opprette møteplasser for et offentlig arbeid med fremtidsbilder, er en utfordring for det fremtidige likestillingsarbeidet i academia. Forhåpentligvis vil Forskningsrådet vekke interessen for å delta i et slikt utviklingsarbeid gjennom de spørsmål dette kapitlet stiller til de mer globale problemrepresentasjoner som nå dominerer.

I sin oppsummeringsartikkel stiller Anne Søyland spørsmål ved ett slikt ”globalt” argument for likestilling; det såkalte *kvalitetsargumentet*. Dersom vi argumenterer for likestilling ved å hevde at likestilling øker forskningens kvalitet, så skaper vi forventninger om endringer. Men *hvilke* endringer? Kvalitetsargumentet kombineres ofte med antagelser om at kvinner bærer kvalitetselementer inn i forskningen i kraft av sin antatte særart. Søyland finner at

---

<sup>15</sup> Ref. fotnote 1 kapittel 1.

forventningene i liten grad er konkretiserte, tross en utbredt bruk av argumentet. Hvordan rapportere og evaluere likestillingsarbeidet dersom en kvalitetsheving er innbakt i målbildet, spør Søyland. Hva vil vi kunne oppsummere av resultater? Og er det rimelig å vente at vi får en kvalitetsheving i akademia kun ved å sluse flere kvinner inn i systemet?

Ut fra kontroversene som fulgte Sekretariatet for kvinneforsknings såkalt alternative forskningsmelding; *På kvinners vis – med kvinners råd* (NAVF 1988), vet man at mange kvinner i forskning *ikke* ønsker å forandre forskningsverdenen verken kvalitets- eller innholdsmessig. De støtter ikke likestillingsarbeid når det gis en kvalitetsbegrunnelse motivert av at kvinner skulle være bærere av bestemte perspektiver som får gjennomslag i forskningsarbeidet. De spør om de må forandre både seg selv og sin forskningsinnsats hvis de skal være for likestilling. Hvordan resultatevaluere dersom flertallet av de kvinner som rekrutteres, befinner seg vel med dagens situasjon? Som Søyland også understreker i sin artikkel: poenget med slike granskende spørsmål er å inkludere en diskusjon om og utvikling av forståelsesrammer i kunnskapsgrunnlaget, som kan tydeliggjøre hvilke verdier, vurderinger og valg ulike tiltak for likestilling bygges på.

#### **4.1.3 Bedre balanse mellom problem- og løsningsorientering**

I dag er det problembeskrivelsene som dominerer den generelle likestillingslitteraturen. Strukturelle, kulturelle og andre barrierer og diskriminerings-mekanismer kartlegges og avdekkes.<sup>vii</sup> Dette er selvsagt nødvendig for å gjøre oppmerksom på at vi har et problem, men slike analyser har en begrenset verdi som grunnlag for arbeid for forandring. Det er også nødvendig å arbeide for en bedre balanse mellom problemrepresentasjon og målbildeutforming. Filosofen Genevieve Lloyd formulerer det slik i forordet til nyutgaven av klassikeren *Mannlig og kvinnelig i Vestens filosofi* (norsk utgave 1995): ”Det som er egnet til å diagnostisere problemet, er ikke nødvendigvis en egnet reaksjon på konsekvensene av det”.

Det støtter imidlertid an mot grunnleggende antagelser om forskning og vitenskap å stille spørsmål ved om det er en relasjon mellom det å finne årsaker til et problem og det å løse problemet. I nyere organisasjonsteori er det likevel stadig flere som gjør det.<sup>viii</sup> Tross positivismekritikken på 70-tallet, arbeider vi for forandring i ”levende” organisasjoner etter modell fra den ”døde” mekanikkens verden, hevder for eksempel organisasjonsutvikler Gro Johnsrud Langslet.<sup>16</sup> Prinsippet som fremheves i løsningsfokuserte tilnæringsmåter lyder enkelt; det du fokuserer på, det får du mer av. Dersom oppmerksomheten i altoverveiende grad rettes mot problemer, diskrimineringsmekanismer og barrierer, bringer ikke det oss nærmere løsningene.

For illustrere utfordringene ved denne vendingen ytterligere, kan det hentes eksempler fra kvinneforskningen. Selv om det er forsket relativt lite på likestilling i *akademia*, så fremhever kvinneforskere at kunnskapsgrunnlag for likestilling i forskning må *forskergaranteres*. Ekspertisens bidrag beskrives i ”diagnostiske” termer. Det handler om å synliggjøre og utrede problemer og mekanismer, hindringer og barrierer, om å forstå kjønnsulikhetenes/mannsdominansens dype røtter i historiske forhold, samt hvordan dette komplekset virker gjennom nåtidige strukturer og organisasjoner – se for eksempel *News from NIKK* 1/2000.

Imidlertid synes en pilotstudie av utvalgte prosjekter i det danske 5-årige forskningsprogrammet om kjønnsbarrierer i forskning – *Kønsbarrierer i den høgere uddannelse og forskningen* – som ble gjennomført i forkant av det forliggende utredningsarbeidet, å bekrefte *mangelen* på diskusjon og avklaring når det gjelder forholdet mellom *forskning-forståelse-*

<sup>16</sup> Gro Johnsrud Langslet, organisasjonspsykolog, Agenda, Norge.

*forandring*. Forholdet mellom forskningen/ekspertisen og politikkområdet forblir uklart i prosjektene. I pilotstudien henvises det til Gro Hanne Aas som har konstatert at "...kvinne- og kjønns-forskerne som leverer glitrende analyser innenfor sitt felt blir ofte flate i begreps-bruken når det skal snakkes forsknings- og institusjonspolitik".<sup>ix</sup> Med utgangspunkt i Forskningsrådets arbeid for å utvikle et godt kunnskapsgrunnlag for likestilling i forskning, bør kanskje spørsmålet stilles om hvor gode eller glitrende analysene *er* i denne sammenheng. Hvem skal eventuelt formidle, og *kan* det i det hele tatt formidles, mellom slike glitrende analyser og utvikling av gode strategier for likestillingsarbeidet?

I tidsskriftet *genus* 4/99 er det spor av en lignende debatt om kunnskapsgrunnlaget på svensk mark. Det er Goldina Smirthwaite som mener at postmoderne feminister lukker øynene for en "obehaglig virkelighet" og derfor ikke kan brukes i feministisk realpolitikk. I sitt svar til Smirthwaites krav om at kvinneforskningen skal avsløre og avdekke de virkelige maktforholdene mellom menn og kvinner og dermed gi utgangspunkt for likestillingspolitikken, fremholder Lena Martinsson at "Förhoppningen att man med social ingenjörskonst skall kunna lösa samhällsproblem bara man får dem beskrivna på ett förment objektivt sätt är inte så vanlig längre".

Det er investert relativt tungt i antagelsen om at det å avdekke årsaker er relatert til det å løse problemet. Men diskusjoner under NorFAs internasjonale konferanse om likestilling i forskning i mai 2001<sup>x</sup>, viser at det nå stilles spørsmål ved *ensidig* å satse på denne tilnæringsmåten. Første dag på konferansen var viet en diskusjon av problemrepresentasjoner, mens andre dag presenterte elementer i løsningsfokuserte tilnæringsmåter. Ambisjonen var å sikre en balanse mellom problemfokus og løsningsfokus. Selv om det i det oppsummerende plenum ble argumentert kraftig for fortsatt vektlegging av utredning av "reelle maktrelasjoner og interessekonflikter" og de tunge, determinerende strukturerer, var det også de som hevdet at det var enklere å fortsette med å kartlegge og utrede barrierer og strukturer, enn det var å utforme fremtidsbilder. Her trenger vi øvelse, offentlige treningsarenaer og alliansepartnere for å utvikle spørsmålet om *hva slags akademia vi ønsker å likestille til*.

#### **4.1.4 Den nordiske styringsmodellen**

Likestillingsarbeidet, generelt så vel som i forskning, kan sies å være preget av den såkalte "nordiske styringsmodellen", der forskerne har fremskaffet kunnskapsunderlag for politisk handling. Dette samarbeidet mellom politikk og forskning skjer under dekke av en streng arbeidsdeling og er uttrykk for en bestemt samfunnskontrakt; dvs. en måte å tenke på forholdet mellom politikk og forskning, som er svært utbredt i våre nordiske land. Innenfor denne rammen fungerer det sosialantropologen Kirsten Sandborg har kalt "det negative blikket" godt. Ved å gjøre oppmerksom på undertrykking, diskriminerende mekanismer og barrierer for likestilling, motiverer forskerne til politisk handling og tiltak. Faren er selvsagt at for eksempel kvinneforskningens hovedmålsetting kan reduseres til å få "kvinne til å konnotere undertrykt" slik Bjarne Øvrelid hevder i *Nytt Norsk Tidsskrift* (4/98). Dersom dette skjer, vil det lett feste seg en oppfatning av at "kvinnene aldri blir invitert til forhandlingsbordet" for å delta i utformingen av fremtidsbildene, slik det ble hevdet på NorFAs konferanse.

Den "nordiske styringsmodellen" som måte å forstå forholdet mellom politikk og forskning på, er problematisert fra ulike hold de siste tiår. Det er grensene mellom vitenskap og samfunn eller forskning og politikk, som står i sentrum for oppmerksomheten. Spørsmål til selve samfunnskontrakten og endringer i denne, står sentralt i de internasjonale debattene om kunnskapsgrunnlaget for politikktutforming generelt. I denne omgang henter vi ut en måte å

tenke om politikk på, som kan gi forutsetning for at likestilling blir mer en forskningspolitisk kjerneaktivitet enn et fremmedelement, en UFO.

#### 4.1.5 Frigjøringspolitikk og livspolitik

Begrepet frigjøringspolitikk<sup>xi</sup> er introdusert som en forståelsesramme der en er opptatt av å redusere eller fjerne maktrelasjoner som utbytting, undertrykking og andre fordelingsulikheter. Moderne vitenskap og teknologi sees som et av de fremste *midlene* i kampen mot undertrykkerne.<sup>xii</sup> Frigjøringspolitikken tilhører opplysningsprosjektet, og den er først og fremst en politikk "for de andre". Politikforståelsen som den nordiske styringsmodellen bygger på, er grunnleggende frigjøringspolitisk.<sup>xiii</sup> Innenfor en frigjøringspolitisk horisont blir problematiseringene av forholdet mellom forskning og politikk ikke bare meningsløse, de kan til og med fremtre som destruktive; som "feministiska självmål", slik for eksempel Smirthwaite ser dem.

Livspolitik er foreslått som en mer adekvat politikforståelse etter opplysningsprosjektets sammenbrudd for dem som mener det er nødvendig også å stille spørsmål ved spillereglene og som ønsker et mer fremovervendt forandringsarbeid. Livspolitik er avgjørelsespolitikk; det handler om å identifisere sentrale dilemmaer og vanskelige valg, foreta valg, se for seg eller "figurere" nye spill<sup>xiv</sup> eller fremtidsbilder, og det handler om å arbeide for å realisere dem. Livspolitik *forutsetter* en viss grad av frigjøring, den kan ikke drives uten at en viss frisetting har funnet sted. Men det er kanskje en ikke helt ukjent situasjon for mange kvinneforskere og kvinner i vår del av verden?

Livspolitik forutsetter frihet til å utvikle ulike fremtidsbilder som kan gi kraft og retning til endringsprosesser. Livspolitik forutsetter kollektiv mobilisering rundt ulike utopier. Diskusjoner av alternative tolknings- og forståelsesrammer, enn si utopier, forekommer knapt i den norske kvinneforskningsoffentligheten.<sup>xv</sup>

Et styrket kunnskapsgrunnlag for arbeidet med likestilling i forskning forutsetter at vi maktet å balansere "det negative blikket" med konkretiserte målbilder. Ubalansen blir kanskje ikke så lett merkbar for forskere som oftest ikke deltar *direkte* i selve forandringsarbeidet utover det å levere kunnskapsunderlag for det forandringsarbeidet andre skal gjøre "der ute". Men den blir intenst merkbar blant dem som utformer innspill til politikutviklingen. Her kommer man alltid for sent, løper hele tiden etter og peker på feil, mangler og barrierer, i stedet for å ligge i teten og vise til løsningsfremmede aktivitet og strategier. Det er derfor også en utfordring å invitere til en konstruktiv dialog om kunnskapsgrunnlaget mellom forskere/eksperter, politikutviklere/policymakers og andre forvaltere.

Dersom vi ønsker et bredere engasjement for likestilling i forskning, krever det mer løsningsorienterte tilnærminger. Det er like viktig å tenke over og drøfte hva vi ønsker som det er å peke på hva vi *ikke* ønsker. Det å rette blikket fremover og mot løsningsfremmede handlinger, blir like viktig som å søke i fortid og strukturer etter årsaksforklaringer. Hva er det vi ønsker oss og vil ha frihet *til*? Hva er det vi vil likestille *til*? Hvordan ser det akademia ut hvor vi vil ønske å virke om 5 eller 10 år?

Fremovervendingen må rettes mot forskningssystemets mer spesifikke utfordringer som målet om likestilling kan gis mening i forhold til og integreres inn i. Det kan se ut som det sentrale spørsmålet i opparbeiding av kunnskapsgrunnlaget for likestilling i forskning i dag og i tiden fremover, handler om *hvordan vi konstruerer løsninger* på problemer. Det blir mindre viktig å spørre hva som er årsaken til problemet eller å undersøke hvordan problemet opprettholdes.

Viktigheten av et mer fremovervendt arbeid med hvordan utfordringene ved likestilling generelt kan bestemmes og presenteres som del av kunnskapsgrunnlaget, har fått et tungt argument i den internasjonale debatten gjennom Carol Lee Bacchis *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems* (1999). Sammen med Bacchis bok, er det diskusjonene i EU-kommisjonens enhet Women & Science sin gruppe for policyutvikling (Helsinki gruppen), som har ligget til grunn for arbeidet med denne delen av utredningen om kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet. Forskningsrådets fremtidsvisjon i forhold til likestilling som forskningspolitisk kjerneaktivitet får – kanskje ikke overraskende – støtte av Nicole Dewandre, leder for EU-kommisjonens Women & Science enhet. Dewandre kommenterer flyttingen av denne enheten fra programmet for *Improving the Human Research Potential and the Socio-economic Knowledge Base* og til en nyopprettet divisjon for *Science and Society* i DGResearch på følgende måte: ”It doesn’t mean that in human resources we don’t want to encourage women’s participation, but we think that the core of the problematic is really a science-society one. It’s What is science to society? How is it linked? And how can this relate and bring maximum benefit to society?” (*Cordis Focus* no 173).

## **4.2 Kunnskapsgrunnlagets dimensjoner – grunnleggende overveielser**

Målet med kapitlet er å fokusere på en *avklaring* og *bedring* av kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskning med fokus på *integrering* som strategi.

Dette er et utfordrende arbeid, som åpenbart involverer avgrensninger, legitimeringer og konfliktfylte forhandlinger om betydning både i forhold til hva kunnskap og kunnskapsgrunnlag i denne forbindelse kan sies å være og i forhold til kunnskapsinnholdet – d.v.s. likestillingsarbeidet i forskning.

### **4.2.1 Diskurs og diskursanalyse**

Betydningsforhandlinger og betydningsproduksjoner finner sted i diskurser. Det kan ikke sies å herske bred enighet om hvordan diskurs skal defineres, fordi det er snakk om et begrep som anvendes innenfor såvel sosiologi som lingvistik, litteraturvitenskap, filosofi og psykologi. Ikke desto mindre har vi i denne utredningen valgt å forstå diskurs som en sammenheng som mer eller mindre systematisk skaper og former sine gjenstander. En slik sammenheng består av *tekster*. En tekst kan forstås som en *tegnhandling*, hvor noen henvender seg til noen om noe ved hjelp av tegnsystemer, som kan være mer eller mindre kodede (Johansen & Larsen 1994: 169). En diskurs kan altså bestå både av artikler i vitenskapelige tidsskrifter, samtaler i en kantine, møtereferater, medarbeidersamtaler, avisinnlegg og høringsuttalelser.

En diskursanalytisk tilgang til f.eks. kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen opererer ikke med en på forhånd eksisterende, allerede gitt gjenstand for analysen. Tvert i mot legger denne tilgangen opp til at kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen er en gjenstand som *skapes* i, ved og gjennom diskurser som ikke ser ut til annet enn beskjedent å ’handle om’ gjenstanden. Hensikten med en diskursanalyse er ikke å avdekke eller avsløre usannheter, kjeltringer og barrierer knyttet til likestillingsarbeidet i forskning ved hjelp av trekk som kan lede oss, med Michel Foucaults formulering ”...fra diskursen henimot dens indre eller skjulte kjerne, henimot hjertet av en tenkning eller av en betydning som skulle gi seg til kjenne i den...” (Foucault 1999 [1971]: 30). Med denne utredningen er Forskningsrådet altså ikke på jakt etter en skjult dagsorden, som på en eller annen måte forhindrer kvinner i å etablere og konsolidere en forskerkarriere i akademien.

Hermed ikke sagt at en slik dagsorden ikke finnes; den er bare ikke gjenstand for denne utredningen. Hva utredningen i stedet vil rette oppmerksomheten mot er hvordan problemer og løsninger formuleres i forbindelse med likestillingsarbeidet i forskningen.

Hvorfor er dette interessant?

#### **4.2.2 Hva er det problemet representeres å være?**

I boka *Women, Policy and Politics – the construction of policy problems* (1999) utvikler Carol Lee Bacchi et anvendelig og inspirerende analytisk grep, som både understreker viktigheten av og samtidig muliggjør nyorienteringer i studier av problemkomplekser, virkemidler og innspill til politikkutvikling. Grepet formuleres som et spørsmål: "What's the problem represented to be?" (Bacchi 1999: 1) og vil heretter bli omtalt som *Hva Er Problemet?* – en forkortelse for *Hva er det problemet representeres å være?* La oss først se nærmere på hva dette innebærer.

I likhet med diskursanalytiske tilnærminger har *Hva Er Problemet?* det utgangspunkt at problemet ikke tas for gitt. Et problem – f.eks. en skjev kjønns sammensetning av et universitets vitenskapelige personale – kan ikke beskrives, og et tiltak eller en lov kan ikke evalueres, som om det hersker klarhet og enighet om hva problemet *er* og hva tiltaket eller loven *virker i forhold til*. Et problem eller en utredningsgjenstand kan ikke betraktes frigjort fra den måten det *representeres* på: "...it makes no sense to consider the 'objects' or targets of policy as existing independently of the way they are spoken about or represented, either in political debate or in policy proposals. Any description of an issue or a 'problem' is an interpretation, and interpretations involve judgements and choices." (ibid: 1). For Bacchi er det avgjørende å være oppmerksom både på beskrivelser som tilskriver og beskrivelser som fraskriver en bestemt gjenstand eller situasjon *problemstatus*; "At the most obvious level, calling something a 'problem' gives it a separate existence, separate from it's judgement. 'Problems' become something 'out there', something politicians or social workers or psychologists will 'fix up'." (ibid: 5)

Å spørre om hva problemet representeres å være i forhold til kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen, kunne i lys av denne tilgangen innebære å se nærmere på hvordan en skjev kjønns sammensetning øverst i det vitenskapelige stillingshierarkiet avgrenses, bestemmes og dermed skapes som et problem som politikere og embetsverket skal ta seg av og løse.

At et problem er et resultat av *betydningsforhandlinger* og dermed *skapt* er ikke det samme som å si at vi ikke har noen realiteter å forholde oss til. Det kan sammenlignes med det å stå ved et av damanleggene ved Blåsjø i Ryfylke. Hva man ser er utvilsomt en av nordeuropas største kunstige innsjøer; den er ikke kommet dit av seg selv og taper man den ned vil det landskapet som kommer til syne ha svært få likheter med det som var der før oversvømmelsen ble gjennomført. Hvorvidt man betrakter Blåsjø som et *problem* er imidlertid et tolknings-spørsmål: noen – for eksempel DNT og Naturvernforbundet – betrakter den som en økologisk katastrofe og som sådan et problem, andre – for eksempel lokalpolitikere i Suldal – ser Blåsjø som en velsignelse for kommunen og for Norge som kraftproduserende nasjon.

#### **4.2.3 Kunnskapsmakt**

Det både en diskursanalytisk tilnærming og Bacchis spørsmål videre understreker er viktigheten av å overveie forholdet mellom etablering av kunnskapsgrunnlag og det som Foucault kaller kunnskapsmakt (Foucault 1994 [1976]: 104). Kunnskapsmakt dreier seg ikke om det å erverve eller tilrane seg makt gjennom viten, men snarere om kunnskapens



fremkomst som en effekt av makt og maktforhold. Det gis altså ikke noe kunnskapsgrunnlag uten kunnskapsmakt. Dette gjør det nødvendig også å relatere spørsmålet om kunnskapsgrunnlaget til forholdet mellom betydningsforhandlinger og – etableringer, kunnskapsproduksjon og -produsenter.

#### **4.2.4 Forskning – forståelse – forandring?**

Et av punktene i den tidligere danske forskningsminister Jytte Hildens 11-punkts plan har overskriften ”Kønsforskning oppprioriteres”. Her slår den tidligere forskningsministeren til lyd for at forskning som bestreber seg på å synliggjøre kvinners erfaringer og betydningen av kjønn i forhold til så vel vitenskap som politikk og kultur, bør styrkes.

I argumentasjonen for dette legges det vekt på at det er av stor betydning for en løsning av *kjønnsbarriereproblematikken*, at innsatsen på kjønnsforskningsområdet økes: ”I de senere års kønsforskning er sammenhengen mellom køn og forskningsprioriteringer blevet problematiseret. Nogle hævder, at kvinder forsker på områder, som mænd ikke finder lige så interessante som deres kvindelige kolleger. Og fordi mænd dominerer forskningsinstitutionernes beslutningsorganer, bliver forskningsområder, som har betydning for kvinder, ikke prioriteret. Kønsforskningen bør analysere sådanne problemer nærmere, og derved bidrage til større åbenhed og bevidsthed om kønsperspektiverne i forskningsprioriteringer.” (Forskningsministeriet 1997: 22) Dette er en interessant slutning.

Hva Hilden gjør, er å forutsette at kjønnsforskning i en eller annen forstand skal kunne bidra med kunnskap som kan omsettes i nye forskningspolitiske prioriteringer – prioriteringer som vil lage mer balanse i kjønns sammensetningen i akademien.

Umiddelbart forekommer Hildens overveielser nesten innlysende: de som har greie på det med kjønn er antakelig passende kunnskapsleverandører når det gjelder spørsmål om *kjønnsbarrierer* og likestilling. Dette ser også ut til å være tanken bak Forskningsrådenes initiativ ”Kjønnsbarrierer i de høyere utdannelse og forskningen” fra 1996. Hensikten med initiativet var ”...at gjennomføre en videnskabelig undersøkelse af kønsbarriererne i de højere uddannelser og forskningen...” ved å kaste lys over ”...eventuelle biologiske, sosialisering-mæssige/psykologiske, kulturelle, samfundsmæssige og organisatoriske barrierer” (Rømer Christensen 1996: 41, 43).

Et av prosjektene under initiativet – ”Køn i den akademiske organisation” – tar således for seg forskjellige aspekter av skapelsen, gjenskapelsen og opprettholdelsen av den akademiske organisasjon ved å belyse utvalgte dimensjoner av og samspillet mellom akademias systemnivå, organisasjonsnivå og individnivå ved hjelp av overveiende ikke-essensialistiske og konstruktivistiske teoretiske tilnæringer.

Et annet prosjekt – ”Forskningens køn i professioner og offentlighed” – undersøker diskurser om kjønn, forskning og forskningsbasert kompetanse i Danmark siden 1970. I forhold til hva analysen i et av de to delprosjektene under ”Forskningens køn i professioner og offentlighed” – ”Den kønnede forskning/forsker” – kan brukes til, sier Iris Rittenhofer (1999) at den kan klargjøre noe av det kulturelle grunnlaget for struktureringen og organiseringen av vår forståelse av det hun kaller kausalitet i relasjon til forskningen: ”Hvad vi ser som forskning, hvad vi forstår ved god forskning, hvad en riktig forsker er, hvilken status bør forskningen have i samfundet og hvorfor bliver nogle forskere og andre ikke. Den kan også bruges til at forstå grundlagets rammer og den historiske foranderlighed i kausaliteter.” (Rittenhofer 1999: 53) Hun anvender også begrepet ”narrativ makt”, og hun mener at media har en narrativ makt

som bidrar til å forme virkeligheten vår, og at vi ved å forstå de rammene som danner grunnlaget for den kunnskapen som offentliggjøres i media både kan forandre vår forståelse av årsakssammenhenger og de måtene vi innretter virkeligheten vår på (ibid: 55).

På den ene siden er en analyse som Rittenhofers ”Den kønnede forskning/forsker” både klargjørende og tankevekkende, i det den får fram den høye grad av flertydighet og de mange betydningsforhandlinger som knytter seg til kategorier som Forskning og Forsker.

På den andre siden er det mindre klart hvordan man skal forstå det forholdet mellom forskning, forståelse og forandring som står på spill i så vel Rittenhofers prosjekt som Hildens 11-punkts plan *Kvinder Kvalitet Forskning*. Å si, som Rittenhofer gjør, at en forståelse av de rammene som danner grunnlaget for den kunnskapen som offentliggjøres i media både kan forandre vår forståelse av kausaliteter og de måtene vi innretter virkeligheten vår på, er å tillegge vitenskapen et ganske betydelig forandringspotensial som ikke bare uttydeliggjør hvordan forskere – og herunder kvinne- og kjønnsforskere – skal administrere forholdet mellom politikk, samfunn og vitenskap, men som også unnlater å forholde seg til forholdet mellom så vel forståelse og forandring, som vitenskap og politikk.

Dette kan betraktes som en konsekvens av en mangel på diskusjon om forholdet mellom forståelse og forandring og muligvis også av forholdet mellom kvinne- og kjønnsforskning og forandring. En grunn til dette kan være at kvinne- og kjønnsforskningen opererer med forestillingen om en spesiell forbindelse til, og kanskje likefrem en forpliktelse overfor, en gruppe *utenfor* forskningen (Mathisen 1998) – det vil si virkelige kvinner ’der ute’ – som et sentralt element i sin selvforståelse. For eksempel skriver Elin Svenneby (1990), at ”Tverrvitenskapelige diskusjoner og ’nedenfra/innenfra’-kontakt med det ikke-vitenskapelige samfunnet er en av kvinneforskningens vesensegenskaper” (Svenneby 1990:68). Kvinne- og kjønnsforskningens spesielle forbindelse til en ikke- eller utenomakademisk gruppe og posisjonen som ”outsiders within” academia, ser altså ut til å skulle tilføre forskningen en normativitet og et politisk (feministisk) fundament som i en eller annen forstand overflødiggjør spørsmålet om forholdet mellom forskning, forståelse og forandring.

Imidlertid er en avklaring av dette forholdet ikke desto mindre avgjørende hvis man ønsker å *bedre* kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen. Å klargjøre grunner til og virkninger av undertrykking, å avdekke kjønnsbarrierer og mekanismer som virker forhindrende for kvinners karrierer i academia medfører ikke i seg selv forandringer. Kunnskap om et forhold eller en situasjon *kan* endre, men fører ikke *nødvendigvis* til endringer i/av forholdet eller situasjonen – å håpe på noe slikt ville være det samme som å håpe at Dagsrevyens bilder av sultende barn i eller utenfor Europa i seg selv skulle kunne endre den avbildede situasjonen. Forandring er resultat av *vurderinger* og *valg* som ikke foretas på en allerede gitt, objektivt eksisterende bakgrunn.

Det sentrale i disse overveielserne er *ikke* å frata kvinne- og kjønnsforskere forskningsområder eller rollen som mulige kunnskapsleverandører i forhold til likestillingsarbeidet i forskningen. Det sentrale er snarere dels å gjøre oppmerksom på at det er nødvendig å klargjøre *forskningens funksjon i forhold til et forandringsarbeid*, som likestillingsarbeidet med fokus på integrering som strategi jo må sies å være, og dels å tydeliggjøre forholdet mellom etablering av et kunnskapsgrunnlag og det som vi allerede har omtalt som kunnskapsmakt. Dette er en tilgang, hvor kunnskapsgrunnlaget betraktes som en del av en løpende betydningsforhandling og -etablering, hvor spørsmålet om forholdet mellom kunnskapsproduksjon og kunnskapsprodusent ikke blir perifert eller tilfeldig, men helt sentralt. Målet med denne

utredningen er en avklaring og bedring av kunnskapsgrunnlaget for likestillings-arbeidet i forskning med fokus på *integrering* som hovedstrategi, og da spør det om det er flere avsløringer av barrierer og forhindringer som er veien frem.

#### **4.2.5 Akademia, kjønnsbarrierer og likestillingens selvfølgelighet**

Spørsmålet om hva problemet representeres å være i forhold til kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen innebærer, som tidligere nevnt, å se nærmere på hvordan en skjev kjønns sammensetning øverst i det vitenskapelige stillingshierarkiet avgrenses som et problem som *politikere* og *embetsverket* skal 'ta seg av' og løse. Vi skal nå gå et skritt lenger og se hva som kan vise seg når denne tilnærmingen belyses i forhold til spørsmålet om kjønnsbarrierer i akademia. Her vil en del eksempler også bli hentet fra en tilsvarende dansk sammenheng.

Først et par ord om hvor vi befinner oss, 'akademia' er en, både i norsk og internasjonal sammenheng, forholdsvis etablert samlebetegnelse for universitetslovsinstitusjoner eller høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner – herunder de aktørene som utfolder seg i disse. I Norge gjelder det de institusjoner hvis virksomhet reguleres av *Lov om universiteter og høyskoler*. Dette er *en* måte å betrakte akademia på.

En annen er å beskrive akademia som et foranderlig og forgjengelig diskursivt univers, som utgjør rammene om en spesifikk sosialt organisert menneskelig virksomhet (Tranøy 1986: 13), som anerkjennes som vitenskap. Et diskursivt univers er en institusjonalisert situasjon som oppretter, fordeler og plasserer subjektposisjoner og som gjør bestemte utsagn relevante og gyldige. For eksempel kan en forelesning strengt tatt finne sted i det samme materielle rom som showet til en stand-up-komiker, men ikke desto mindre i to forskjellige diskursive universer. Akademiets kompleksitet og foranderlighet kan spores fra opprettelsen av de første såkalte lærde universiteter i middelalderen, over de forskningsbaserte universitetene (som for eksempel Humboldt-universitetet) og fram til etterkrigstidens (masse)universiteter. Et trekk som dagens universiteter ikke desto mindre har til felles med de tidligere utgaver, kan sammenfattes til å dreie seg om vedvarende mer eller mindre gjennomtrengelige barrierer for kvinner, som tilsynelatende har resultert i skjeve eller ensartede kjønns sammensetninger øverst i universitetenes vitenskapelige stillingshierarki. Dette er forhold som kan presenteres og forklares på mange måter.

En problemrepresentasjon utpeker eksplisitt eller implisitt en spesifikk gruppe og dennes sosialt, kulturelt eller biologisk funderte preferanser og disposisjoner som å være årsaken til skjevheten. Hermed kan akademia helt eller delvis fritas for ansvar i forbindelse med kjønns sammensetningen i det vitenskapelige stillingshierarkiet. Man kunne for eksempel anta at kvinner av en eller annen grunn har større vansker enn menn med å forene en forsker-karriere med et familieliv.

En annen problemrepresentasjon opererer med en forestilling om akademia som en virksomhet som av en eller annen grunn, og i en eller annen forstand, er blitt overtatt av menns interesser, kvaliteter og egenskaper, og som dermed fortrenger eller ikke gir rom til kvinners interesser, kvaliteter og egenskaper. Her gjør en antakelse om sosialt, kulturelt eller biologisk funderte kjønnsforskjeller seg gjeldende både som en forutsetning for og som en effekt av argumentasjonen.

I tråd med disse problemrepresentasjonene kan man forestille seg diverse forsøk på å rette på skjevheten i kjønns sammensetningen som for eksempel involverer radikal eller moderat

kjønnskvolter, øremerking av stillinger og forskningsmidler, etablering av familievennlige karriereforløp eller karrierevennlige passningsordninger. Se for eksempel punktene ”Flere kvindelige professorer” og ”Plads til børnene i en forskerkarriere” (Forskningsministeriet 1997: 13-15 og 25).

Det interessante og kanskje problematiske ved disse problemrepresentasjonene og ved den rekken av løsningsforslag, som kan knyttes til disse er *ikke* representasjonenes kanskje manglende feste i virkeligheten eller l sningsforslagenes mulige uhensiktsmessighet, kortsiktighet eller lignende. Dette ville være det samme som å forutsette at det gis en på forhånd fastlagt virkelighet med objektivt eksisterende problemer som det gis et ukjent antall løsninger på. Representasjonene bør snarere betraktes som innspill i betydningsforhandlinger – betydningsforhandlinger som i dette tilfellet utgjør elementer i kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen.

La oss gå et skritt videre. Carol Lee Bacchi (1999: 12-13) oppstiller følgende punkter som relevante i forhold til en Hva Er Problemet? –tilnærming:

- hva er det problemet (for eksempel et lavere antall kvinner enn menn i faste vitenskapelige stillinger ved et universitet) representeres   være i en bestemt politisk debatt eller i et konkret forslag?
- hvilke forståelser og forutsetninger står på spill i denne representasjonen?
- hvilke effekter er det som produseres med denne representasjonen?
- hvordan *skapes* gjenstanden for debatten eller forslaget i/av denne?
- hva (kan) endres?
- hva kommer til å forbli uendret?
- hvem kan ha fordel av denne representasjonen?
- hva etterlates som *uproblematisk* i representasjonen?
- hvordan ville ’løsningsforslagene’ kunne endre seg hvis ’problemene’ ble forstått og representert på en annen måte?

Dette er et analytisk grep som åpner opp kunnskapsgrunnlaget for likestillingsarbeidet i forskningen, slik at betydningsforhandlingene blir så *tydelige* som mulig. Med dette som utgangspunkt vil det interessante eller problematiske ved de ovenfor nevnte problemrepresentasjoner og løsningsforslag vise seg ved de *spørsmål* som kan reises i forhold til hvilken *gjenstand* som skapes i representasjonene av forholdet mellom antallet kvinner og menn ansatt i faste vitenskapelige stillinger, hvilke *løsninger* denne gjenstanden kan knyttes til og hvilke *effekter* dette kan ha. For et videre arbeid med og bedring av kunnskapsgrunnlaget vil Bacchis tilnærming derfor være svært hensiktsmessig.

#### **4.2.6 K nnsbarrierer og likestilling**

Man kunne for eksempel problematisere representasjonene og løsningsforslagene ved å påpeke at de impliserer en forestilling om at kvinner er en gruppe med felles interesser i forhold til akademia. Man kunne også påpeke at problemrepresentasjonene ovenfor så og si skriver k nnsbarriereproblematikken ut av akademia og inn i familien, oppdragelsen, biologien, skolen eller hva som nå kan tenkes å skape ulike vilkår for kvinner og menn som ønsker å etablere og konsolidere en forskerkarriere.

Det *kan* være at kvinner utgjør en gruppe med en felles interesse i forhold til akademia. Det *kan* også meget vel være at familien, oppdragelsen, biologien, skolen eller andre faktorer er til

større hindring for kvinner enn for menn som ønsker å klatre oppover i det vitenskapelige stillingshierarki.

Problemet er imidlertid at kjønnsbarriereproblemet hermed avgrenses til kun å være et spørsmål om ulikestilling eller manglende likestilling av to avgrensede grupper som blir trygt plassert *utenfor* den akademiske *culture of no culture* (Traweek 1988: 162) – d.v.s. et diskursivt univers, hvor kjønnet ulikestilling dermed ikke behøver å gi mening og hvor kjønnsbarriereproblemet blir et uforståelig eller ugyldig problem.

Dorte Marie Søndergaard (1993) er inne på en lignende tankegang: ”Kønsneutraliteten bliver i aktuell akademisk kultur, ligesom neutraliteten overfor klasse og race, en væsentlig del af kulturens selvopfattelse, fordi selvopfattelsen bygger på idéen om videnskabelighed som per definition værdineutral og selvkritisk i sin søgen mod stadig større erkendelse.” (Søndergaard 1993: 201).

Kjønnsbarriereproblemet i academia er ikke og blir ikke et problem *for academia* hvis problemet avgrenses til å være et spørsmål om sosialt, kulturel eller biologisk funderte forskjeller mellom kvinner og menn, som skal utfolde en virksomhet innenfor rammer, der nettopp disse forskjellene *ikke* tilskrives betydning og dermed ikke gir mening. Velger man denne tilnærmingen til kjønnsbarriereproblematikken blir det sentrale spørsmålet ikke ”Hvordan eller hvorfor ekskluderes kvinner fra academia?”, men ”*Hva gir mening hvor?*” Hvis kjønnsbarriereproblemet forhandles *ut* av academia, som et spørsmål om individuelle kvinners og menns *egne* preferanser og valg (eksempelvis i forhold til familie), etterlater dette academia som en (kjønns)nøytral virksomhet, hvor kjønnsbarriereproblematikken ikke gir mening som et problem *i og for* academia og hvor likestillingsarbeidet ikke gir mening for den vitenskapelige virksomheten. I academia er jo kjønnet likestilling et ideal. Likestilling mellom kvinner og menn viser hen til tilstedeværelsen av demokratiske spilleregler og like muligheter for alle, akkurat som demokratiske spilleregler og like muligheter omvendt viser hen til likestilling mellom kvinner og menn. Som ideal er kjønnet likestilling i denne forstand et forankringspunkt for diskurser som skaper de objektene og sammenhengene vi omgir oss med i academia. Likestilling forstått på denne måten er et *selvforklarende* punkt i diskursen hvor argumentasjonen stopper. Likestilling blir som ideal et tvetydig produktivt element i en stillferdig, men effektiv maktmekanikk; i en kultur, hvor kjønnet likestilling er et selvforklarende punkt, gir kjønnsbarrierer ikke mening *som annet* enn irrasjonelle etterdønninger av *eksterne* forhold *uavhengig* av hvor mange eller få kvinner som utfolder seg i virksomheten. Likestillingsarbeidet blir dermed resultatet av press og pålegg som kommer utenfra eller ovenfra – som et fremmedelement (UFO) som ikke finner et fotfeste eller er en intern meningsbærer i den akademiske kjernevirksomheten, d.v.s. i *kunnskapsproduksjonen*.

Utfordringen å avklare og bedre kunnskapsgrunnet for likestillingsarbeidet i forskningen blir derfor å finne ut hvor og hvordan såvel likestillingsarbeidet som kjønnsbarrierer kan komme til å *gi mening i og for academia* – og ikke kun for de allerede ”frelste.” Her går veien gjennom integrering. Finnes det noen gode og vellykkede eksempler på tiltak som virker integrerende i forhold til likestillingsarbeidet i norsk academia? Det skal vi se nærmere på i det neste og siste punktet i dette kapitlet.

#### **4.2.7 Likestillingsarbeidet i/og den kunnskapsproduserende organisasjonen**

Forskere ved *Center for Gender in Organizations* i Boston (Fletcher et al. 1998) oppstiller fire rammer innenfor hvilke man kan forstå forholdet mellom likestilling og organisasjonelle forandringer. De tre første omfatter relativt tradisjonelle tilnærminger til dette forholdet. Den

fjerde forsøker å innarbeide et perspektiv som anerkjenner den komplekse rollen kjønn spiller i organisasjonslivet ved å fokusere på organisasjonsintervensjon og tenke på nye likestillingstiltak i lys av dette.

Den første rammen hviler på et *liberalistisk* og *individualistisk* syn på samfunn og organisasjoner og går ut fra at individet selv er herre over sin egen situasjon. Kvinner og menn *har* lik adgang til de ressurser og posisjoner som det kjempes om i en organisasjon, og i den grad kvinner ikke vinner fram har dette lite eller ingenting med organisasjonen å gjøre. Det det gjelder om er derfor å minimere kvinners og menns mulige forskjellige utgangspunkter ved å 'utstyre' kvinner riktig og dermed gjøre dem *konkurransedyktige* på linje med menn. Lederkurs for kvinner passer inn i denne rammen. Fordelen ved denne måten å forstå kjønn og likestilling på i organisasjoner, er at kvinner så å si får lært seg de faktiske spille-regler. Ulempen er at det ikke er plass til endringer av politisk og strukturell art innenfor denne rammen.

Den andre rammen fokuserer nettopp på det *strukturelle* nivå. Manglende likestilling blir her ikke forstått som et problem relatert til kvinners mangler eller forskjellighet fra menn, men som et problem rotfestet i systemet som kvinner og menn skal innordne seg. Målet blir her å *fjerne* systemskapte barrierer og *skape* like muligheter for kvinner og menn ved hjelp av forskjellige særtiltak. Et slikt særtiltak er øremerking av stillinger og stipender til det underrepresenterte kjønn. La oss kort se nærmere på dette.

Det er ingen tvil om at øremerking *virker*. Hvis man øremerker et professorat til en kvalifisert søker ved et bestemt universitet som *også må være kvinne*, er det vitterlig kun en *kvinne* kan få stillingen, og dette gir *faktisk* en økning i antallet kvinner ansatt ved det bestemte universitetet. Imidlertid gjør Fletcher et al. (1998) oppmerksom på at særtiltak av denne sorten samtidig er problematiske, fordi de ikke medfører noen *varige* endringer av strukturell eller politisk art. Å øremerke stillinger til kvinner er egnet til å endre statistiske forhold – ikke arbeidsmiljøet, organisasjonskulturen eller andre faktorer som muligvis holder kvinner nede i eller helt utenfor et spesifikt stillingshierarki.

I Norge er spørsmålet om øremerking særdeles aktuelt. I mars 2000 anmeldte en gruppe doktorgradsstudenter ved Universitetet i Oslo Det Akademiske kollegium til Likestillingsombudet for kjønnsdiskriminering. Denne saken ble behandlet i ESA – EFTA Surveillance Authority - og førte til at øremerking ble kjent ulovlig som virkemiddel i ansettelsessaker i akademia. To av doktorgradsstudentene som stod bak anmeldelsen gjorde rede for sine overveielser i en kronikk i *Dagbladet* (03.04.2000). Her står det bl.a. at "Ved ansettelser må et universitet alltid legge to hovedprinsipper til grunn: Man må sikre seg at den faglig beste kandidaten blir ansatt og man må sørge for at ikke noen form for diskriminering forekommer."

Uansett om man deler denne oppfatningen eller ei, er det vanskelig å komme utenom at hvis man ønsker å *integre* likestillingsarbeidet i forskningssystemet, kan man ikke helt lukke øynene for denne forståelsen av hvilke kriterier som bør ligge til grunn når noen ansettes i vitenskapelige stillinger. Som strategi i likestillingsarbeidet, risikerer et særtiltak som øremerking å fremstå som et problematisk pålegg i møtet med forventninger om et (kjønns)nøytralt akademia, hvor *kun* den *best* kvalifiserte kan oppnå ansettelse. I denne forstand dreier kjønnsbarriereproblemet og manglende likestilling seg like mye om uformelle kriterier og akademias uproblematisk selvfølgelig som en *culture of no culture* – som det dreier seg om strukturelle skjevheter som kan rettes opp. Forskerne ved *Center for Gender in*

*Organisations* uttrykker det slik: "In the absence of cultural change in the organization, structures and policies cannot, on their own, create equitable organizations." (Fletcher et al 1998:2)

Den tredje rammen som kan anvendes når det gjelder likestillingsarbeidet i UoH-systemet skifter fokus fra forsøk på å fjerne forskjellsbehandling til det å verdsette og utnytte forskjeller mellom kvinner og menn. Problemet i forhold til manglende likestilling vil i følge denne tilnærmingen først og fremst skrive seg fra en *manglende* anerkjennelse av 'kvinnelige' måter å være og arbeide på. I akademia verdsettes konkurransedyktighet framfor omsorg, og derfor klarer kvinner (som er omsorgsfulle) seg dårligere enn menn (som er konkurranseorienterte).

Det er meget mulig at en slik tilnærming til likestillingsarbeidet kan høyne bevisstheten om at akademia er gjennomsyret av en skjult, men særdeles virksom konkurransementalitet. Samtidig er det like trolig at denne forståelsen skaper og konsoliderer kjønnsstereotyper snarere enn å bryte dem ned. Det er lite vunnet i likestillingsarbeidet ved å gjøre kvinner til garantister for større omsorg blant kolleger i akademia. Barriereskapende strukturer og kjønnsdiskriminerende faktorer – formelle, så vel som uformelle – blir i seg selv ikke problematisert innenfor denne forståelsesrammen.

Den fjerde rammen som Center for Gender in Organizations oppstiller, betrakter kjønn som en sosial konstruksjon – et organiseringsprinsipp som gjennomsyrer hele organisasjonslivet. I denne forstand handler manglende likestilling mindre om kvinner og menn og diskriminering enn om organisasjonen i seg selv. Utgangspunktet her er at ulikestilling – for eksempel i akademia – skyldes skjulte eller dypereleggende, uproblematiserte antakelser som stille, men effektivt dominerer organisasjonens selvforståelse og virksomhet. Likestillingsarbeidet i forskningen vil med utgangspunkt i denne forståelsesrammen ikke dreie seg om særtiltak rettet mot kvinner eller menn som sådan, men om basale arbeidsformer og -prosesser i virksomheten og de normer som opprettholder disse. Dette er et langsiktig og kontinuerlig arbeid: "This is not a one-time fix. Instead, it is an iterative process, much like peeling an onion, where each layer reveals yet another to be explored and examined." (ibid: 4)

Med utgangspunkt i denne forståelsesrammen kan man forestille seg flere måter å arbeide på. Det viktige i denne sammenhengen er at denne rammen anvendes for å utvikle tiltak og prosesser av *integrerende* art, hvor likestillingsarbeidet ses som *en del av* og ikke som et tillegg til virksomhetens *organisasjonsutvikling*.

---

<sup>i</sup> Se de to utredninger Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) laget på oppdrag fra Forskningsrådet i forbindelse med fremstillingen av handlingsplanen.

<sup>ii</sup> *Rapport fra en inventering*, Gruppen for kvinneforskningspolitikk, september 2000

<sup>iii</sup> Henvielse til ETAN-rapporten oppstilling av 5 prinsipper for mainstreaming – der visioning prinsippet må suppleres

<sup>iv</sup> Bo Dahlbom; "Going to the Future" i konferanserapport fra TMV-senteret 1998

<sup>v</sup> Carol Lee Bacchi utvikler denne tilnærmingen inkludert konsekvensene for likestillingspolitisk analyse- og utviklingsarbeid i boka *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, London/Sage 1999

---

<sup>vi</sup> Organisasjons- og ledelsesutvikleren Gro Johnsrud Langslet kritiserer tradisjonell organisasjonsutvikling for å operere med målsettingsformuleringer som er så lite konkrete - dvs så "globale" - at de ikke kan fungere som retningsgivende i et forandringsarbeid.

<sup>vii</sup> Vi oppfordrer leseren til å ta en vilkårlig tekst om likestilling i forskning og sjekke vår påstand. Eventuelt nøye seg med å lese Ole-Jakob Skodvins artikkel i *Forskningsspolitikk* 2/2001.

<sup>viii</sup> Henvisning til Gro Johnsrud Langslet som norsk "representant" for denne tradisjonen.

<sup>ix</sup> Se Aas "Forskningsspolitiske (pr)øvelser – kan vi erobre de viktige begreper?" i *Kvinder, køn & forskning*, 2/00

<sup>x</sup> Konferanserapport *Women in Academia*, NorFA – Nordisk Forskerutdanningsakademi, april 2002.

<sup>xi</sup> Gro Hanne Aas "Gamle og nye drømmer" i *Kvinneforskning* 1/98.

<sup>xii</sup> Se for eksempel Rune Slagstads *De nasjonale strateger* for en fremstilling av moderne vitenskapsforståelser innbakt i en fortelling om forholdet mellom politikk og forskning.

<sup>xiii</sup> Jane Flax "The End of Innocence" fører en meget god diskusjonen av frigjøringspolitikkenes begrensninger. For en relativt tidlig diskusjon av ulike politikkforståelser som fremdeles har relevans, se Kirstie McClure; "The Issue of Foundation: Scientized Politics and Politicized Science" (McClure 1992). Begge artikler i *Feminists theorize the political* eds Butler & Scott New York 1992

<sup>xiv</sup> Se Donna Haraway for en framstilling og eksemplifisering av "figurering" som arbeidsmåte.

<sup>xv</sup> Anne Haugestad i artikkel i *Kvinneforskning* 4/99.