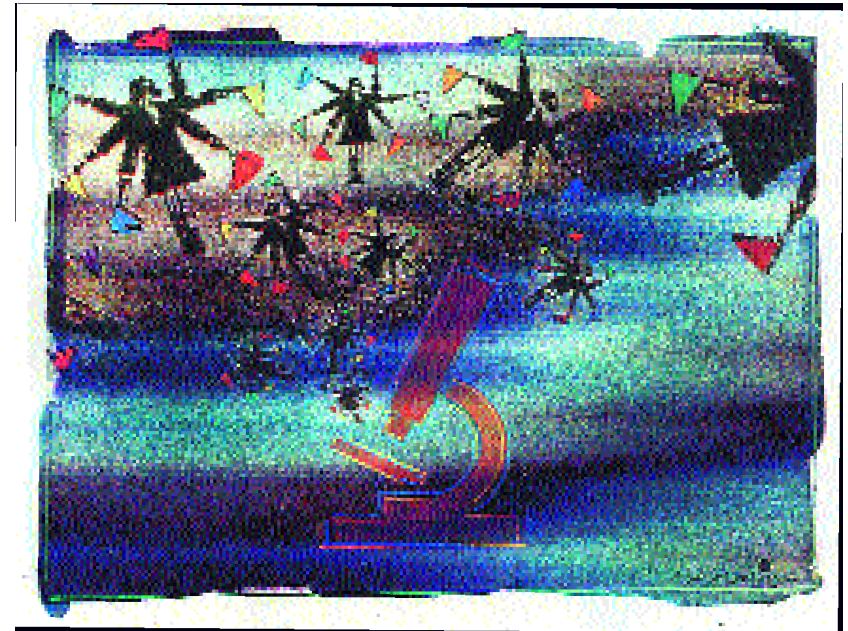


Handlingsplan for likestilling i FoU-sektoren

1999-2003



Handlingsplan for likestilling i FoU-sektoren 1999–2003

Handlingsplanen inngår i Forskningsrådets ansvar for å koordinere, overvåke og gi råd når det gjelder likestilling i forskningssystemet. Forskningsrådet ønsker å gi likestillingsarbeidet høyere prioritet og ansvarliggjøre aktørene i FoU-sektoren. Planen skal bidra til å målrette og systematisere arbeidet for likestilling i forskning. Handlingsplanen har en tidsramme på fire år. Deretter gjennomgås mål og virkemidler og sammenholdes med en vurdering av status.

Handlingsplanen trekker fram viktige likestillingspolitiske utfordringer for hele FoU-sektoren. I tillegg til retningslinjer for Forskningsrådets eget arbeid med likestilling, gir den anbefalinger til Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) og de forskningsutførende institusjonene.

Forskning og utredning for å utvikle et bedre kunnskapsgrunnlag om likestilling i forskningssystemet er en sentral forutsetning for å øke rekrutteringen og beholde kvinner i forskning. Dette arbeidet drives innen ulike samfunnsfaglige disipliner og kvalifiserer ikke nødvendigvis til betegnelsen kvinneforskning, samtidig som kvinneforskning i stor grad ikke er begrunnet i likestillingspolitikk. Det bør derfor trekkes klare grenser mellom arbeidet for likestilling i forskning på den ene siden og kvinne- og kjønnsforskning på den andre. Kvinne- og kjønnsforskning og kvinneperspektiver i forskning behandles av den grunn ikke i denne handlingsplanen.

Handlingsplanen ble behandlet av Forskningsrådets hovedstyre juni 1998 og formelt vedtatt juni 1999.

Copyright © Norges forskningsråd 2000

Norges forskningsråd
Postboks 2700 St. Hanshaugen
0131 OSLO
Telefon: 22 03 70 00
Telefaks: 22 03 70 01
Grønt nummer telefaks: 800 83 001
Internett: bibliotek@nfr.no
X400: S=bibliotek;PRMD=forskningsradet;
ADMD=telemex;C=no;
Hjemmeside: <http://www.forskningsradet.no/>

Layout: Ford Formgivning, Nesodden
Trykk: Fargekopi as, Oslo
Opplag: 2000

Oslo, februar 2000
ISBN 82-12-01368-5

Forsideillustrasjon: M.M. Malvin



1 Overordnede mål for likestilling i FoU-sektoren

Likestillingsloven av 1978 har to intensjoner:

- Fremme likestilling gjennom å gi like muligheter for begge kjønn
- Særlig søke å bedre kvinners stilling gjennom positiv særbehandling

I lovens § 6 omtales kvinners og menns like rett til utdanning, og det åpnes for kvotering/favorisering, også i FoU-sektoren.

Vi kan sammenfatte tre hovedargumenter for arbeid med likestilling i FoU-sektoren:

- 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

Forskningsrådet har formulert to overordnede mål for likestillingsarbeidet i FoU-sektoren i sin strategi *Forskning for fremtiden*:

4

- Styrke rekruttering av kvinner til fag med lav kvinneandel
- Øke andelen av kvinner i faste vitenskapelige stillinger

Likestilling i forskning innebærer at kvinner og menn får like muligheter til å kvalifisere seg til forskere og til å gjennomføre en akademisk karriere. 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 tiår.

I tillegg til like rettigheter for kvinner og menn, er det verdifullt for forskningen å bringe inn de ulike perspektiver som deltakelse fra begge kjønn kan gi. Likestilling gir tilgang til den samlede kompetanse. En balansert kjønnssammensetting kan gi et bedre arbeidsmiljø. Siden de fleste forskningsfelt historisk sett har vært dominert av menn, gjelder det særlig å få med flere kvinner. Noen fag har i tillegg svak kvinnerekruttering, spesielt gjelder dette naturvitenskap og teknologi.

2 Mål og anbefalinger om tiltak som gjelder alle aktører

Det har skjedd en betydelig utvikling over de siste tiår. På noen områder har vi kommet langt når det gjelder likestilling. Dette gjelder for eksempel doktorgradsstipendiater innenfor mange fag, noe som samtidig gir et godt grunnlag for å øke antallet kvinner i faste forskerstilling-er. I vedlegg 1 oppsummeres status for likestilling i forskning.

Mulighetene realiseres imidlertid ikke uten planmessig arbeid og tiltak på de ulike nivåene i FoU-sektoren. Det er ennå langt igjen før vi vet hvordan utfordringene best skal møtes, og hvor godt ulike tiltak fungerer. I vedlegg 2 gis en vurdering av iverksatte tiltak og studier om kjønnsbarrierer i forskning.

For å nå de overordnede målene om å styrke rekruttering av kvinner til fag med lav kvinneandel og å øke andelen av kvinner i faste vitenskapelige stillinger har Forskningsrådet formulert anbefalinger til mål og tiltak.

Forskningsrådet anbefaler følgende mål som gjelder alle aktørene:

- Et mer målrettet arbeid for likestilling i forskning og en integrering av likestillingsarbeid i den regulære virksomhet

5

Forskningsrådet anbefaler følgende tiltak for å nå dette målet:

- ▶ Evaluere likestillingstiltak og gjennomføre studier av kvinners deltakelse og arbeidssituasjon i FoU-sektoren
- ▶ Forankre likestillingspolitiske mål og tiltak på ledelsesnivå og i styrende dokumenter
- ▶ Videreutvikle likestillingsorganer og -rådgivning samt bygge nettverk

Status

Stortinget og Regjeringen gir rammebetingelser, overordnede mål og prioriteringer for norsk forskning. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF) forbereder Regjeringens forskningspolitiske saker. I forskningsmeldinger og budsjettproposisjoner følges likestillingen opp, det foreslås endringer og legges føringer.

Norsk likestillingspolitikk har lenge vært ledende i Norden. De siste årene har imidlertid Sverige tatt over som et likestillingspolitisk foregangsland. Fokusering på likestillingssituasjonen i FoU-sektoren i Sverige har ført til et større politisk engasjement. Fra 1997 er universiteter og høyskoler pålagt å tallfeste mål for nyansettelser av kvinner i professorater. I tillegg er det startet opp utrednings- og reformarbeid og opprettet 30 nye professorater, og i tillegg andre stillinger, for det underrepresenterte kjønn.

Forskningsrådet anbefaler følgende mål for KUF:

- Skape en mer offensiv og helhetlig politikk for å øke kvinneandelen i FoU-sektoren
- Legge likestillingspolitiske føringer overfor FoU-sektoren og sørge for at disse følges opp
- Utvikle en samlet politikk for styrket rekruttering av kvinner til fag med lav kvinneandel

Forskningsrådet anbefaler følgende tiltak for KUF:

- ▶ Iverksette en nasjonal kartlegging og evaluering av likestillingstiltak, herunder en oppfølging av praktisering av universitets- og høyskoleloven vedrørende kjønnsfavorisering
- ▶ Utarbeide konkrete resultatomål for likestilling og initiere likestillingstiltak som følges opp med premiering og andre virkemidler
- ▶ Bevilge midler til kompetanseheving inkludert doktorgradsarbeid for kvinner ansatt ved de statlige høyskolene
- ▶ Fastsette regler for forlenning av stipendperioden for kvinnelige stipendiater utover generelle omsorgspermisjonsregler
- ▶ Utvikle ordninger, i likhet med basisår ved svenske UoH-institusjoner, slik at studenter får mulighet til å kompensere for manglende realfag fra videregående skole
- ▶ Iverksette tiltak for å øke antall elever som tar realfag i videregående skole med særlig vekt på rekruttering av jenter

4

Forskningsrådet

Status

Forskningsrådet innehar en dobbelt rolle; et ansvar for forskningspolitisk rådgivning og forskningsstrategi og et utøvende ansvar for finansiering av forskning. Dessuten skal Rådet skape dialog mellom det forskningspolitiske nivå, de forskningsutførende miljøer og brukere av forskning. Forskningsrådets virkemidler for forskningsfinansiering er frie prosjekter, herunder individuelle stipend, programmer og dessuten infrastrukturtiltak i form av grunnbevilgninger og strategiske programmer. Arbeidsgiveransvaret for stipendiater er i stor grad overført til forskningsinstitusjonene. Variasjoner områdene imellom når det gjelder virkemidler, betyr at man har ulike muligheter til å iverksette og følge opp tiltak.

I Sverige har undersøkelser påpekt kjønnskjevheter ved tildeling av forskningsmidler. De danske forskningsrådene har initiert et bredt forskningsprogram omkring kjønnsbarrierer innen akademiske institusjoner. Tilsvarende studier er ikke iverksatt i Norge.

Forskningsrådet følger opp kvinneandelen blant stipendiatene. Det er behov for et bedre faktagrunnlag blant annet når det gjelder bevilgningspolitikk. Å få flere kvinner i forskningsledelse er en spesiell utfordring.

Fire av områdene praktiserer moderat kjønnskvolterering: Medisin og helse (MH), Miljø og utvikling (MU), Kultur og samfunn (KS) og Naturvitenskap og teknologi (NT), men KS og NT kun innen frie prosjekter. MU har et øremerket stipendprogram. NT søker å støtte et gitt antall kvinner innen enkelte forskningsprogram.

8

Forskningsrådet setter 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

Forskningsrådet vil:

- ▶ Gjennomgå nasjonale og internasjonale forskningsresultater om kjønnsbarrierer i forskning og vurdere behovet for videre forskning og utredning
- ▶ Inkludere indikatorer for likestilling i Forskningsrådets egne databaser
- ▶ Påse at kjønn som variabel inkluderes i FoU-statistikk og at kjønsspørsmål belyses i analyser og utredninger om forskning og utdanning
- ▶ Ta i bruk øremerking på særskilte felt, herunder postdoktorstipend og kvinnerettede tiltak for utenlandsopphold
- ▶ Utarbeide likestillingspolitiske sjekklister, analysere status og vurdere utarbeidelse av likestillingsrettede tiltak i hvert område i forbindelse med årsrapportering og budsjettprosess
- ▶ Foreta en likestillingsrettet gjennomgang av bevilgningspolitikken og tildelingsprosessen
- ▶ Åpne for at kvinnelige komitéledere kan gis kompensasjon som reduserer andre arbeidsoppgaver
- ▶ Støtte spesielle tiltak for å motivere kvinner til å velge fag med liten kvinneandel på alle nivåer i utdanningskjeden

9

5

Forskningsinstitusjonene

5.1 Universitets- og høyskolesektoren

Det gis først en samlet framstilling med anbefalinger om mål og tiltak for hele universitets- og høyskolesektoren (UoH-sektoren) før henholdsvis universitetene og høyskolene behandles særskilt.

Status

Utviklingen i sektoren har de siste årene vært preget av nasjonale reformer, organisatoriske endringer og økning i antall studenter. Sektoren har et felles rammeverk for likestilling. Institusjonenes tilpasnings- og særavtaler utledet av Hovedavtalen inneholder likestillingsføringer. Loven for universiteter og høyskoler som ble vedtatt i 1995, er vesentlig skjerpet med hensyn til å følge opp likestilling i utlysings- og tilsettingsprosessen.

De siste tiårene har det skjedd en sterk økning i antallet kvinnelige studenter, på universitetene utgjør de nå godt over halvparten.

Imidlertid er det en klar kjønnskjevhet 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.

Kvinneandelen blant de faste vitenskapelige ansatte er ikke bedret i den grad en kunne forventet ut fra kjønnsfordelingen blant doktorander. I 1995 var den på universitetene og de vitenskapelige høyskoler 27 prosent, for professorater var den fortsatt bare 11 prosent.

Kvinneandelen for lærerstaben ved de statlige høyskoler er 34 prosent. Hovedvekten av kvinner finner vi i helsefagene til forskjell fra de klart mannsdominerte ingeniøruddanningene. 12 prosent av høyskoleansatte med doktorgrad er kvinner. Økt aldersavgang i den faste vitenskapelige staben åpner muligheter for ansettelse av flere kvinner.

Universitetene er den del av FoU-sektoren hvor likestillingsarbeidet er kommet lengst. Foruten formell forankring og organisering av arbeidet med likestillingsrådgivere, likestillingsutvalg og i økende grad også likestillingsombud på fakultet/instituttnivå, finnes ulike nettverk for administrativt og vitenskapelig ansatte samt studentnettverk. Etter sammenslåingen av de statlige høyskolene fra 1994 ligger de mest kvinnedominerede og de mest mannsdominerte fag nå under samme administrasjon med felles likestillingsutvalg.

Forskningsrådet anbefaler følgende mål for hele UoH-sektoren:

- Utnytte generasjonsskiftet til å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger
- Heve kompetansen til kvinner i lærerstaben
- Videreutvikle likestillingsarbeidet

Forskningsrådet anbefaler følgende tiltak for hele UoH-sektoren:

- ▶ Utarbeide en rekrutteringsplan på institusjonsnivå med konkrete tall for økning av kvinneandelen innenfor fastsatte tidsperioder
- ▶ Vurdere bedre utnyttelse av de virkemidlene universitets- og høyskoleloven åpner for, særlig øremerking av stillinger og utlysing av stillinger til det underrepresenterte kjønn der dette gjelder kvinner
- ▶ Foreta en gjennomgang av tilsettingsprosedyrene med sikte på å avdekke eventuelle kjønnsbarrierer
- ▶ Vurdere bruk av kvalifiseringsstipend og tilrettelegging for forskningstermin for kvinner i mellomstillinger i fag med lav kvinneandel samt utrede mentorprogram for kvinner
- ▶ Gi kompensasjon i form av redusert undervisningsplikt til kvinner for deltakelse i bedømmelsesarbeid og andre oppdrag/tillitsverv
- ▶ Tilrettelegge for kombinasjon av omsorg og forskning
- ▶ Gjennomføre kurs og seminarer for å øke kompetansen og kvaliteten på veiledning og spesielt øke bevisstheten om hvilken betydning kjønn har i veiledningssituasjonen
- ▶ Arbeide for å bedre rekrutteringen samt vurdere situasjonen for kvinner i mannsdominerte enheter og innen teknisk-naturvitenskapelige fag, gjennom ordninger som basisår, egne stipendordninger, øremerking av studieplasser, informasjon og fagutvikling

5.1.1 Universitetene og de vitenskapelige høyskolene

Universitetene og de vitenskapelige høyskolene er bærebjelker i forskningssystemet i kraft av sitt hovedansvar for grunnforskning og doktorutdanning. Universitetene står overfor et generasjonsskifte av betydelig omfang blant de vitenskapelige ansatte om 10–15 år. I 1993 var 1/3 av de vitenskapelige ansatte ved universitetene over 55 år.

Forskningsrådet anbefaler følgende tiltak for universitetene:

- Foreta en kritisk gjennomgang og vurdering av forskerutdanningen for å skape en bedre faglig og sosial integrering av stipendiatene i fagmiljøet
- Etablere postdoktorstipend øremerket for kvinner for å kvalifisere dem til faste vitenskapelige stillinger
- Tilsette likestillingsrådgivere ved de vitenskapelige høyskolene

12

5.1.2 De statlige høyskolene

Høyskolene er med sin tilknytning til yrkesorientert høyere utdanning og nærhet til regionalt næringsliv og offentlig forvaltning viktig for utviklingen av forsknings- og innovasjonssystemet. Loven for universiteter og høyskoler sier at undervisningen skal være forskningsbasert. Det stiller krav til kompetanseheving blant det faglige personalet. De yrkesorienterte utdanningene forutsetter mye tid til undervisning og praksisrettet arbeid og det krever derved særlige tiltak for å frigjøre tid til forskning.

Forskningsrådet anbefaler følgende tiltak for høyskolene:

- ▶ Legge til rette for at kvinnelige ansatte kan ta doktorgrad og kvalifisere seg videre
- ▶ Utarbeide stillingsplaner som ivaretar kvinners muligheter i forhold til forskning og forskningsbasert undervisning
- ▶ Sørg for at funksjonen som likestillingsrådgiver blir ivarettatt; stillingsomfanget tilpasses institusjonens størrelse

5.2 Instituttsektoren

Status

Den norske instituttsektoren er stor og sammensatt. Over tid har flere mannlige enn kvinnelige forskere gått dit, men kvinneandelen steg likevel samlet sett fra 9 prosent i 1974 til 26 prosent i 1995. De samfunnsvitenskapelige institutter utfører likestillingsrelevant forskning og utredningsarbeid hvor mange kvinnelige forskere deltar, hovedsakelig på oppdrag fra det offentlige. Den store teknisk-industrielle delen av instituttsektoren, hvor andelen kvinner bare var 14 prosent i 1993, trekker ned den totale kvinneandelen. Kvinneandelen er størst ved de regionale forskningsinstituttene. Der var andelen kvinnelige forskere med doktorgrad bare 3 prosent. Kvinneandelen var 15 prosent blant alle forskere med doktorgrad i 1995.

Forskningsrådet anbefaler følgende mål for instituttene:

- Bedre rekrutteringen av kvinner, spesielt til teknisk-industrielle institutter
- Tilrettelegge for kvinners forskerkarriere

13

Forskningsrådet anbefaler følgende tiltak for instituttene:

- ▶ Utarbeide handlingsplaner for likestilling som forankres i ledelsen
- ▶ Utarbeide rekrutteringsplaner med konkrete tall for økning av kvinneandelen
- ▶ Legge til rette for at kvinner kan ta doktorgrad og kvalifisere seg videre

6

Avslutning

Det kan ta lang tid dersom en setter sin lit til at likestilling mellom kvinner og menn i FoU-sektoren vil komme som en naturlig utvikling. Norges landbrukshøgskole oppsummerer i sin handlingsplan 1997–2001: «Ved fortsatt bruk av dagens ansettelsespraksis, vil det ta mer enn 40 år å nå målet om 40 prosent kvinner i faste vitenskapelige stillinger.» Universitetsrådet påpeker i sin årsmelding for 1996 at det vil «i mange år være nødvendig med særskilte tiltak for å stimulere flere kvinner til en vitenskapelig karriere». Forskningsrådet håper at de forslag som er presentert i denne handlingsplanen, kan være et bidrag til utformingen og implementeringen av slike tiltak.

Vedlegg 1 Status for likestilling i FoU-sektoren

Vedlegg 2 Vurdering av iverksatte likestillingstiltak og studier om kjønnsbarrierer i forskning

Vedlegg 1

Status for likestilling i FoU-sektoren

Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) har på oppdrag fra Forskningsrådet utarbeidet et faktagrunnlag for arbeidet med handlingsplanen. Dette foreligger i form av rapporten *Rekruttering av kvinnelige forskere – Endringer og karriereveier de siste 20 år* samt notatene *Forskerrekrutter i ulike årskull. Noen hovedtrekk ved deres karriere - mønstre – En tabellsamling og Likestillingstiltak ved universitetene*.¹

Noen av hovedresultatene presenteres nedenfor.

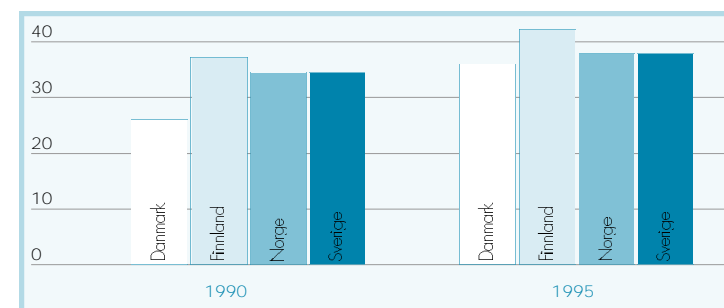
I løpet av de siste 20 årene har en jevn og tiltakende strøm av kvinner funnet veien til høyere utdanning og videre til forskning og utviklingsarbeid (FoU). Høsten 1996 utgjorde kvinner 59 prosent av de nye studentene ved universiteter og høyskoler slik at kvinner nå er i klart flertall i store deler av høyere utdanning. Kvinneandelen i økonomisk-administrative fag er fortsatt lav. Det samme gjelder naturvitenskapelige og i enda større grad teknologiske fag, hvor det dessuten har vært en synkende prosentdel kvinner de siste årene. Andelen kvinner i FoU-stillinger i næringslivet er også lav, ca. 15 prosent. Handlingsplanen tar ikke opp næringslivet spesielt, men det kan vises til at store deler av næringslivets FoU er innen teknologiske og naturvitenskapelige fag hvor kvinneandelen er lav.

Det er bekymringsfullt at jentene velger bort realfagene i skolen, spesielt fysikk og matematikk. Samfunnet har et stort behov for mennesker med slik kompetanse, både til undervisning og forskning, i næringsliv og forvaltning. Denne utviklingen må snus. Teknologi bør ikke være et fagområde som kun beherskes av menn. Særlig svak har kvinnerekutteringen vært til informasjonsteknologi. Ved NTNU har den ligget på 5 til 10 prosent i perioden 1990–96. Våren 1997 ble det iverksatt en rekrutteringskampanje med øremerkede ekstra studieplasser som økte kvinneandelen til 30 prosent.

En gledelig utvikling er den økende andel av kvinnelige stipendiater. I 1995 utgjorde kvinner 38 prosent av stipendiatene og 34 prosent av dem som fullførte en doktorgrad. I 1971–72 begynte 36 kvinner som forsker-

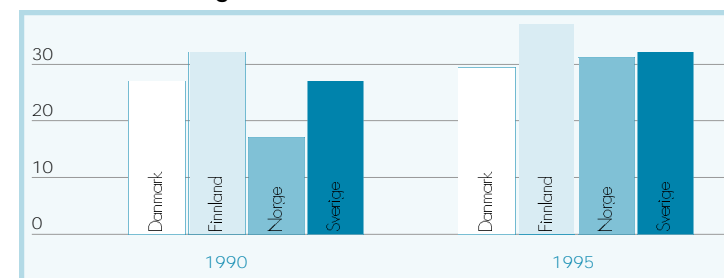
rekrutter i matematisk-naturvitenskapelige fag, 16 i humanistiske fag. I 1990–91 var antallet henholdsvis 120 og 62. Det framgår av figur 1 at Norge nå er på linje med våre nordiske naboland, bare Finland ligger høyere i kvinneandel. Kvinner fullfører også doktorgradsstudiet på linje med menn. Figur 2 viser en sammenligning med de andre nordiske land når det gjelder avlagte doktorgrader.

Figur 1
Andel kvinnelige doktorgradsstudenter i de nordiske land for årene 1990 og 1995



Kilder: Forskerakademiet (Danmark), Statistikkcentralen (Finland), Statistiska Centralbyrån (Sverige) og NIFU (Norge)

Figur 2
Andel kvinner som har avlagt doktorgrad i de nordiske land for årene 1990 og 1995



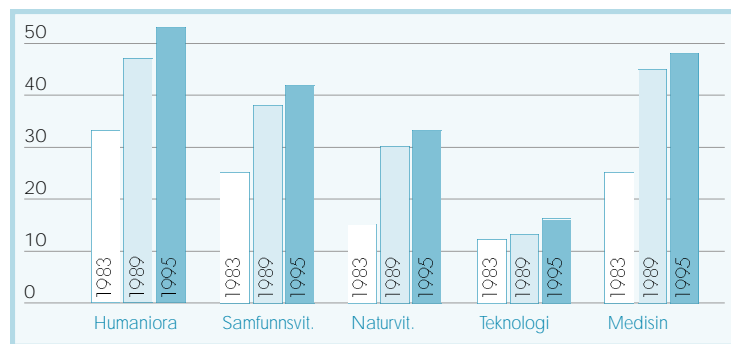
Kilder: Forskerakademiet (Danmark), * Statistikkcentralen (Finland), Statistiska Centralbyrån (Sverige) og NIFU (Norge)

* Statistikk fra Danmark er fra 1992 og 1995.

¹ Kjersti Røsvik Pedersen: *Rekruttering av kvinnelige forskere. Endringer og karriereveier de siste 20 år*. NIFU skriftserie nr. 21/97. Kjersti Røsvik Pedersen: *Forskerrekrutter i ulike årskull. Noen hovedtrekk ved deres karriere-mønstre*. NIFU U-notat 14/97. Kjersti Røsvik Pedersen: *Likestillingstiltak ved universitetene. En gjennomgang av stortingsmeldinger, årsmeldinger og handlingsplaner for forskningsrådene med vekt på NAVF*. NIFU U-notat 15/97

Figur 3 viser fordelingen av kvinnelige stipendiater på de ulike fagområder. Som ventet ligger teknologi klart lavest. Bortsett fra teknisk-naturvitenskapelige fag er det nå nesten jevn kjønnsfordeling for doktorgradsstipendiater.

Figur 3
Andelen kvinnelige stipendiater i UoH-sektoren* etter fagområde for årene 1983, 1989 og 1995. Prosent

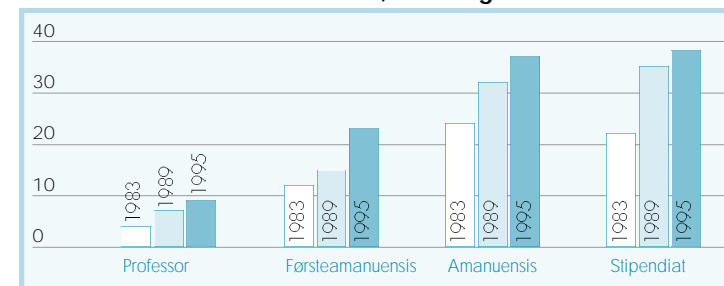


Kilde: NIFUs forskerpersonalregister

Økningen i kvinneandelen blant det faste vitenskapelige personalet har gått langsommere. Særlig på professornivå er kvinneandelen fortsatt lav. En forklaring er at kvinneandelen for doktorgrader så sent som i 1990 lå på 17 prosent. Det tar flere år fra en doktorgrad avlegges til en er kvalifisert for vitenskapelige toppstillinger. Antallet kvinner blant det faste vitenskapelige personalet er likevel blitt tredoblet i løpet av perioden 1977–95.

Utviklingen er vist i figur 4. De mange kvinner som har doktorgrad, eller er i ferd med å ta den, utgjør et betydelig potensial for rekruttering av flere kvinner til vitenskapelige stillinger. For amanuensisgruppen ligger kvinneandelen høyt, hele 37 prosent. På universitetene kan den økte kvinneandelen skyldes at antallet mannlige amanuenser er redusert. Ved de statlige høyskoler kan den høye andelen kvinner i amanuensisgruppen skyldes den store andel kvinnelige lærere uten doktorgrad i de tunge profesjonsutdanninger innen helse- og lærerutdanning. Dette er de vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren som ikke har kompetanse på doktorgradsnivå. Dette forteller at det fremdeles er en stor andel kvinner i den gruppen hvor kompetanseheving til førstestilling er aktuelt.

Figur 4
Andel kvinner (etter stilling) blant det vitenskapelige personalet i UoH-sektoren* for årene 1983, 1989 og 1995. Prosent



Kilde: NIFUs forskerpersonalregister

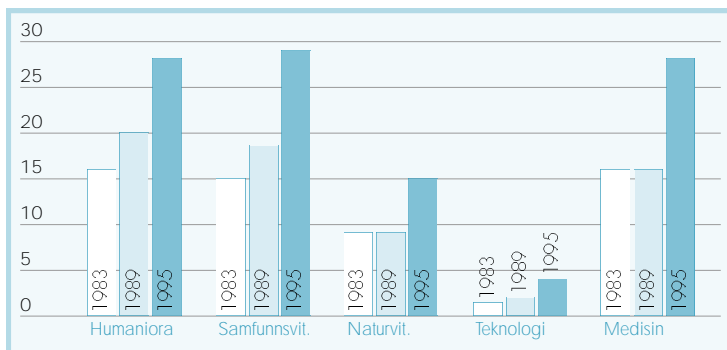
NIFU finner at menn gjør vesentlig raskere karriere enn kvinner til professorater på alle fagområder. De såkalte «kvinnefagene» skiller seg ikke ut her. For førsteamanuensisstillinger kommer menn og kvinner mer likt ut.

* UoH-sektoren er her avgrenset til universiteter og vitenskapelige høyskoler.

* UoH-sektoren er her avgrenset til universiteter og vitenskapelige høyskoler.

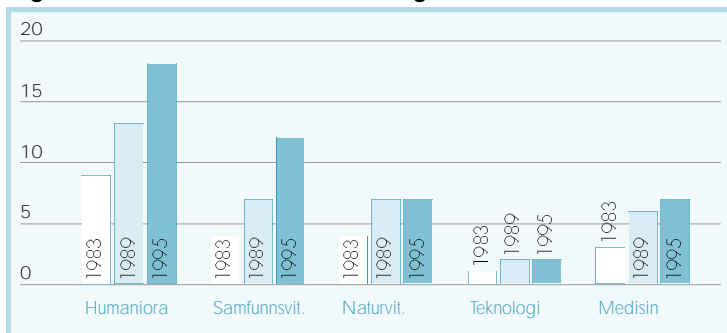
Figur 5 og 6 viser utviklingen på de ulike fagområder for professorer og førsteamanuenser. For den siste gruppen ligger både samfunnsvitenskap, humaniora og medisin nå nær 30 prosent, en doubling siden 1983. For professorer er fortsatt tallene vesentlig lavere selv om økningen prosentvis er like sterk for humaniora og samfunnsfag.

Figur 5
Andelen kvinnelige førsteamanuenser i UoH-sektoren* etter fagområde for årene 1983, 1989 og 1995. Prosent



Kilde: NIFUs forskerpersonalregister

Figur 6
Andelen kvinnelige professorer i UoH-sektoren* etter fagområde for årene 1983, 1989 og 1995. Prosent



Kilde: NIFUs forskerpersonalregister

* UoH-sektoren er her avgrenset til universiteter og vitenskapelige høyskoler.

Vedlegg 2

Vurdering av iverksatte likestillingstiltak og studier om kjønnsbarrierer i forskning

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet har iverksatt ulike tiltak for å fremme likestilling i forskning og utdanning. Eksempler på dette er:

- Økonomisk premiering for uteksaminering av hovedfagsstudenter, med et høyere beløp for kvinnelige hovedfagskandidater
- Personlig opprykk fra førstestilling til professorat for kvinner med kompetanse som professor
- Likestillingspolitiske påbud og føringer i universitets- og høyskoleloven: Kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer, muligheter for øremerking av stillinger for det underrepresenterte kjønn, ivaretagelse av likestillingshensyn ved tilsetninger i vitenskapelige stillinger

Disse tiltakene har ikke vært iverksatt systematisk. Personlig opprykk fra førsteamanuensis til professor med egen kvote for kvinner er utvidet til å bli et generelt tiltak der alle i førsteamanuensisgruppen kan søke om opprykk. De tiltak som har sitt utspring i universitets- og høyskoleloven, er ennå så nye at det er for tidlig å trekke noen slutninger om hvordan de virker. Det er imidlertid delte meninger om hensiktsmessigheten av å øremerke faste vitenskapelige stillinger for kvinner.

Flere tiltak har vært iverksatt av forskningsrådene, spesielt NAVF. Tiltakene har bl.a. vært:

- Hjelp til dannelse av nettverk og møteplasser for kvinnelige forskere
- Tilbud om barnehageplasser til kvinnelige stipendiater
- Utvidelse av stipendiatperioden på grunn av omsorgsansvar
- Moderat kjønnskvoltering ved tildeling av stipend
- Øremerking av studentstipend, rekrutteringsstipend, vikarstipend eller doktorgradsstipend for kvinner

NIFU konkluderer med at likestillingsarbeidet har vært usystematisk. De tre sistnevnte tiltakene omfatter forholdsvis få personer og gir derfor lite grunnlag for måling av effekt. De to førstnevnte tiltakene kan sies å ha en mer indirekte effekt på kvinners muligheter til å kvalifi-

sere seg innen forskning. Å måle effekten av disse tiltakene blir dermed problematisk. Alle disse tiltak vurderes likevel å være positive når det gjelder å tilrettelegge for og stimulere kvinners deltakelse i FoU-arbeid og bidra til en positiv karriereutvikling innen FoU.

I UoH-sektoren har det vært iverksatt prosjektrammede tiltak for å fremme rekruttering av kvinner til bestemte vitenskapelige stillingsgrupper. Eksempler på dette er rekrutteringstiltak overfor studenter innen teknisk-naturvitenskapelige fag, opplysningsvirksomhet og opinionspåvirkning internt og eksternt. NTNU har øremerket studieplasser for kvinner ved opptak av studenter til informatikkstudiet og det samme for tildeling av postdoktorstipend. Universitetet har også tildelt kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser og opprettet hjemler for professorater øremerket kvinner finansiert med universitetssentrale midler de to første årene. NTNU har iverksatt mentorprogram med kvinnelige studenter videreutviklet fra erfaringer fra næringslivet og den svenske UoH-sektoren.

Tiltak har vært iverksatt for å påvirke lokale enheter på institusjonene (fakulteter, institutter og lignende) til å planlegge og styrke kvinne-rekrutteringen til vitenskapelige stillinger ut fra konkrete målsettinger. Videre har det vært tiltak for å øke kvinneandelen i lederfunksjoner. Det har også blitt iverksatt arbeidsmiljørettede tiltak, særlig i forbindelse med seksuell trakassering.

Det har vært lite og begrenset evaluering også i UoH-sektoren. Det er derfor på det nåværende tidspunkt vanskelig å trekke klare konklusjoner vedrørende hvilke tiltak som har vist seg mest effektive. Selv om det er vanskelig å måle virkningene av det enkelte tiltak, vurderes det at de samlet har vært med å bidra til den positive utvikling vi har hatt med hensyn til økt likestilling.

En gjennomgang av erfaringene med likestillingstiltak i våre nordiske naboland gir tilsvarende resultater. Sverige er kanskje det land som har vært mest bevisst når det gjelder å fremme likestilling. En svensk rapport som kartlegger og evaluerer likestillingsarbeid i UoH-sektoren, konkluderer med at tiltakene samlet har hatt en positiv virkning, men det er ikke mulig å skille ut betydningen av det enkelte tiltak.

Fra Sverige kan vi likevel merke oss gode erfaringer med et teknisk basisår for søkere til teknologisk utdanning som mangler grunnlag i

real-fag fra gymnasiet. Basisåret er lagt til UoH-sektoren som har ansvar for undervisningsopplegget. Pensum er tilpasset de videre studiene ved universitetene og høyskolene og er annerledes enn pensumet i videregående skole. Det skal være en forberedende utdanning før ordinært studium, det vil si at basisåret øker studietiden med ett år. Studentene som gjennomfører basisåret, får en garanti fra UoH-sektoren om videre studieplass. På det tekniske universitetet i Luleå er basisåret øremerket for kvinnelige studenter. Så å si alle studenter med basisår går videre med en høyskole- eller universitetsutdanning. Basisåret som ble innført i 1993, har nå samlet 3000 studenter, og det har økt rekrutteringen av kvinner til teknologi.

Det har også vært lite forskning og utredningsarbeid når det gjelder mulige kjønnsbarrierer innen FoU-sektoren. Noen problemstillinger er imidlertid tatt opp. Misnøye med veileder og manglende veiledning er problemer som ser ut til å gjelde kvinnelige rekrutter i større grad enn de mannlige. En studie av forskeres publiseringsmønster viser minimale kjønnsforskjeller, bortsett fra småbarnsforeldre der kvinner publiserer noe mindre enn sine mannlige kollegaer. Det å være småbarnsforeldre har derimot ingen hemmende innvirkning på menns publiseringsaktiviteter. Noen studier har pekt på forskjellsbehandling av kvinnelige og mannlige søkere i bedømmelses- og tilsettingsprosessen, mens andre studier konkluderer med at muligheten for kjønnskvote-ring i forsvinnende liten grad har vært benyttet ved tilsettinger i vitenskapelige stillinger.