

**Ellen Brandt, Terje Bruen Olsen og  
Agnete Vabø**

**Kjønn og forskning i Norge**

NIFU skriftserie nr. 15/2002

NIFU – Norsk institutt for studier  
av forskning og utdanning  
Hegdehaugsveien 31  
0352 Oslo

ISSN 0808-4572



## Forord

Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) fikk høsten 2001 i oppdrag av Strategiavdelingen i Norges forskningsråd å gi en situasjonsbeskrivelse av kjønns sammensetningen i hele forskningssektoren, å presentere mulige forklaringer på kjønnsforskjellene, samt å gi en vurdering av det likestillingsarbeidet som i dag pågår ved universitetene. Rapporten tjente som en del av grunnlagsmaterialet for en større utredning/handlingsplan om kvinner i forskning på oppdrag fra KUF som Strategiavdelingen var ansvarlig for: "Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering".

Rapporten er utarbeidet av Ellen Brandt, Terje Bruen Olsen og Agnete Vabø. Terje Bruen Olsen har vært hovedansvarlig for presentasjonen av det statistiske materialet, mens Ellen Brandt har vært hovedansvarlig for kapittelet som omhandler den seinere tids likestillingspolitikk- og tiltak ved universitetene. Prosjektleder har vært Agnete Vabø. Berit Lødding, Ingvild Marheim Larsen og Petter Aasen har kommentert rapporten.

Oslo, august 2002

Petter Aasen  
Direktør

Svein Kyvik  
Seksjonsleder



# Innhold

<b>Sammendrag .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>13</b>
1.1 Formålet med undersøkelsen.....	13
1.2 Datagrunnlaget .....	14
<b>2 En statistisk beskrivelse .....</b>	<b>17</b>
2.1 Innledning.....	17
2.2 Totalbildet .....	18
2.3 Universitets- og høyskolesektoren .....	21
2.3.1 Universiteter og vitenskapelige høyskoler.....	21
2.3.2 Statlige høyskoler.....	31
2.4 Instituttsektoren .....	34
2.5 Doktorgrader .....	35
2.6 Professor II .....	37
2.7 Fag- og institusjonsprofiler .....	39
2.7.1 Fagprofiler.....	39
2.7.1.1 Humaniora .....	41
Filosofi og idéhistorie.....	41
Språk- og litteraturvitenskap .....	42
Historie .....	43
2.7.1.2 Samfunnsvitenskap.....	44
Pedagogikk .....	44
Psykologi .....	45
Sosiologi.....	46
Statsvitenskap .....	47
Økonomi .....	48
2.7.1.3 Matematikk/naturvitenskap .....	49
Matematikk.....	49
Fysikk .....	50
Informatikk .....	51
Kjemi .....	52
Geofag .....	53
Biofag .....	54
2.7.1.4 Utvalgte teknologi-fakulteter ved NTNU.....	55
Fakultetet for elektroteknikk og telekommunikasjon.....	55
Fakultetet for kjemi og biologi.....	56
Fakultetet for bygg- og miljøteknikk.....	57
Fakultetet for geofag og petroleumsteknologi.....	58
Fakultetet for arkitektur, plan og billedkunst .....	59

Fakultetet for maskinteknikk.....	60
Fakultetet for marin teknikk.....	61
2.7.1.5 Sammenligning av faggruppene.....	62
2.7.1.5 Sammenligning av faggruppene.....	62
2.7.2 Institusjonsprofiler.....	64
2.8 Internasjonale sammenligninger.....	68
<b>3 Seleksjon til forskning – er kjønn relevant? .....</b>	<b>73</b>
3.1 Innledning.....	73
3.2 Flere kvinnelige forskerrekutter – er det nok?.....	74
3.3 Kjønn i det maskuline ytterpunkt.....	76
3.4 Rekrutteringsfasen.....	79
3.4.1 Forskjeller mellom fagområder.....	80
3.5 Integrasjon og kjønn.....	81
3.5.1 Publisering og kjønn.....	82
3.5.2 Forsknings samarbeid.....	84
3.6 Ulik faglig vurdering.....	84
3.7 Få kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger.....	85
3.7.1 Intern rekruttering.....	87
3.8 Oppsummering.....	88
<b>4 Likestillingsarbeid og -tiltak ved universitetene .....</b>	<b>91</b>
4.1 Innledning.....	91
4.2 Organisering av likestillingsarbeidet.....	92
Handlingsplan for likestilling.....	92
Sentralt likestillingsutvalg (LU).....	93
Fakulteter: likestillingsutvalg, likestillingsombud, fakultetsstyret.....	94
Likestillingsrådgiver.....	95
4.3 Særtiltak for å rekruttere kvinner i forskning.....	95
Øremerke faste vitenskapelige stillinger for kvinner.....	95
Øremerke post doktor stipend/stilling for kvinner.....	99
Øremerke doktorgradsstipend for kvinner.....	100
Favorisere kvinner ved tilsetninger eller stipend (moderat kjønnskvotering).....	101
Ekstra tid for kvinnelige stipendiater etter fødsels-/omsorgspermisjon.....	102
4.4 Særtiltak for å kvalifisere kvinner i forskning.....	102
Toårig professorstipend (kvalifiseringsstipend).....	102
Kortvarig kvalifiseringsstipend for kvinner i mellomstillinger.....	103
Særskilte forskningsmidler til kvinner.....	104
Mentorprosjekter.....	104
Kompensere kvinner for merbelastning i komiteer.....	106
4.5 Integrere likestilling i personal- og forskningspolitikk.....	107
Likestilling i strategiske planer.....	107
Informasjon om likestilling.....	108
Ledelsen har ansvar for likestilling – hva er likestillingsrådgivers rolle?.....	108

Møter mellom likestillingsrådgiver og fakultetsledelse .....	110
Rekrutteringsplaner ved fakultetene.....	110
Måltall for kvinner i vitenskapelige (topp)stillinger .....	111
Mål: Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved alle institutter .....	112
Resultatmål: årlig statistikk om likestilling i utdanning og forskning .....	112
Retningslinjer for rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger .....	113
Årlig statistikk over søkning og tilsetting i vitenskapelige stillinger.....	114
Likestillingspris .....	115
4.6 Oppsummering .....	116
<b>Vedlegg 1 Oversikt over institusjonene .....</b>	<b>123</b>
<b>Vedlegg 2 Fagprofiler – tabeller som viser utviklingen over tid .....</b>	<b>127</b>





## 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 tendenser til kjønnssegregering 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 rapporten 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 var 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 hadde 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 dominere mye av 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.

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.

Av likestillingsrådgiverne vurderes øremerking av vitenskapelige stillinger og post doktor stipend som meget vellykkede tiltak. Det har vært stor søkning 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 potensiale 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 KUF må slutte med øremerkede stillinger og stipend om et år eller to, 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 vurderes også som et vellykket tiltak. Man har valgt ut kvinner i stipendiat- eller mellomstillinger. For begge grupper 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 i 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 tilsettinger 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 KUF 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 tilsettinger i vanlige professorstillinger i fag med lav kvinneandel.

Selv om tiltakene har hatt positive effekter, tyder mye på at likestillingsarbeidet ikke har ubetinget legitimitet i universitetsmiljøene. I offentlig debatt har akademiske verdier som autonomi og nøytralitet i bedømming til vitenskapelige stillinger vært brukt som et argument mot likestillingstiltak.

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.

Selv med en prosess mot økt integrering av likestillingsarbeidet, har universitetene 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.

# 1 Innledning

## 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>1</sup> Som ledd i et målrettet likestillingsarbeid foreslås her også å utvikle mer kunnskap om mulige barrierer for økt likestilling.

Formålet med denne rapporten er i første rekke å foreta en situasjonsbeskrivelse av kjønnsfordelingen blant det vitenskapelige personalet innenfor høyere utdanning og forskning i Norge. Kartleggingen i kapittel 2 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.

I kapittel 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 forskerrekrueters (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, som at kvinner, fordi de er sosialisert på en annen måte enn menn, velger 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 går på at lav kvinnerepresentasjon skyldes at det mangler eller har manglet nok kvinnelige rekrutter eller nok kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger.

---

<sup>1</sup> St. meld nr. 39 (1998-99). Forskning ved et tidsskille.

Ved en internalistisk innfallsvinkel fokuseres hvordan kjønnsforskjellene kan forklares i lys av de 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. Med grunnlag i at 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.

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?

## **1.2 Datagrunnlaget**

Den statistiske beskrivelsen av kjønns sammensetningen omfatter hele 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 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.

I kapittel 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 på. 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 tillegg til universitetenes egne internt finansierte tiltak, er også tiltak finansiert av departementet (KUF) og Forskningsrådet tatt med. Vi kan heller 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. Derfor har det også vært nødvendig å gi relativt detaljerte beskrivelser av likestillingsarbeidet ved hver enkelt institusjon. Vi har imidlertid laget en sammenfattende oversikt over institusjonenes likestillingstiltak.



## **2 En statistisk beskrivelse**

### **2.1 Innledning**

Ett av formålene med prosjektet 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 høyskolesektoren, instituttsektoren og næringslivets FoU-virksomhet. Kjønnfordelingen 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.

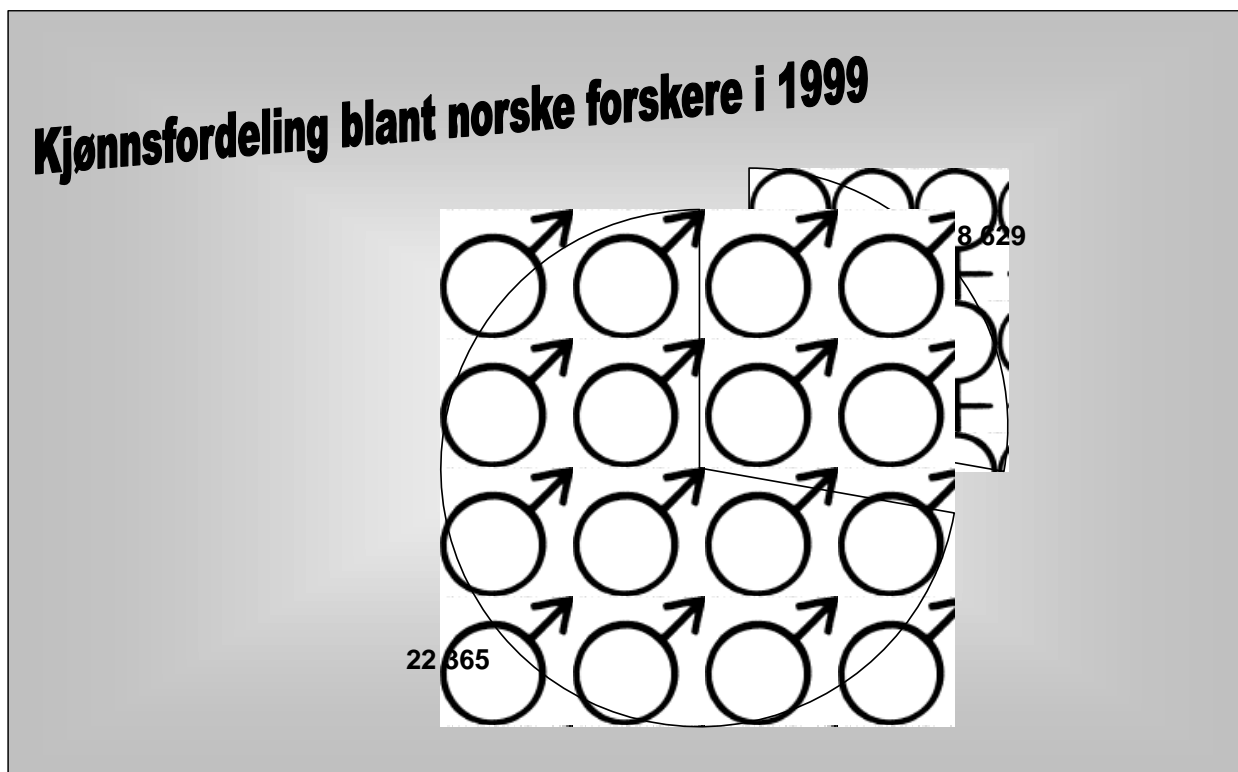
I UoH-sektoren er det i første rekke situasjonen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler som er i fokus, men til en viss grad presenterer vi statistikk også for de statlige høyskolene.

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.

I kap. 2.8 har vi tatt inn materiale som sammenligner Norge med andre land.

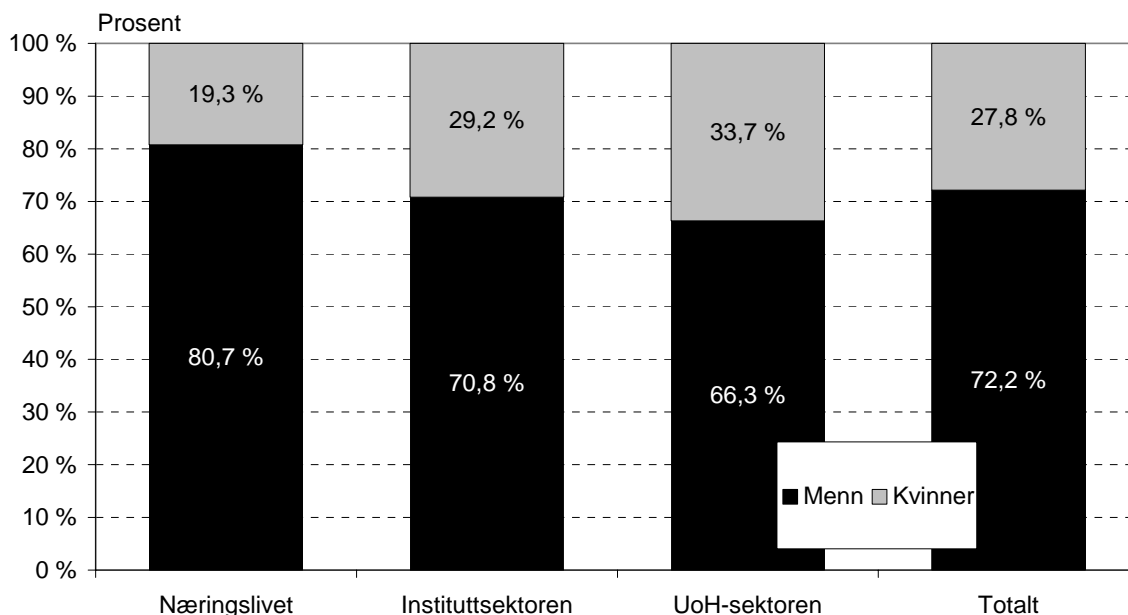
## 2.2 Totalbildet

**Figur 2.1** Kjønnfordeling 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** Kjønnfordeling 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 gjennomsnittsveksten.

**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

Kjønnfordeling for næringslivets forskere foreligger ikke før 1989.

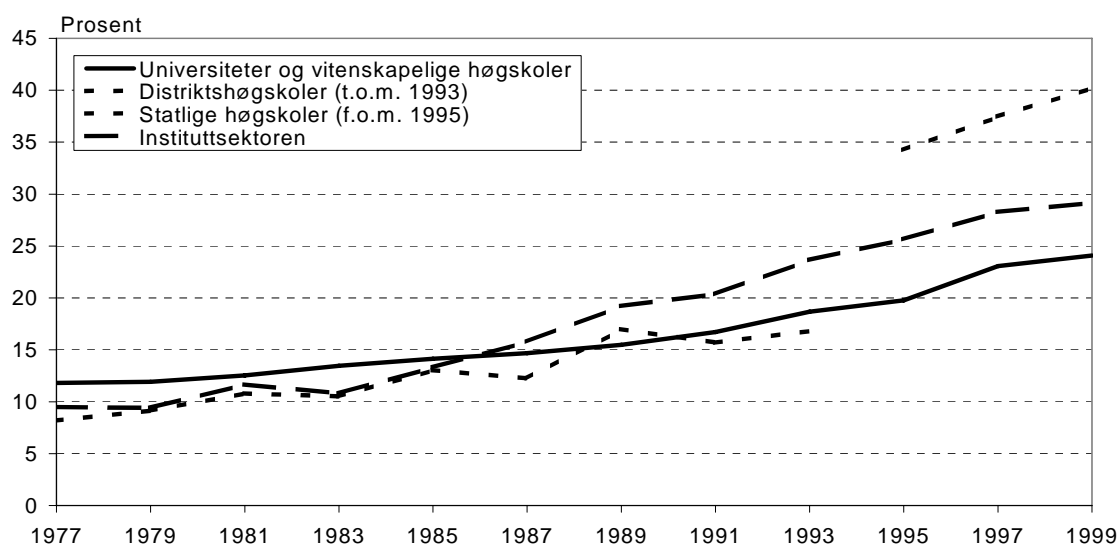
NB! I løpet av årene er dataunderlaget blitt noe endret, særskilt mellom 1993 og 1995. Da ble statistikken for Næringslivet utvidet, bl.a. med tjenesteytende næringer som tidligere ikke hadde vært dekket. Videre ble statistikken for UoH-sektor utvidet med de statlige høgskolene; tidligere hadde bare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

## 2.3 Universitets- og høyskolesektoren

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

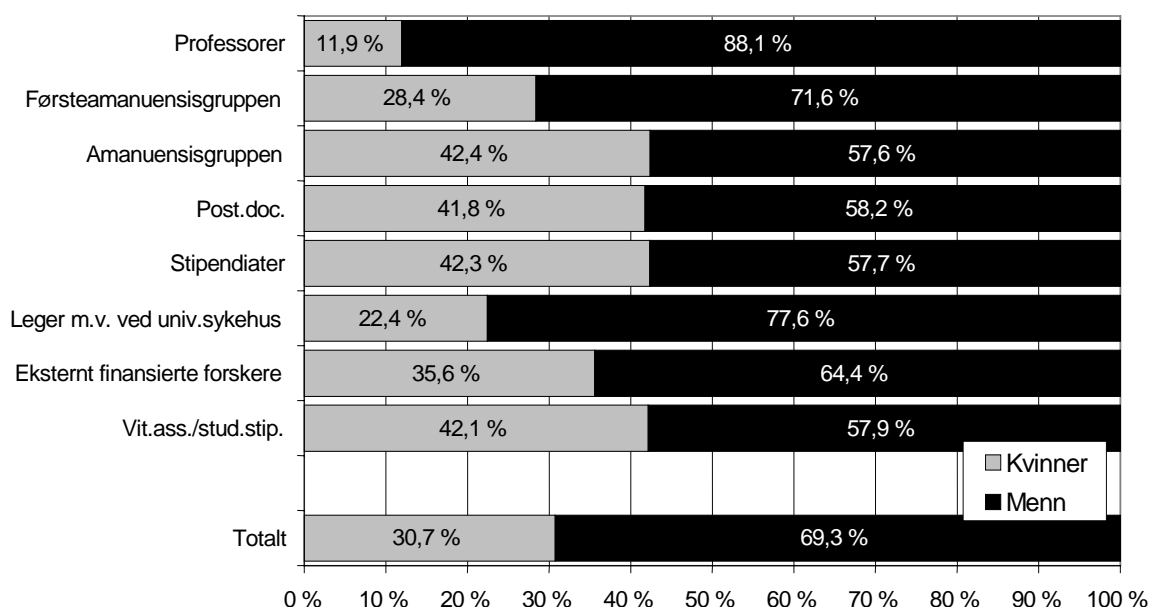
I det følgende vil vi i hovedsak se på universitetene og de vitenskapelige høyskolene. De statlige høyskolene vil bli behandlet separat, og ikke så inngående.

### 2.3.1 Universiteter og vitenskapelige høyskoler

Av de 4789 *fast ansatte* blant det vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler (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 forskningsstipendiatene, 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 NBI 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>
<i>Fast personale</i>								
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
<i>Annet personale</i>								
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
<i>Rekrutteringspersonale</i>								
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

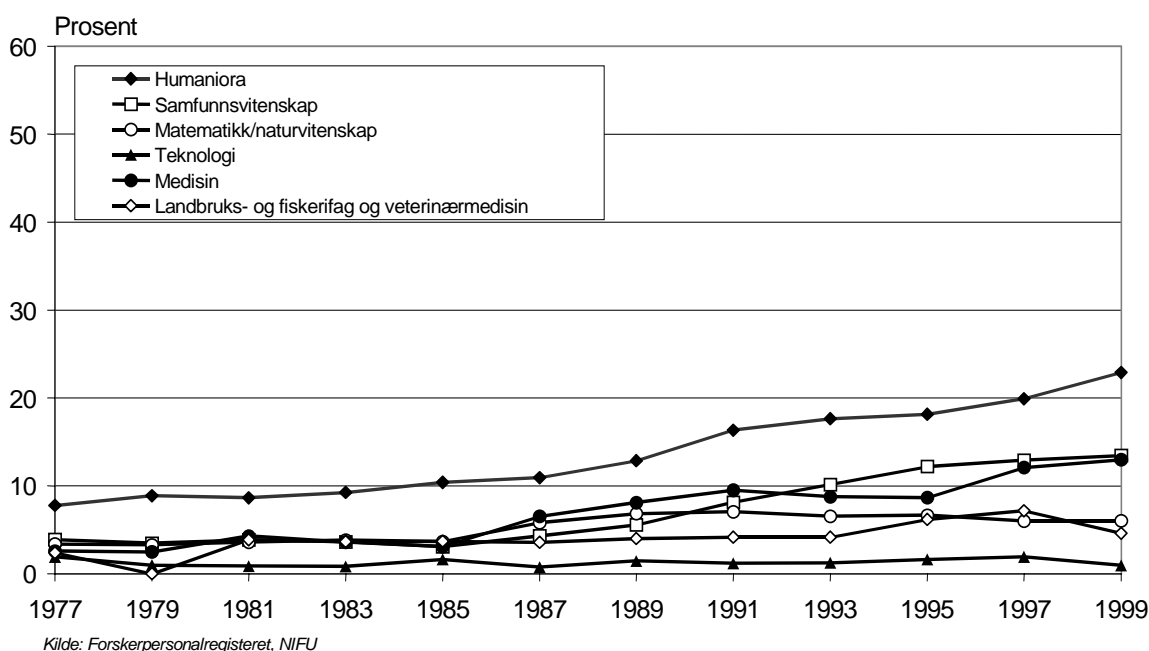
blant rekrutteringspersonalet bidrar sterkt; i de nevnte fagområdene bortsett fra samfunnsvitenskap var mer enn halvparten av forskerrekruertene kvinner. Lavest kvinneandel finner vi i teknologi med 15,8 prosent og i matematikk/naturvitenskap med 21,7 prosent.

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.

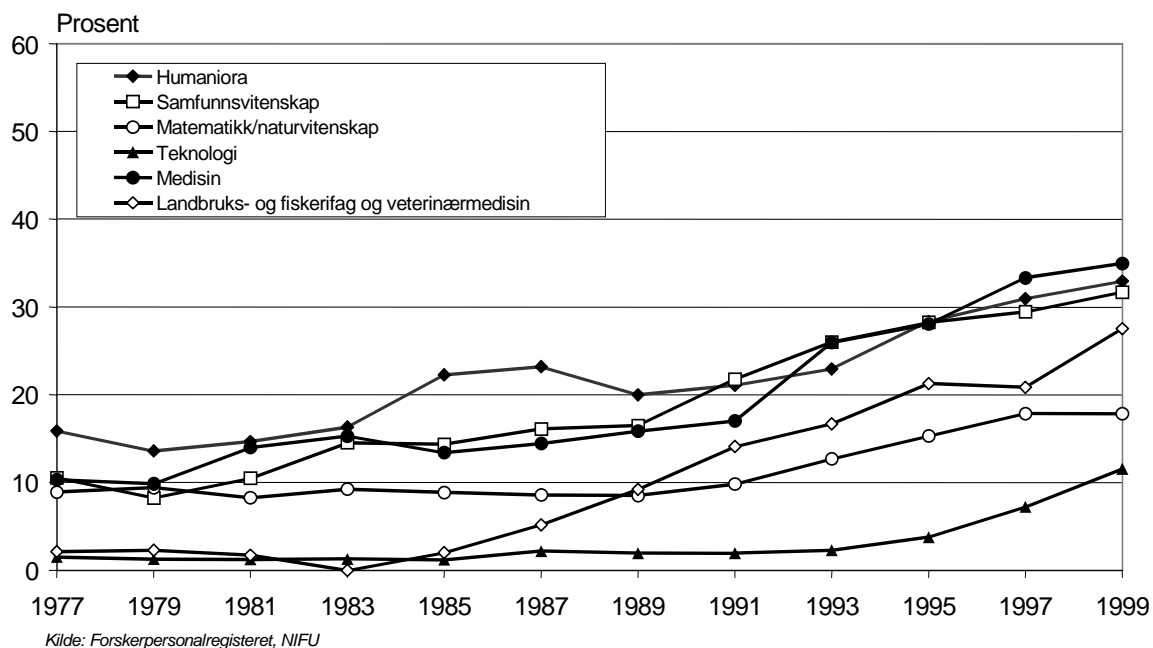
**Figur 2.5** Andel kvinner blant professorene ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter fagområde



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

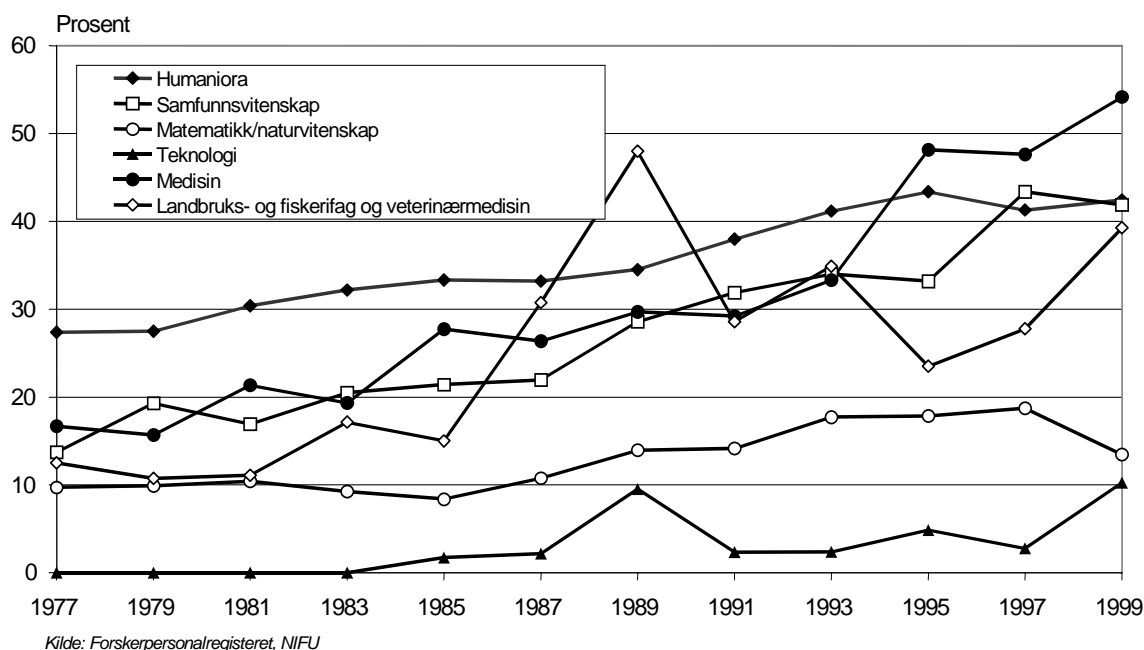


Når det gjelder amanuensisgruppen, er teknologi det fagområdet hvor kvinneandelen ligger lavest. I 1999 var den 10,3 prosent. Matematikk/naturvitenskap ligger ikke mye høyere, med 13,5 prosent. I de øvrige fagområdene bortsett fra medisin ligger kvinneandelen av amanuensene i størrelsesorden 40 prosent.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

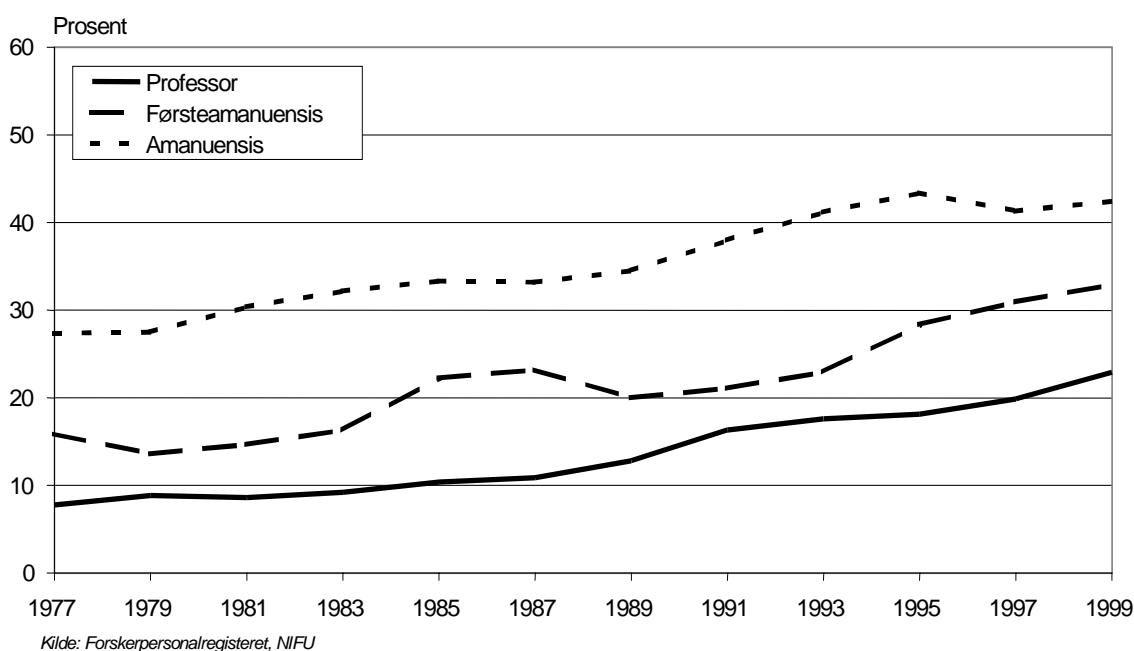


**Figur 2.7** Andel kvinner i amanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter fagområde

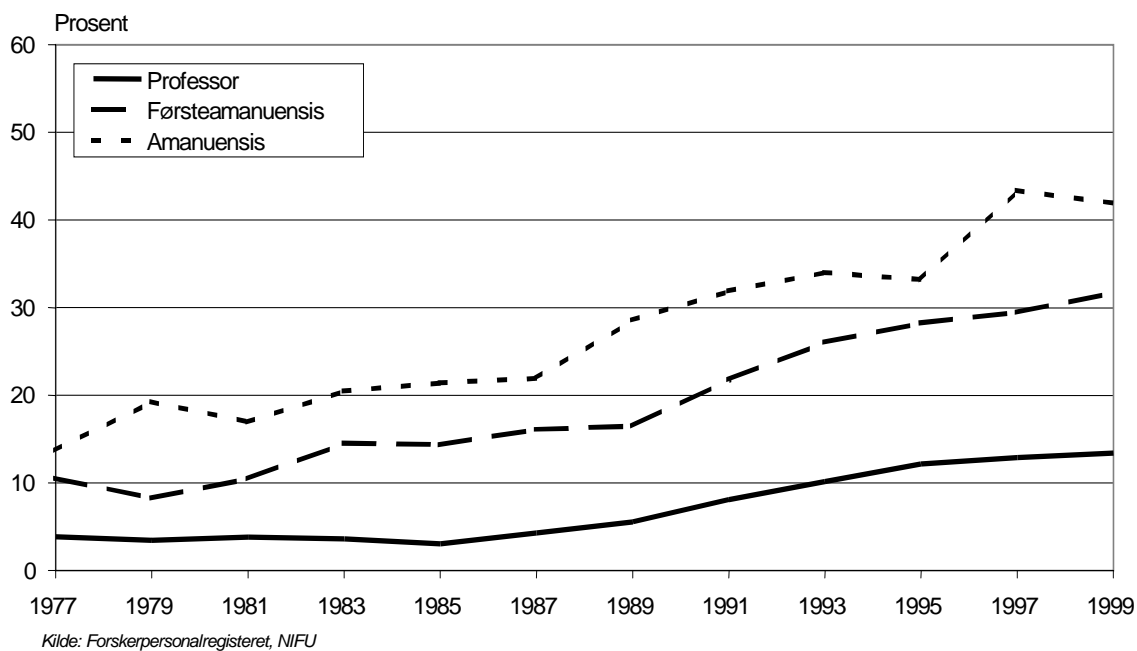


Figurene 2.8 – 2.13 gir utviklingen over tid for stillingsgruppene - og for forholdet mellom dem -, slik den framtrer innenfor det enkelte fagområde.

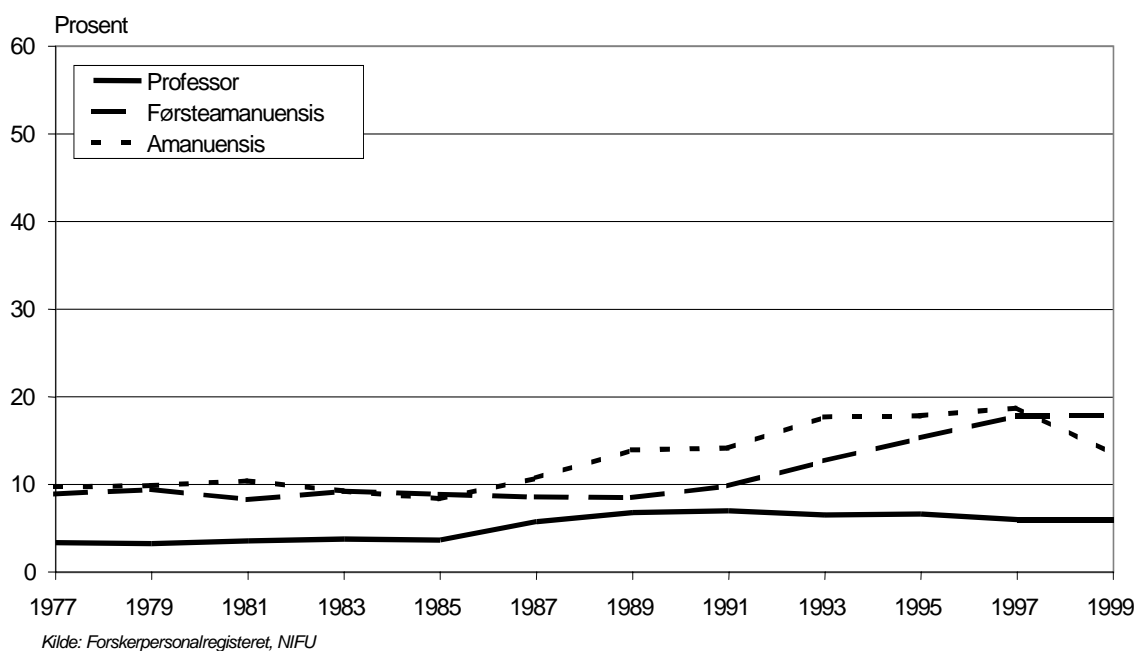
**Figur 2.8** Andel kvinner i humaniora ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



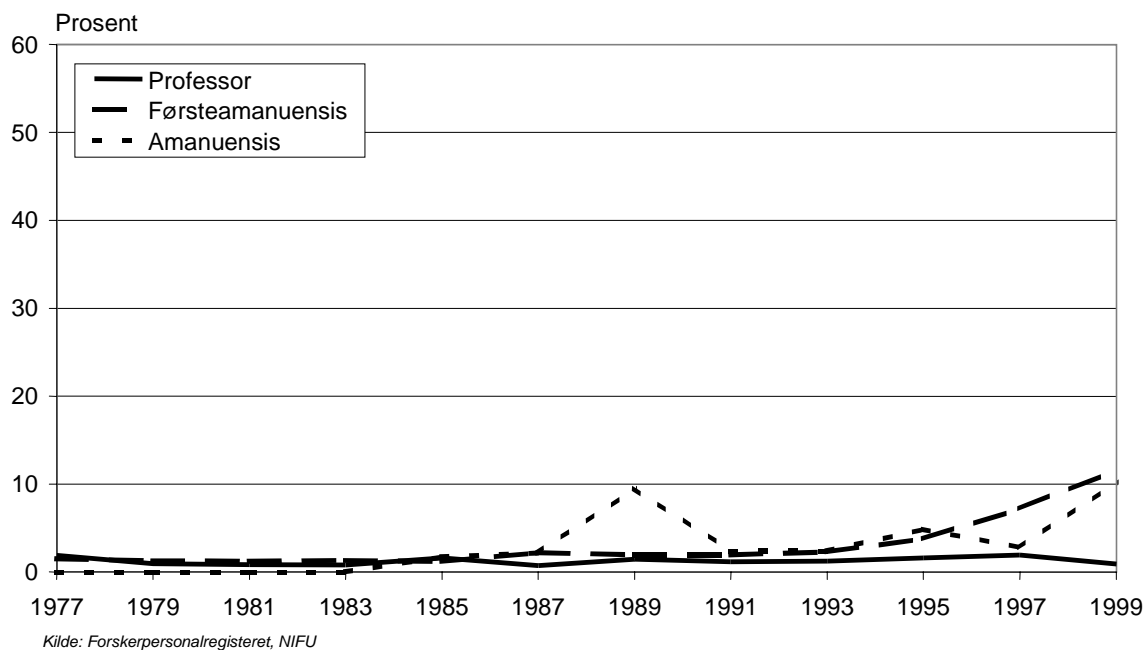
**Figur 2.9** Andel kvinner i samfunnsvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



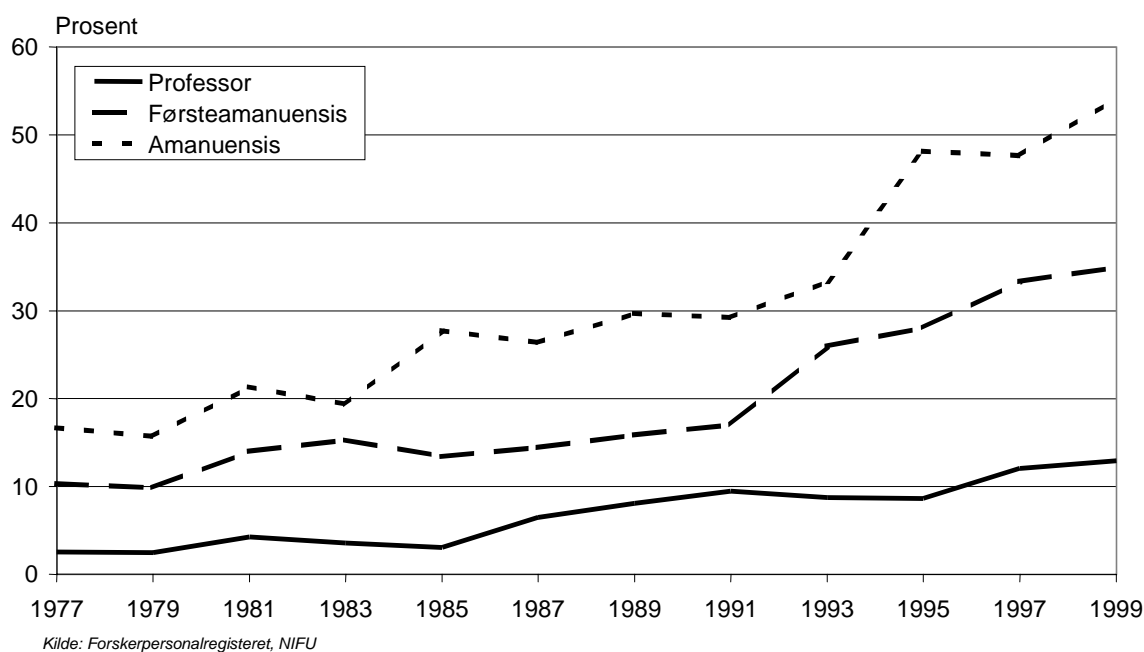
**Figur 2.10** Andel kvinner i matematikk/naturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



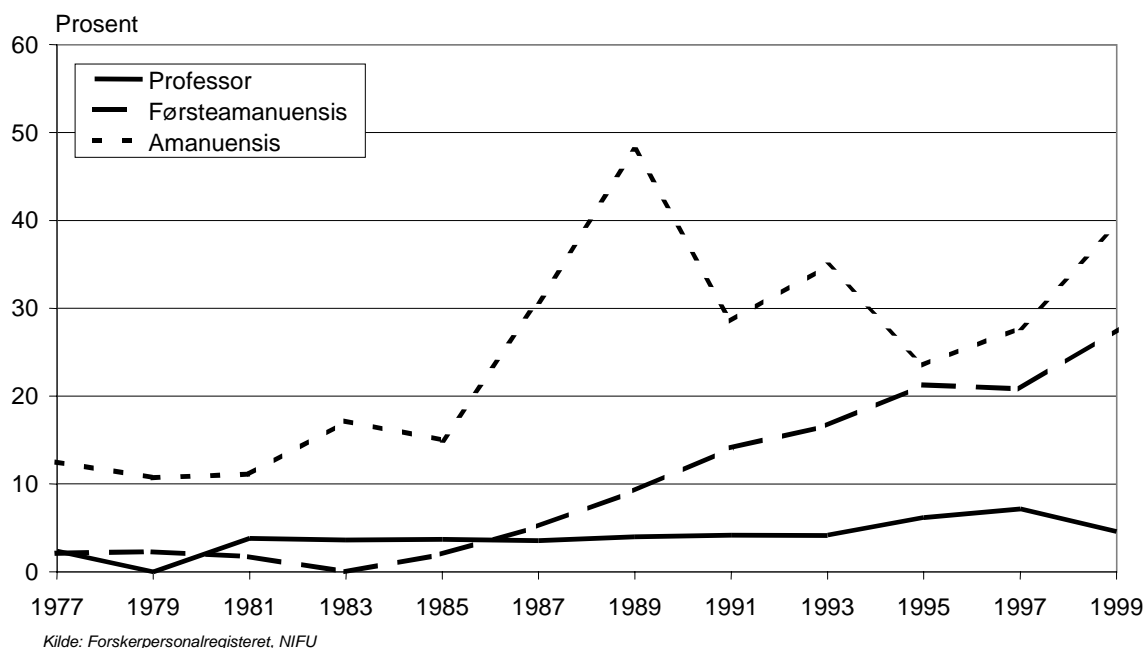
**Figur 2.11** Andel kvinner i teknologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



**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 høgskoler 1977-1999, etter stillingsgruppe



Forskerrekruttene 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 kjønnsammensetningen 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 høgskoler 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.

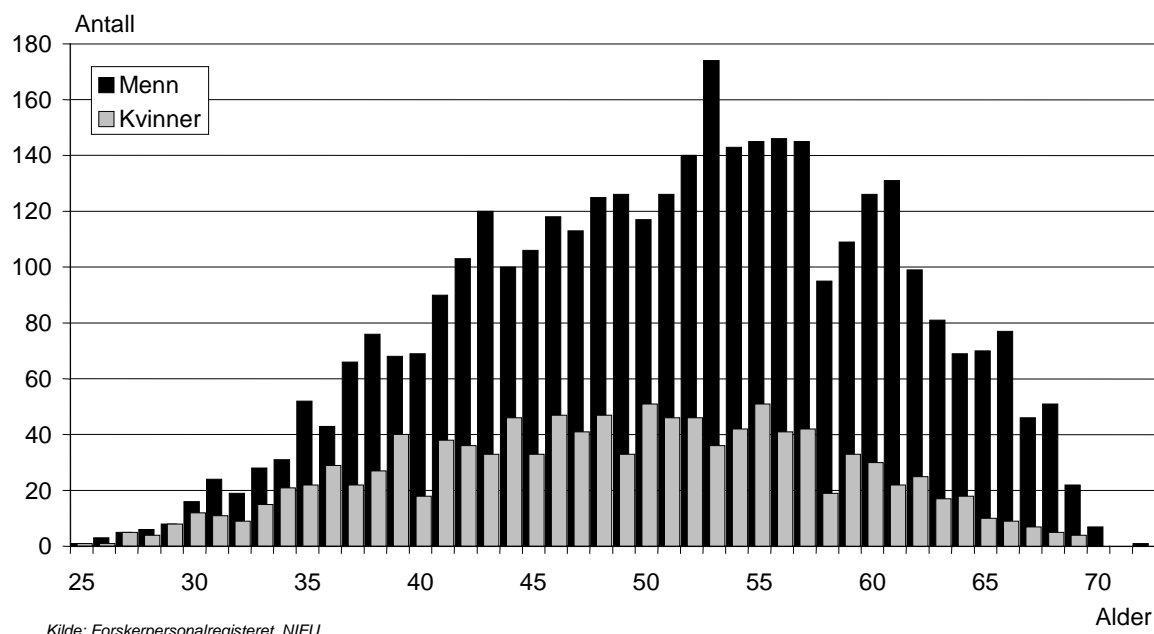
**Tabell 2.3** *Kvinneandeler i ulike aldersgrupper blant fast vitenskapelig personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 fordelt på fagområde og stilling*

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

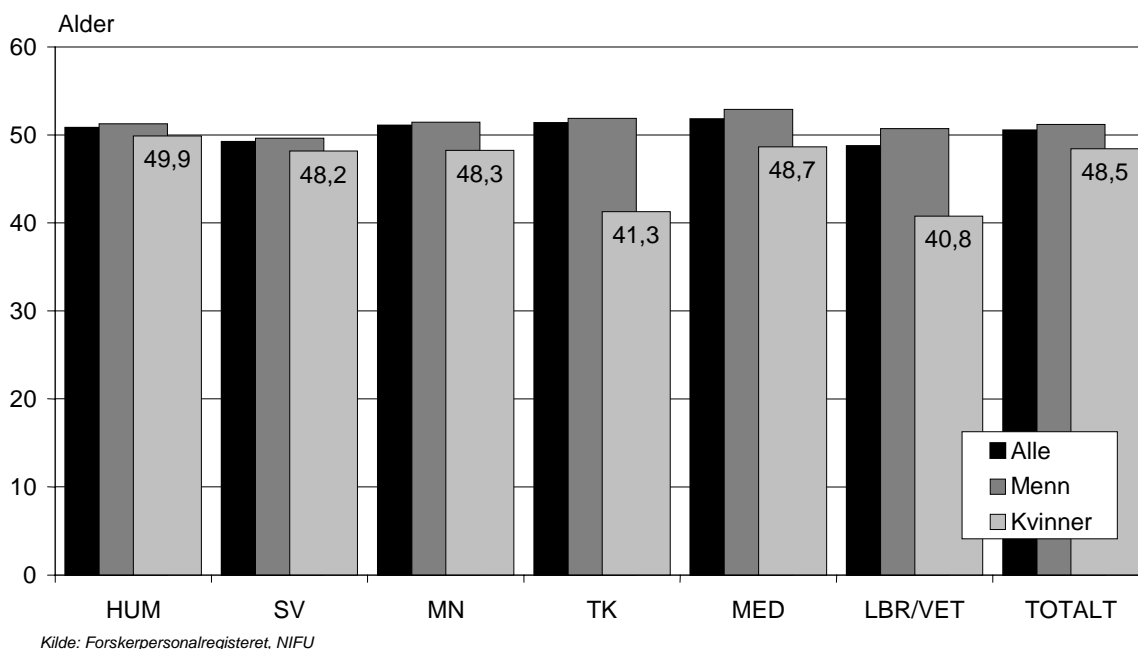
<sup>1)</sup> Her inngår også vitenskapelig personale knyttet til bibliotekene.

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.

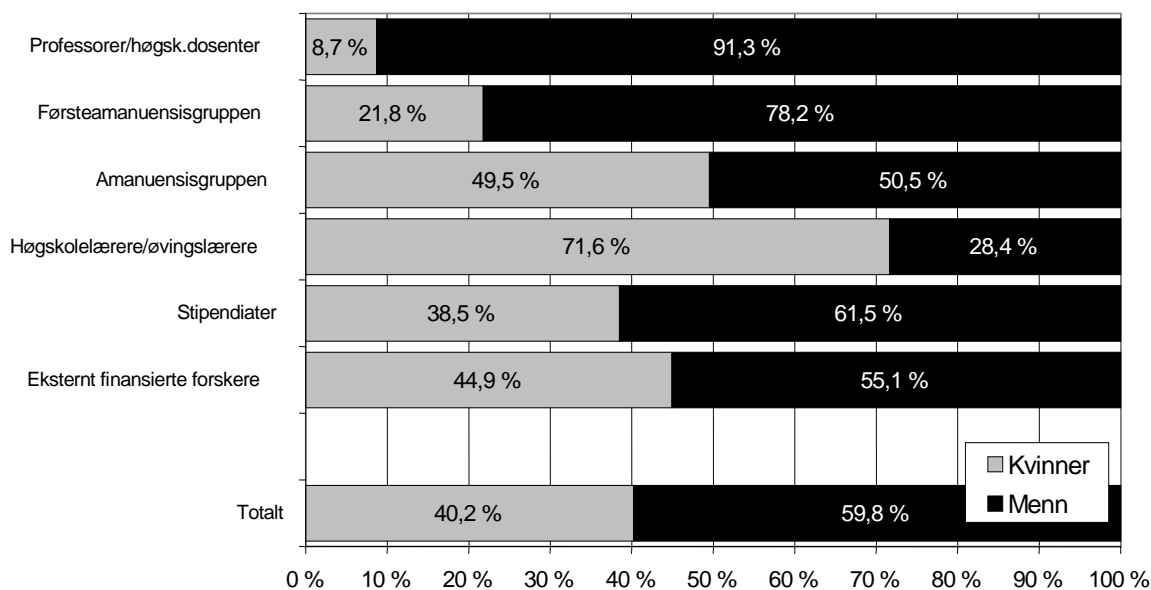
Det er liten forskjell på fagområdene i gjennomsnittsalder for det samlede personalet, varierende fra 48,7 år i landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin til 51,8 år i medisin. For alle fagområder gjelder det at kvinnene er noe yngre enn mennene, men i humaniora og samfunnsvitenskap er forskjellen 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

### 2.3.2 Statlige høyskoler

Det statlige høyskolesystemet ble etablert i 1994. Da ble de tidligere 98 regionale høyskolene inkludert distriktshøyskolene slått sammen 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 de 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** Kjønnfordeling ved statlige høyskoler i 1999 for ulike stillingsgrupper

Kilde: Forskerpersonalregisteret, 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*

Stilling		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>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

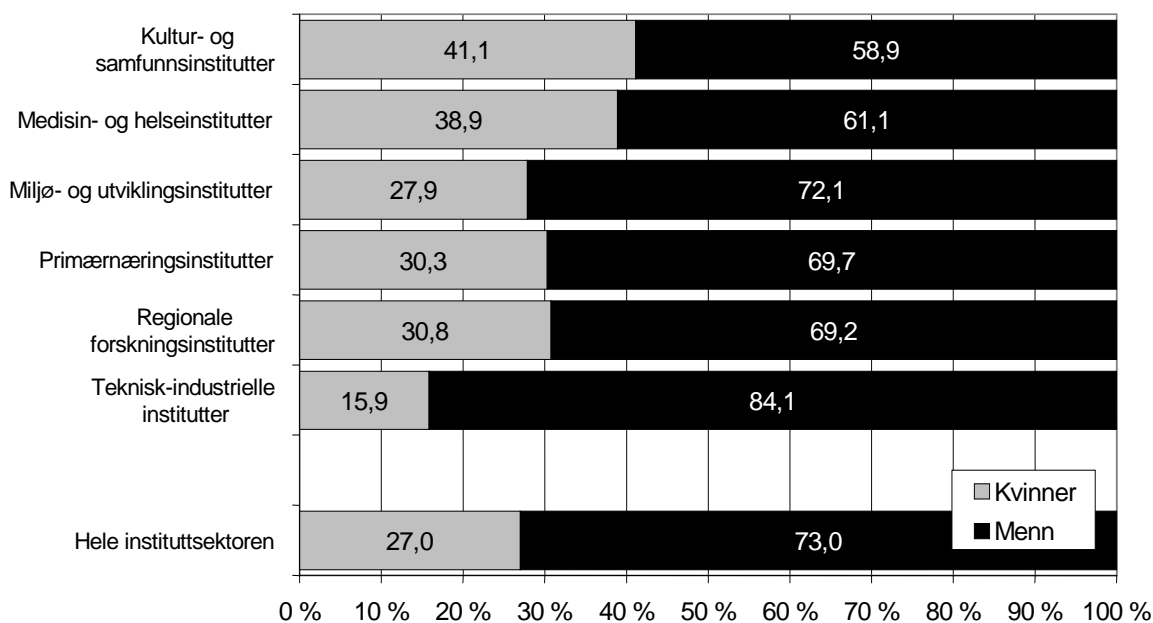
Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Her inngår også vitenskapelig personale knyttet til bibliotekene.<sup>2)</sup> Inkl. 2 vitenskapelige assistenter og 1 studentstipendiat.

## 2.4 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** Kjønnfordeling 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.

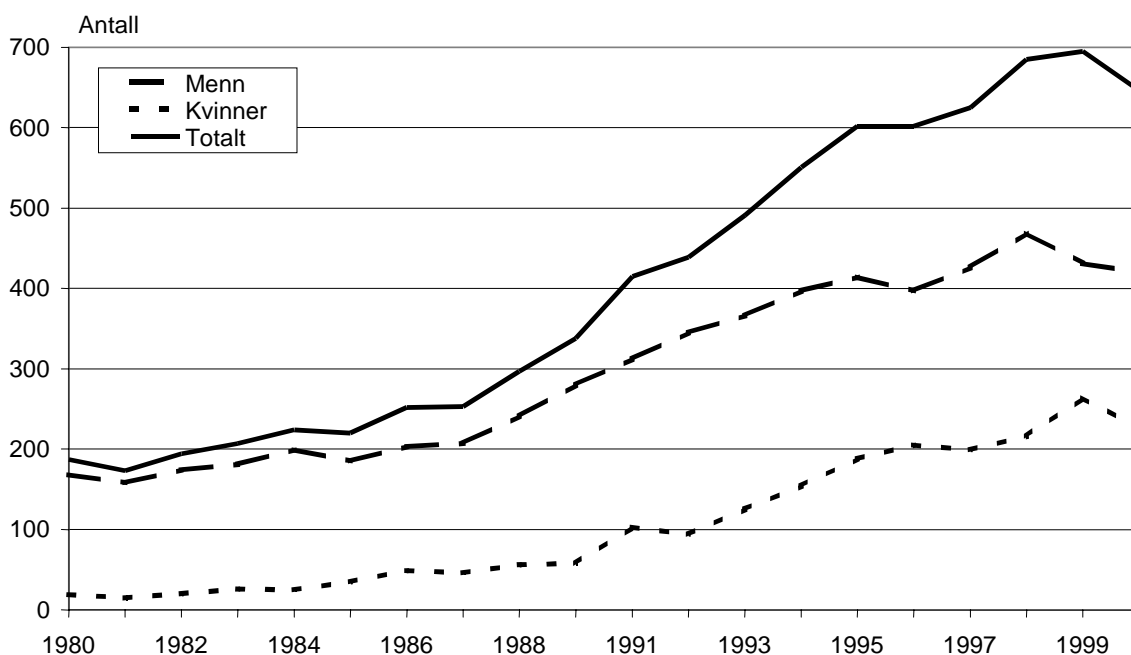
<sup>2)</sup> Få enheter. P.g.a. omklassifisering er andelen i 1999 ikke sammenlignbar med tidligere år.

<sup>3)</sup> Få enheter før 1987.

## 2.5 Doktorgrader

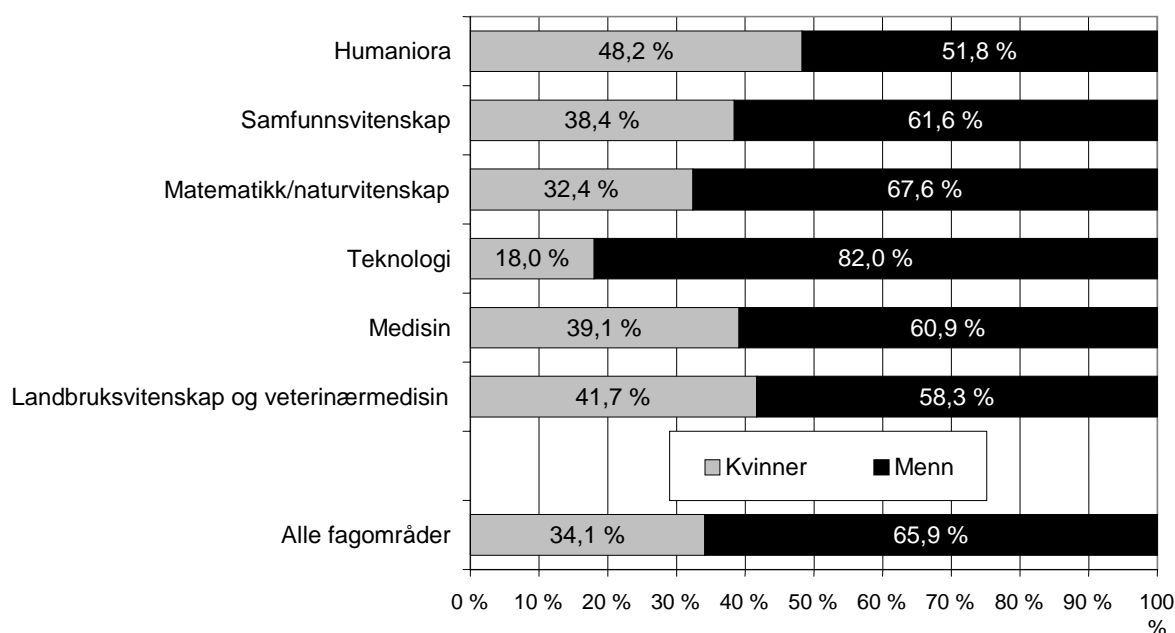
I samsvar med det økte antall doktorgrader totalt er det i løpet av de siste 20 år blitt stadig flere kvinner som har avlagt doktorgraden. Kvinnenes *andel* av gradene har også økt over tid, fra om lag 10 prosent ved begynnelsen av 1980 tallet til ca 20 prosent rundt 1990 og om lag 35 prosent i de siste årene. Toppåret var 1999, da kvinneandelen nådde 38 prosent.

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



Kilde: Doktorgradsregisteret, NIFU

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



Kilde: Doktorgradsregisteret, NIFU

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. Kjønnsfordelingen 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

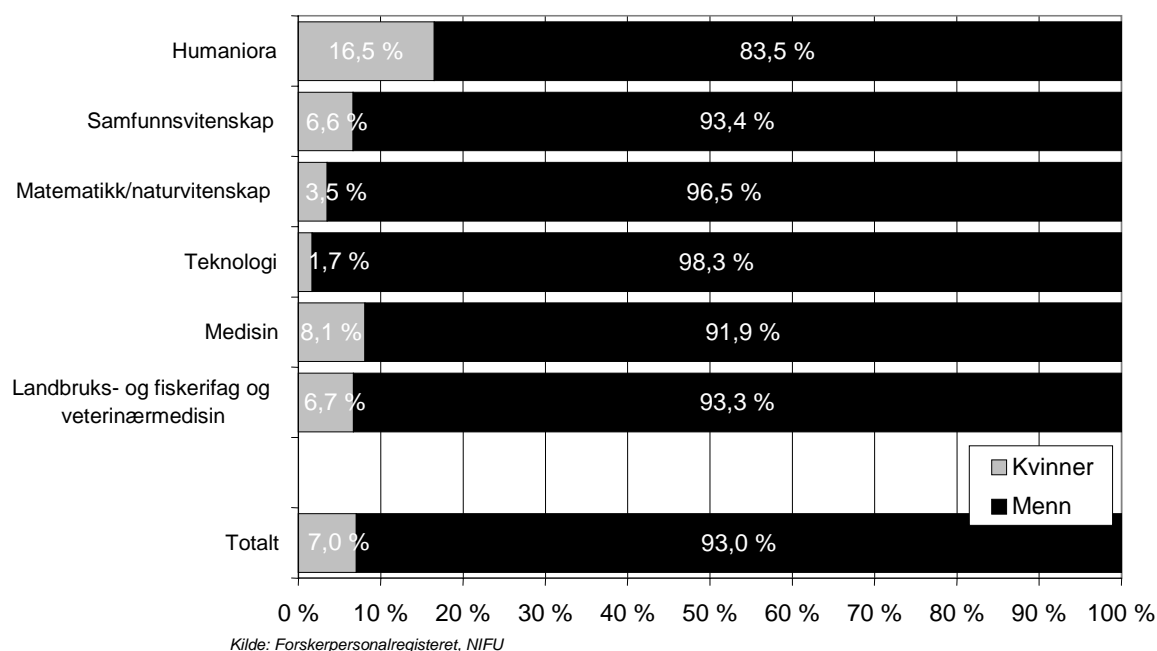
Kilde: Doktorgradsregisteret, NIFU

## 2.6 Professor II

Universiteter og høyskoler 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 høyskoler.

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** Kjønnfordeling i professor II-stillinger i 1999, etter fagområde



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

Fagområde	Kvinner	Menn	Totalt	Prosentandel kvinner
<i>1997</i>				
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>
<i>1999</i>				
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

## 2.7 Fag- og institusjonsprofiler

### 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 kandidateksamen 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 kvinnenens 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 innfor 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 høyskoler totalt. En institusjonsprofil viser kjønnsfordelingen ved institusjonen som helhet for alle fagområder.

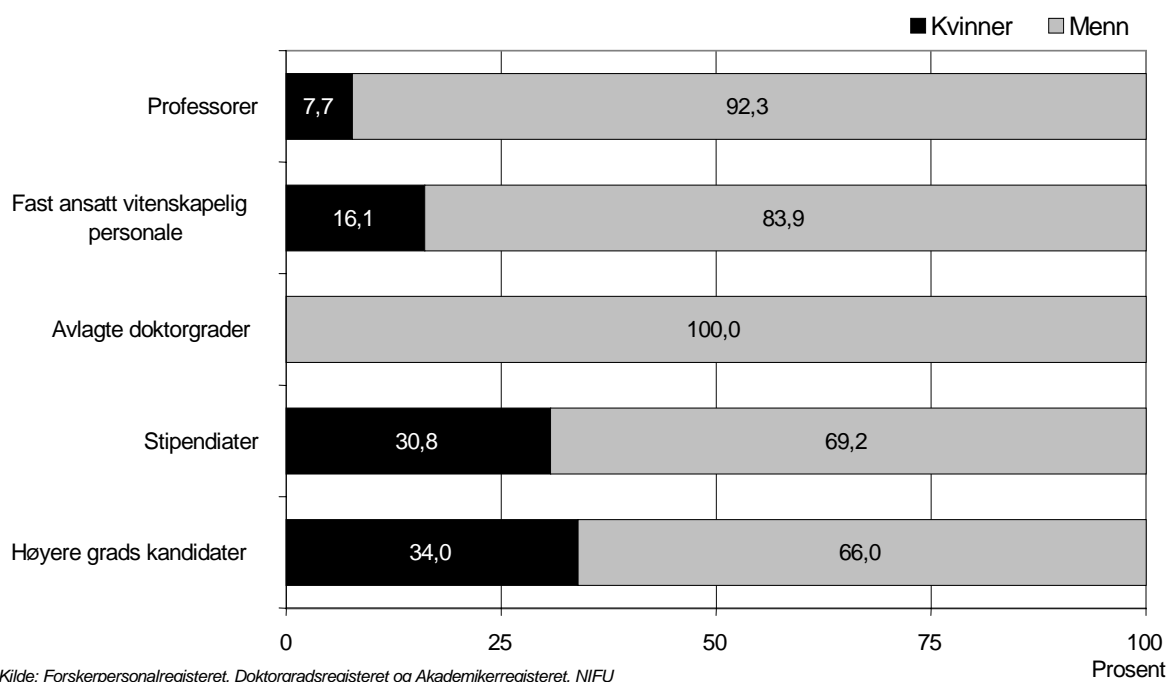


2.7.1.1 Humaniora

**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.

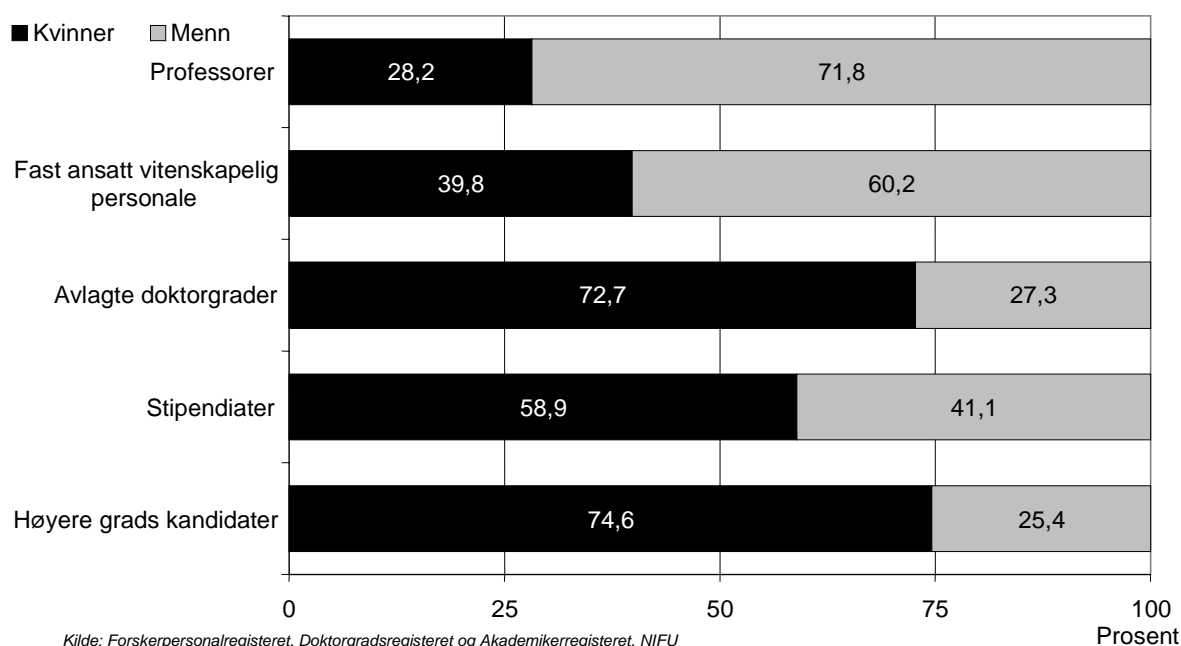
**Figur 2.21** *Kjønnfordeling i filosofi og idehistorie ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### **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.

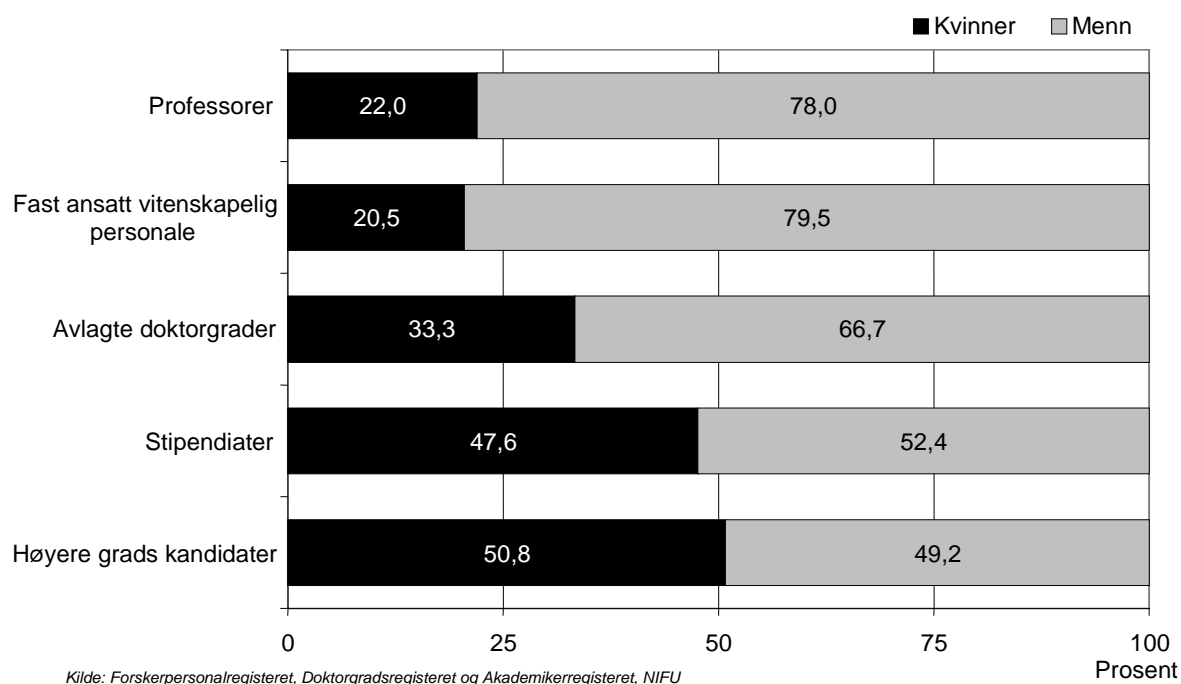
**Figur 2.22** *Kjønnsfordeling i språk- og litteraturvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### 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*

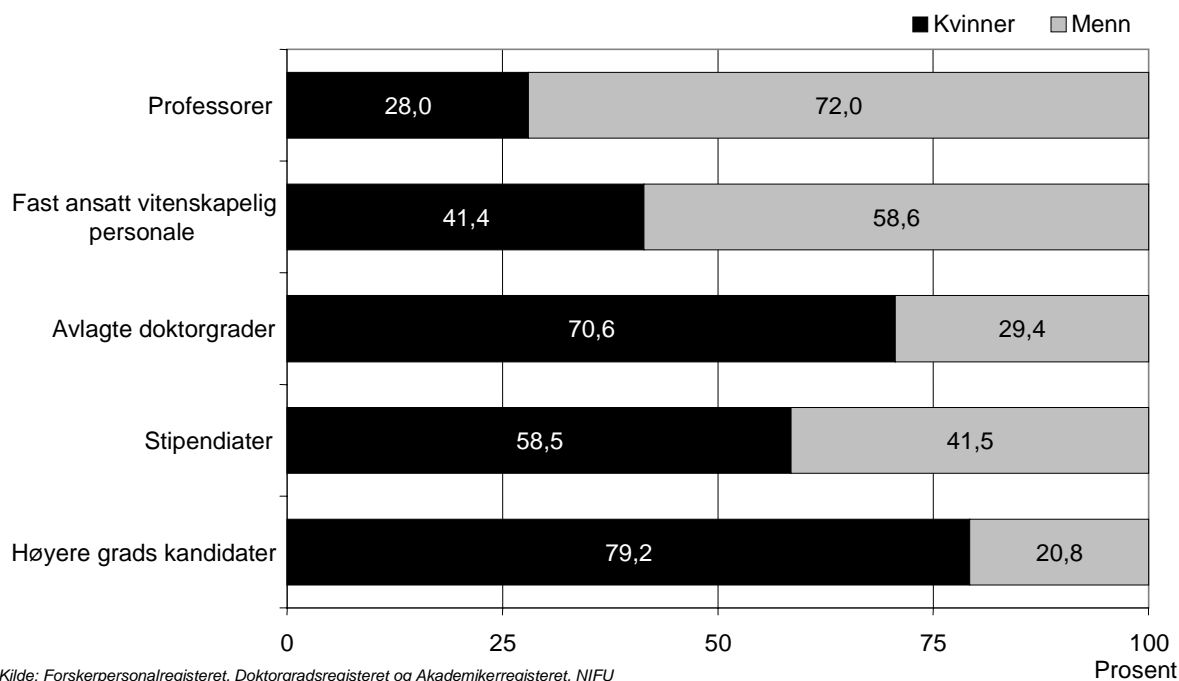


## 2.7.1.2 Samfunnsvitenskap

**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.

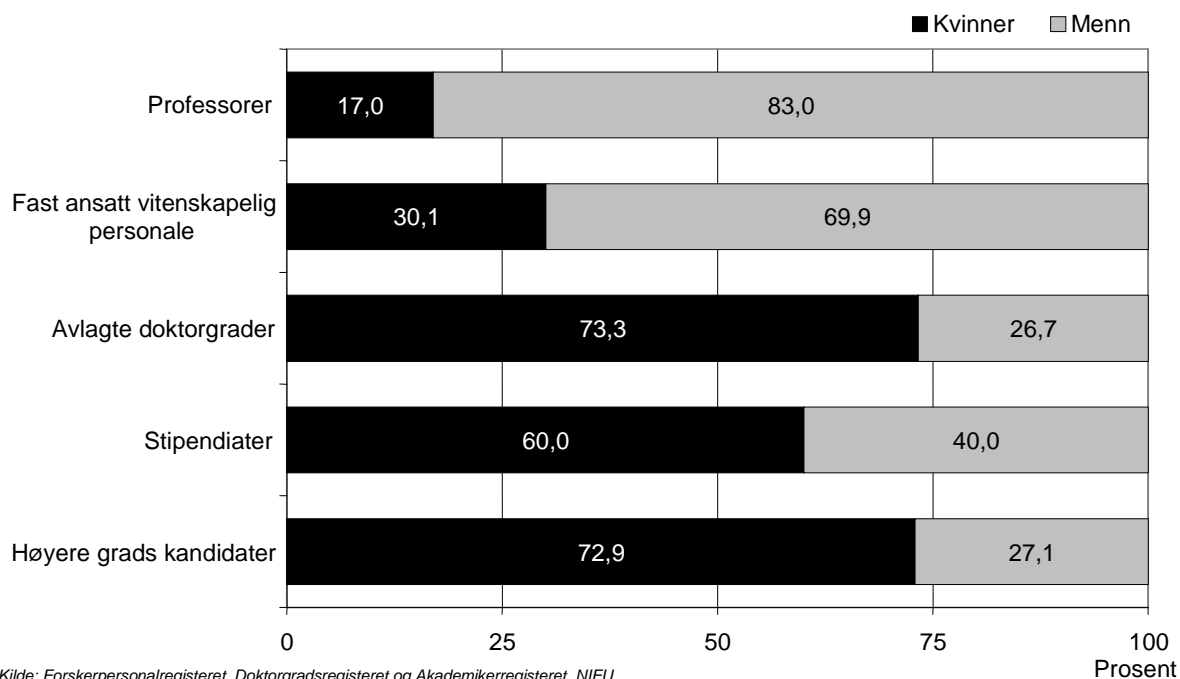
**Figur 2.24** *Kjønnfordeling i pedagogikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



**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.

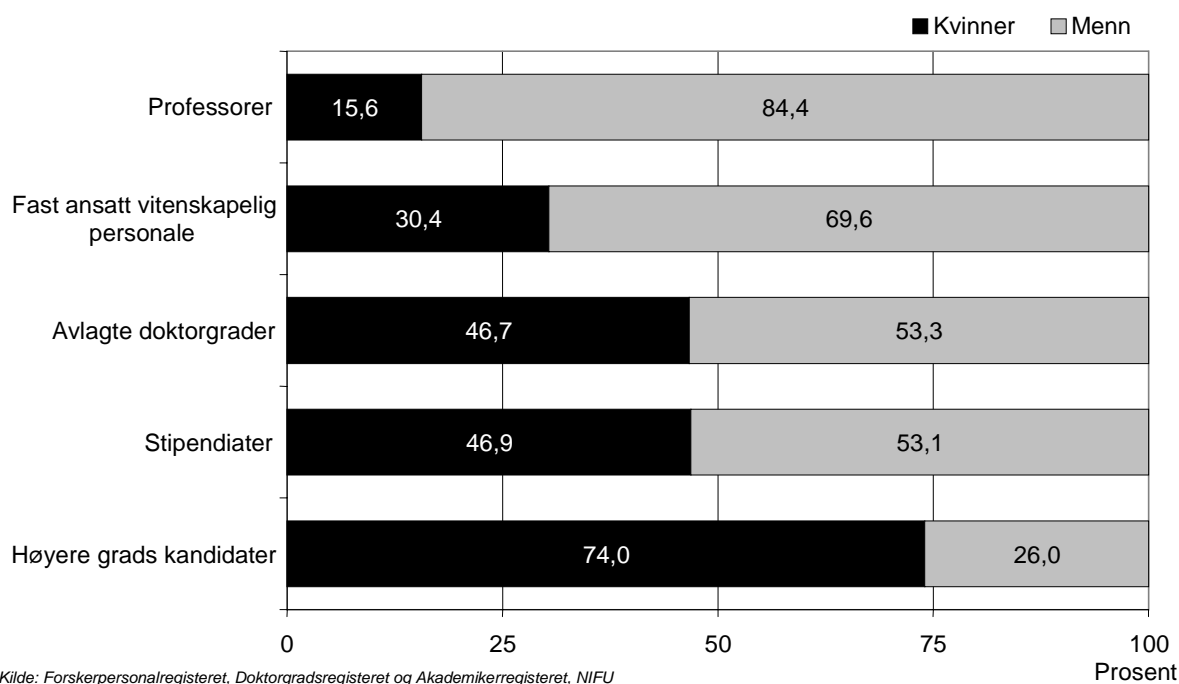
**Figur 2.25** *Kjønnfordeling i psykologi ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### 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.

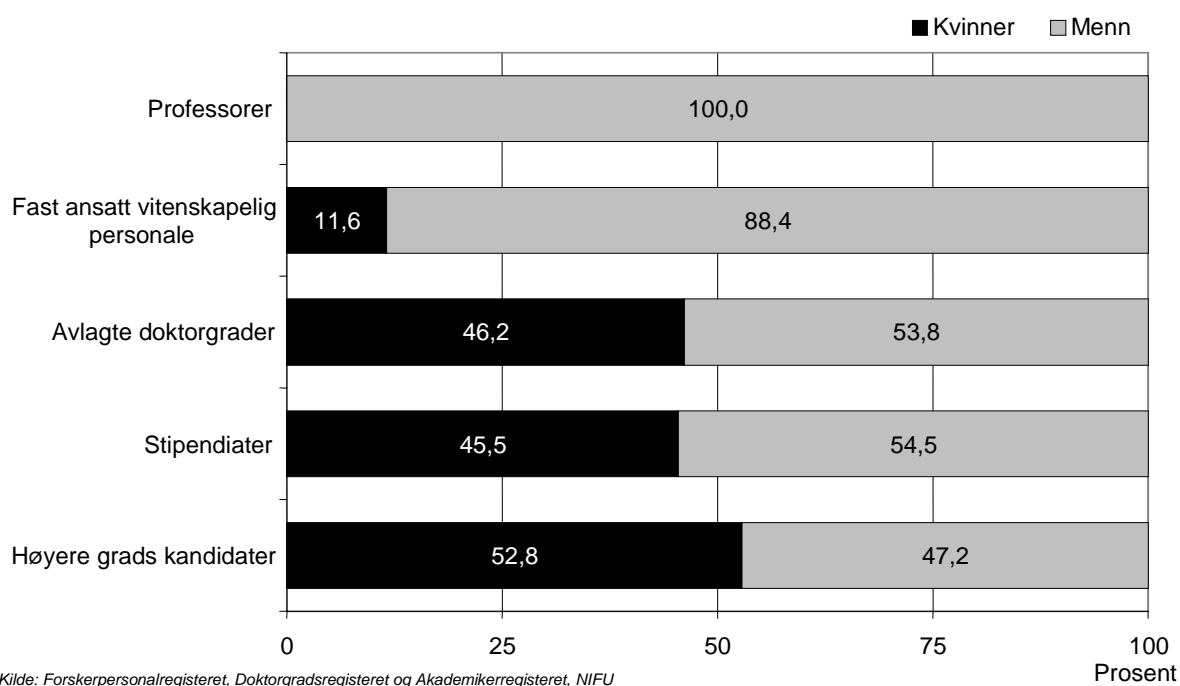
**Figur 2.26** Kjønnfordeling i sosiologi ved universiteter og vitenskapelige høgskoler i 1999



### 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.

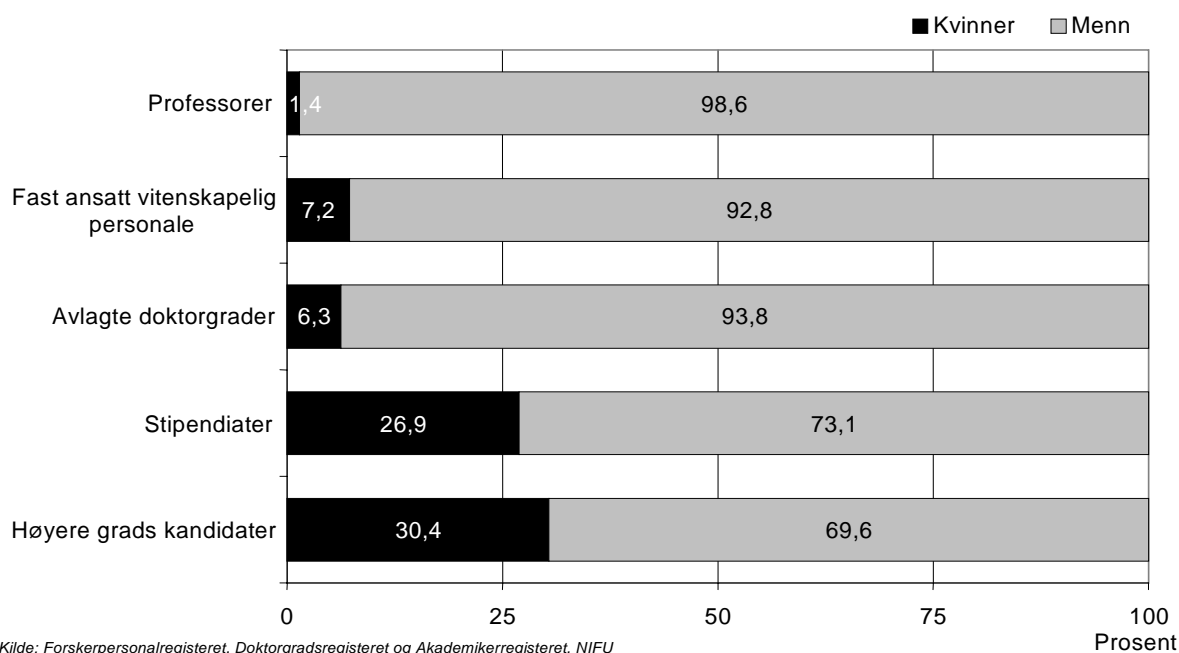
**Figur 2.27** *Kjønnfordeling i statsvitenskap ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### Økonomi

Her er kjønnsfordelingen enda skjevare 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*





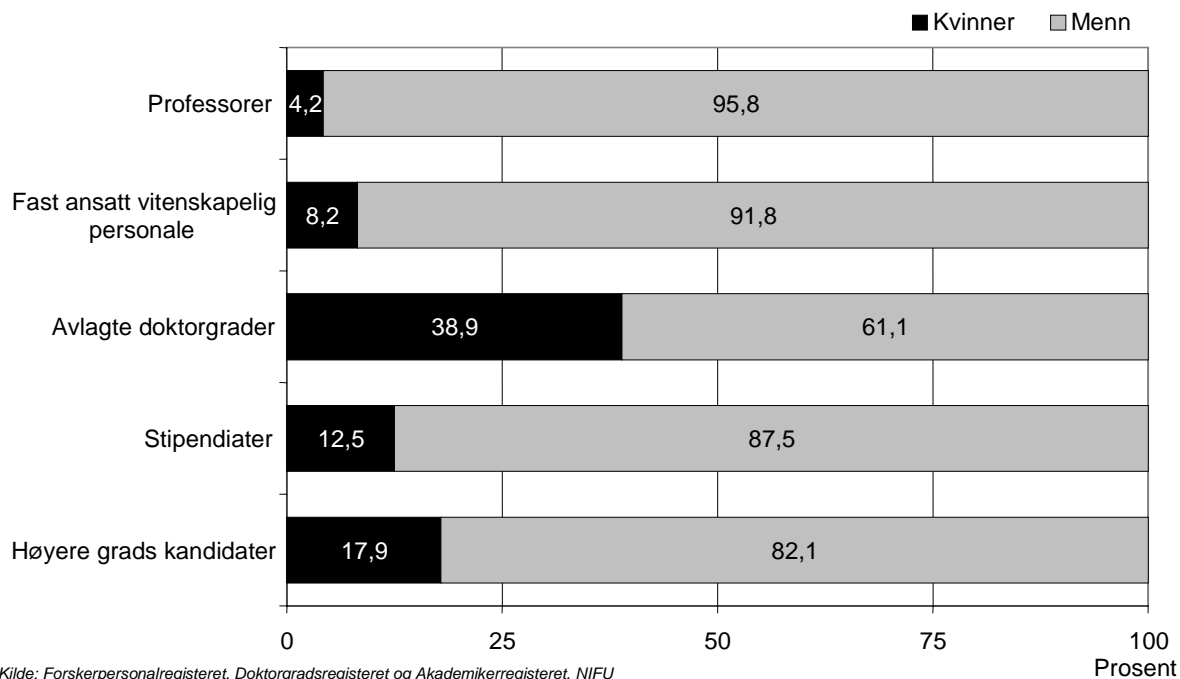
### 2.7.1.3 Matematikk/naturvitenskap

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 rekrutterer 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.

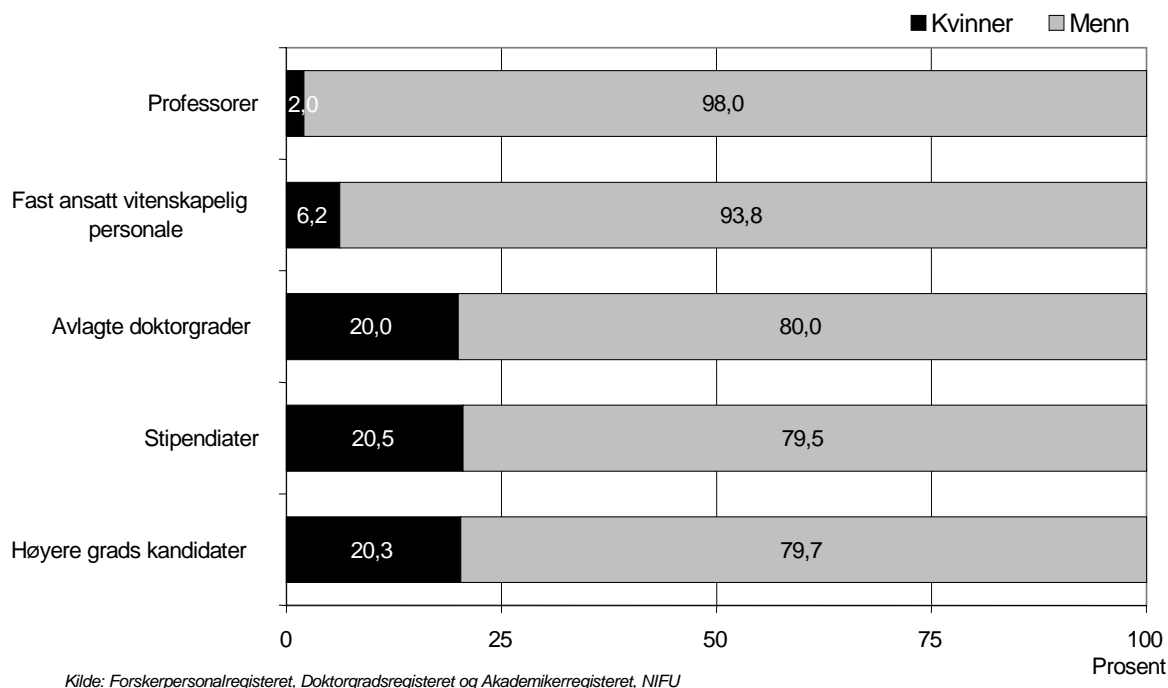
**Figur 2.29** Kjønnfordeling i matematiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



**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.

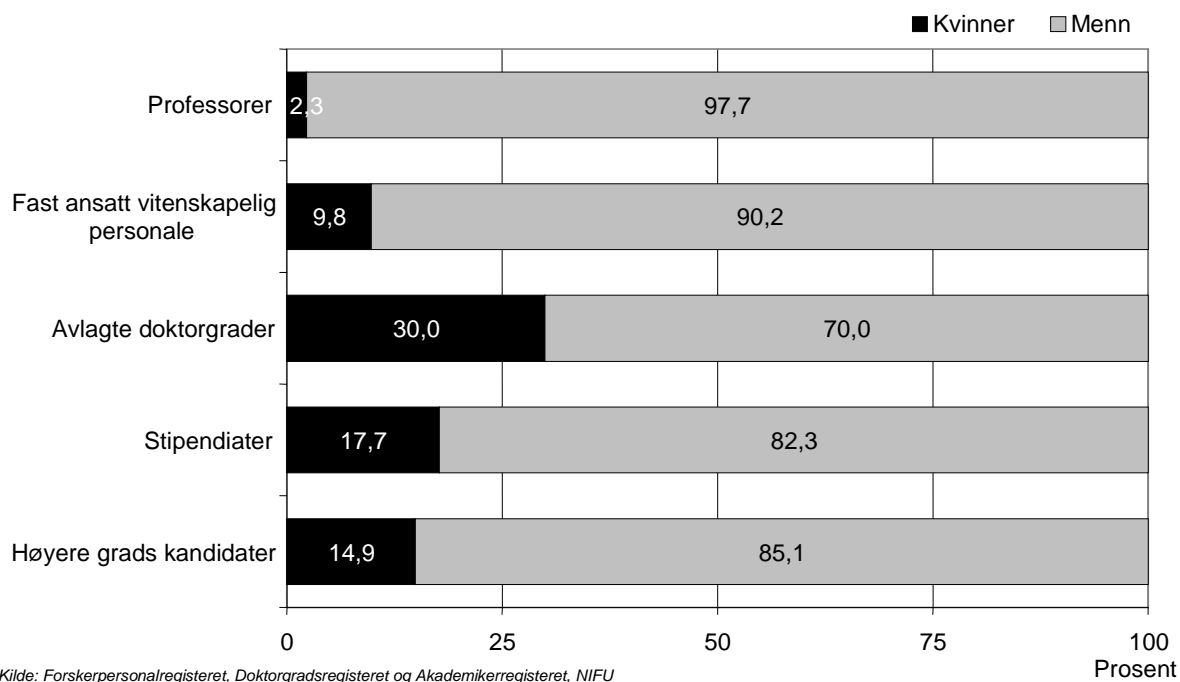
**Figur 2.30** *Kjønnsfordeling i fysiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### 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.

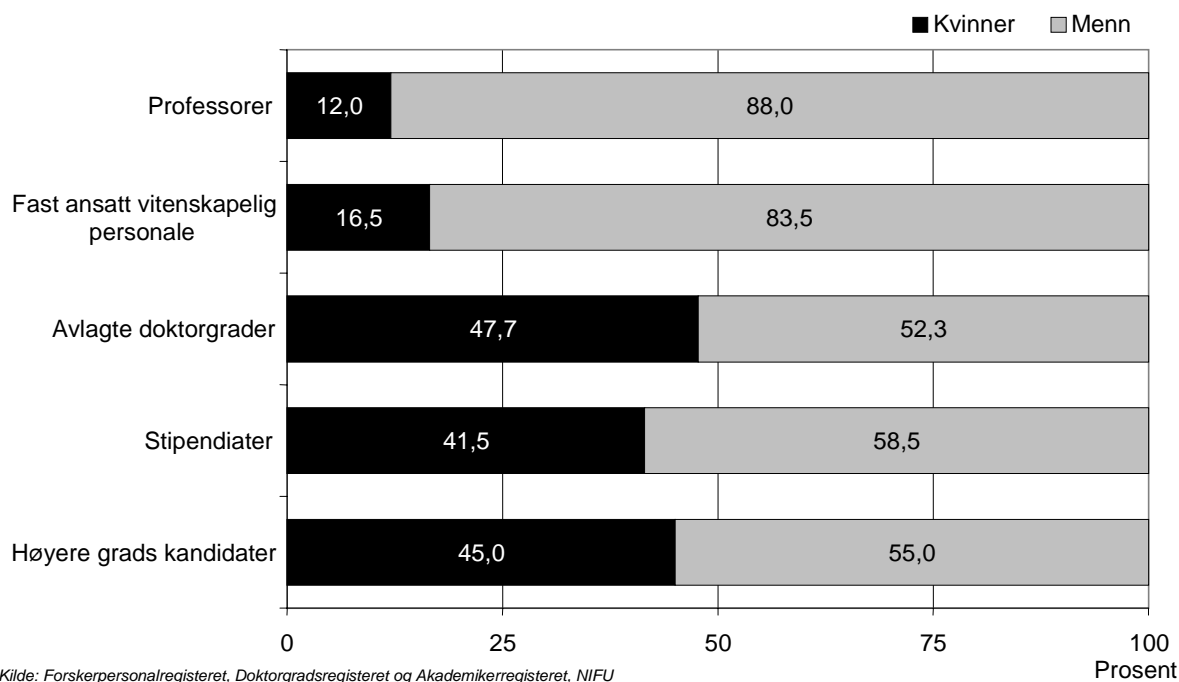
**Figur 2.31** Kjønnfordeling i informatikk ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999



## Kjemi

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

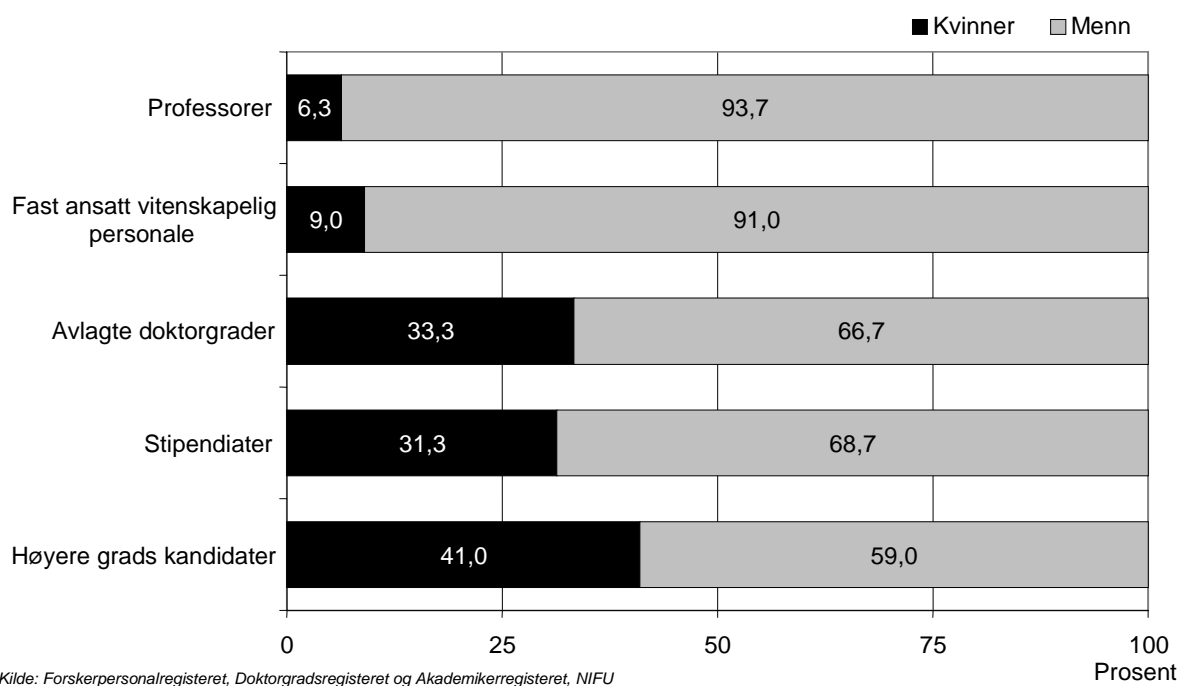
**Figur 2.32** *Kjønnfordeling i kjemiske fag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### 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.

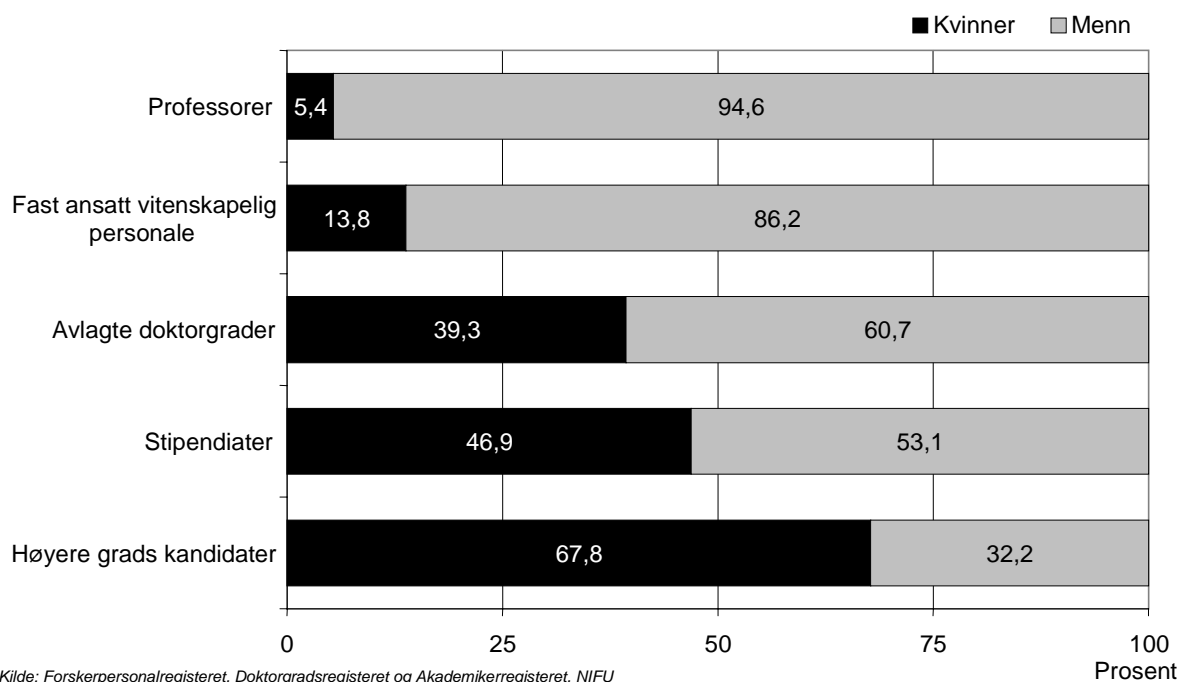
**Figur 2.33** *Kjønnfordeling i geofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



### 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** *Kjønnfordeling i biofag ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999*



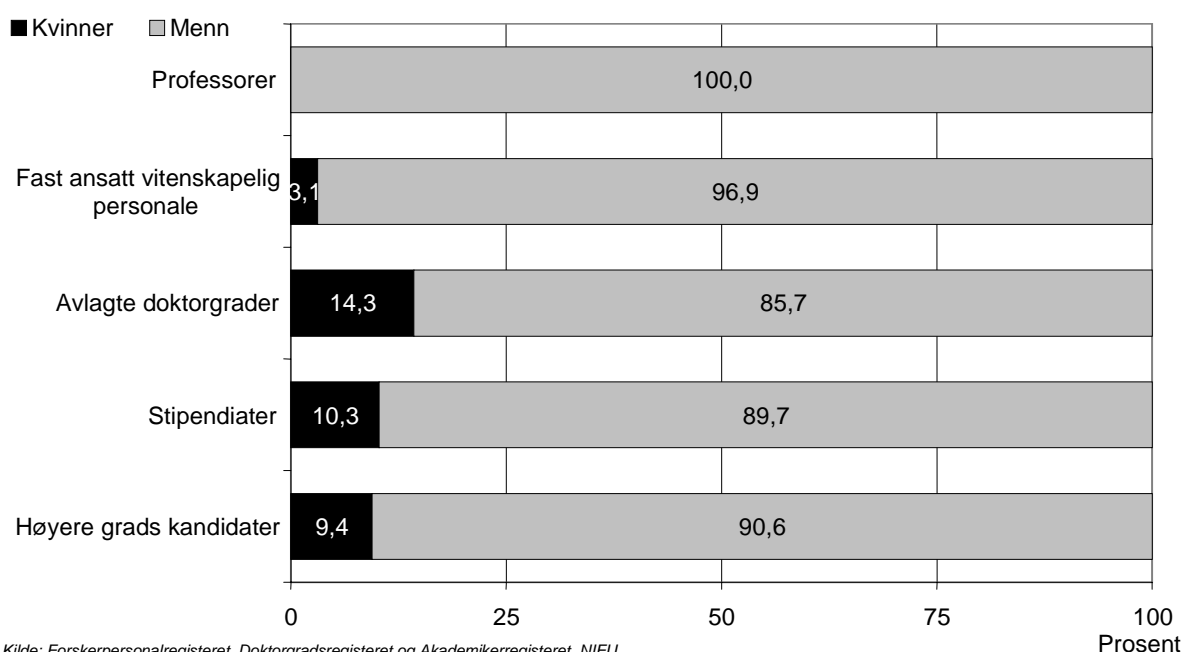
#### 2.7.1.4 Utvalgte teknologi-fakulteter ved NTNU

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.

#### *Fakultet 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.

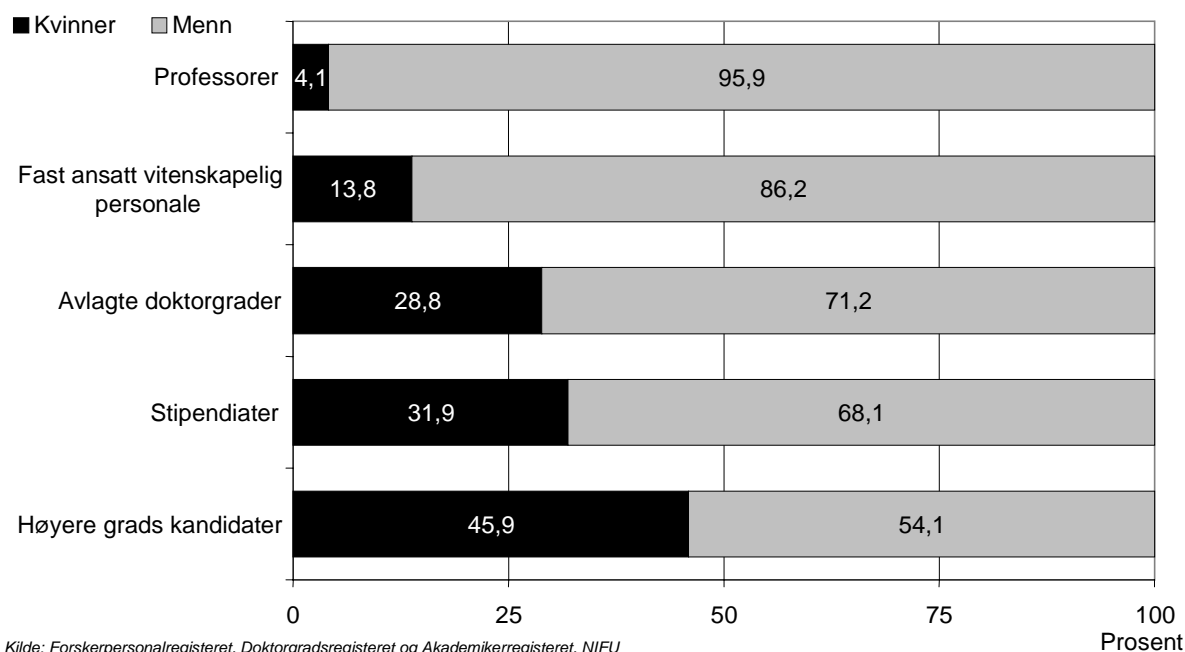
**Figur 2.35** *Kjønnfordeling ved Fak. for elektronikk og telekommunikasjon ved NTNU i 1999*



..

**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.

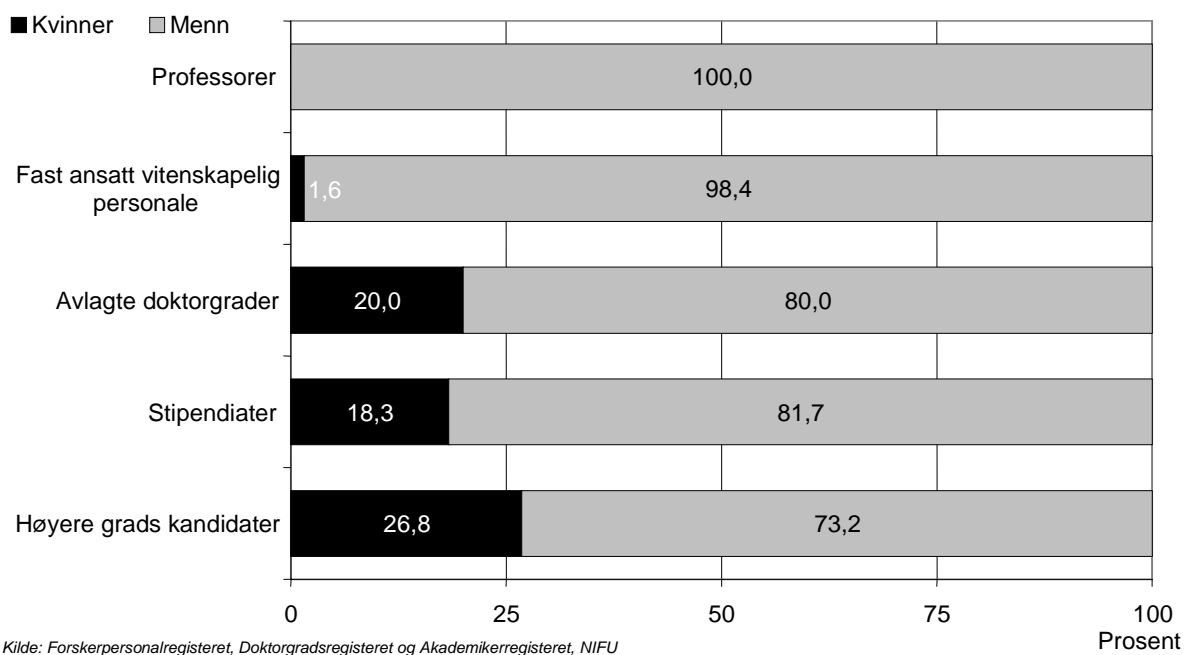
**Figur 2.36** Kjønnfordeling ved Fak. for kjemi og biologi ved NTNU i 1999



**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.

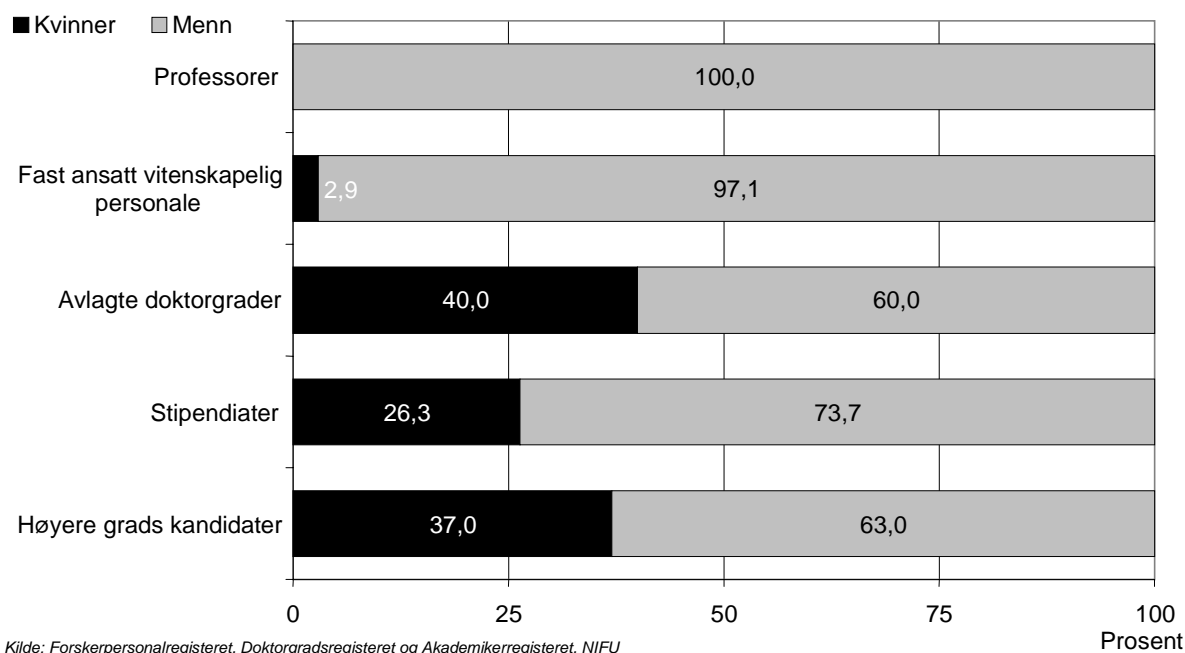
**Figur 2.37** Kjønnfordeling ved Fak. for bygg- og miljøteknikk ved NTNU i 1999



**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.

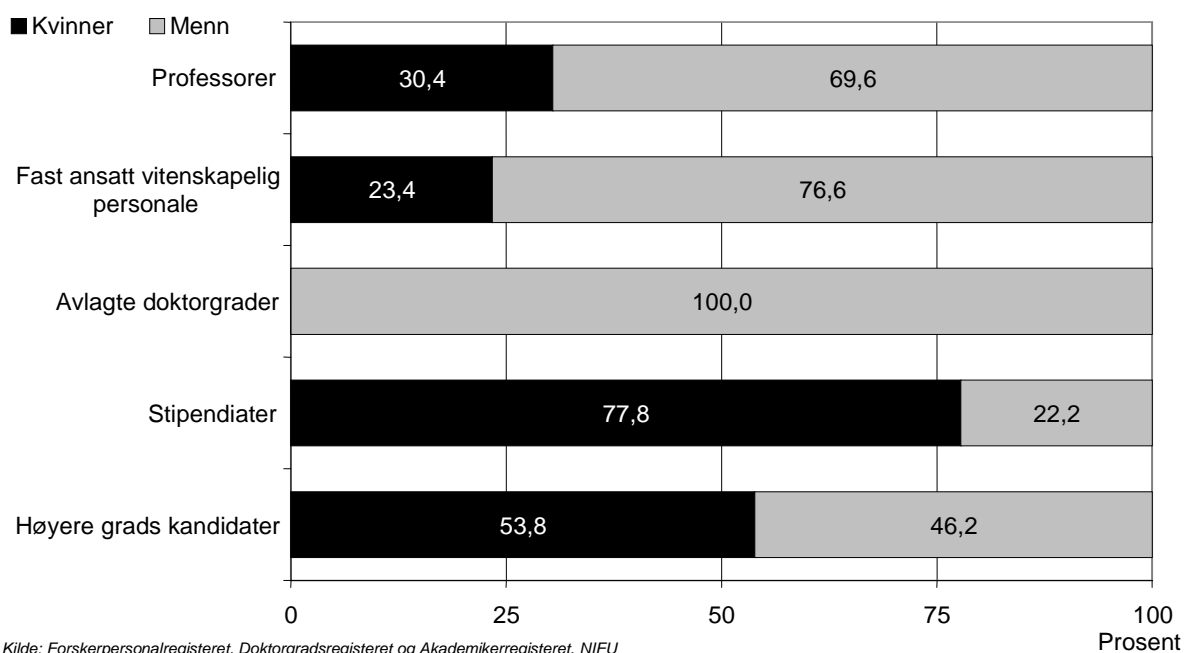
**Figur 2.38** *Kjønnfordeling ved Fak. for geofag og petroleumsteknologi ved NTNU i 1999*



### ***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).

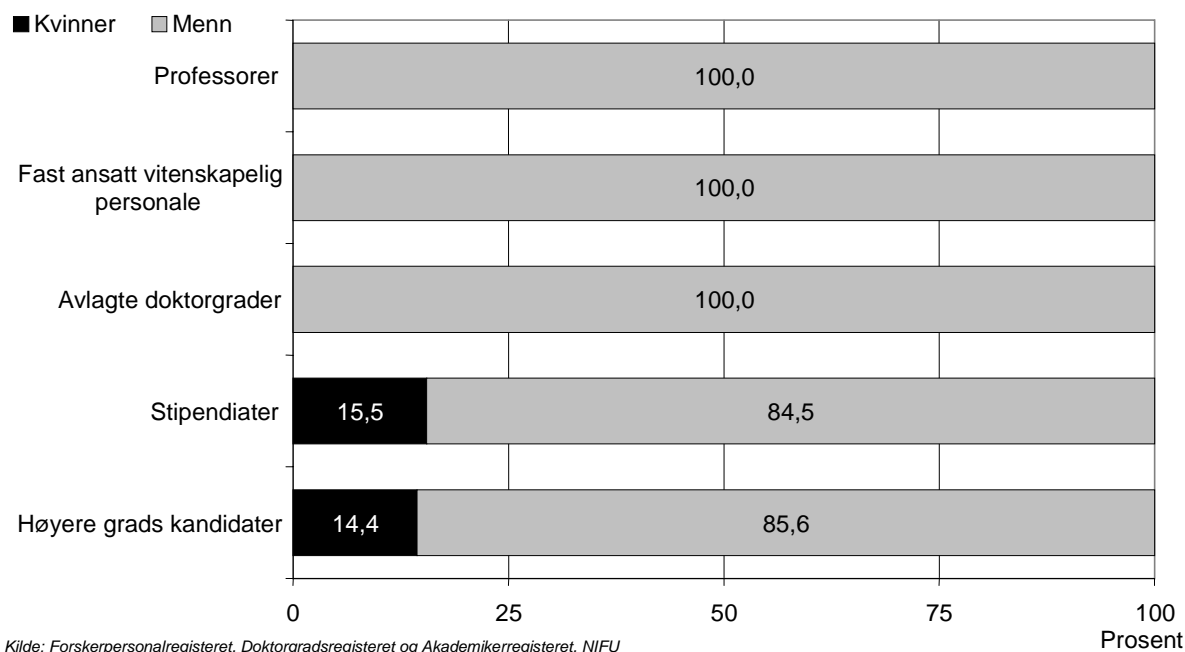
**Figur 2.39** *Kjønnsfordeling ved Fak. for arkitektur, plan og billedkunst ved NTNU i 1999*



### ***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.

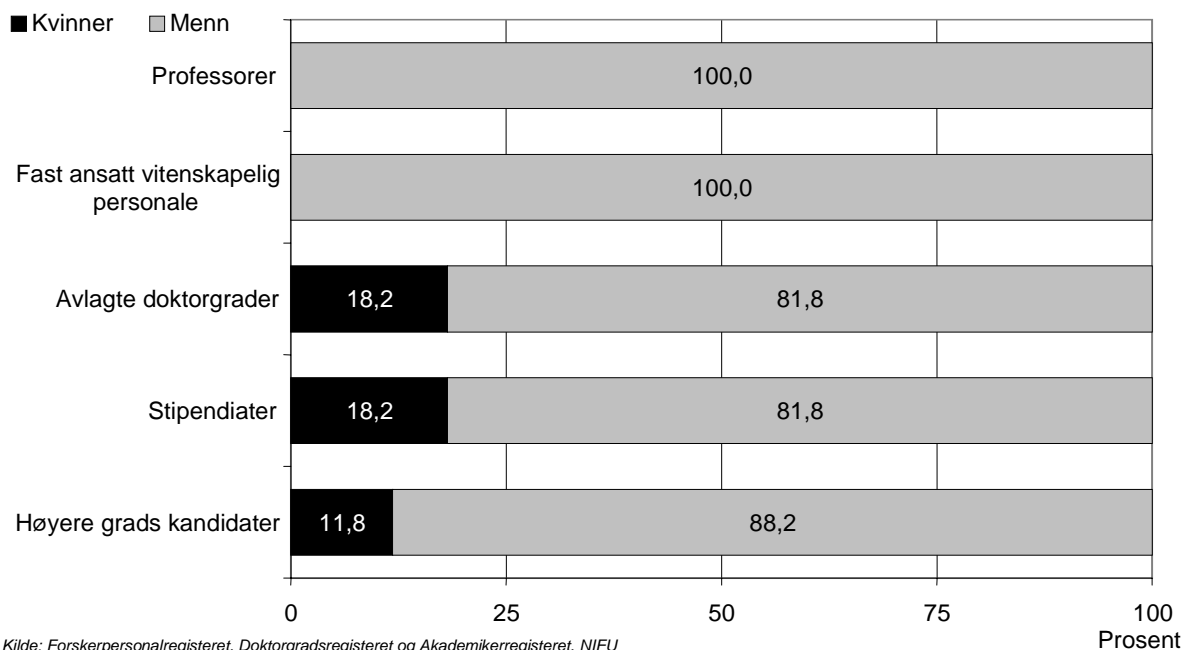
**Figur 2.40** *Kjønnfordeling ved Fak. for maskinteknikk ved NTNU i 1999*



**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.

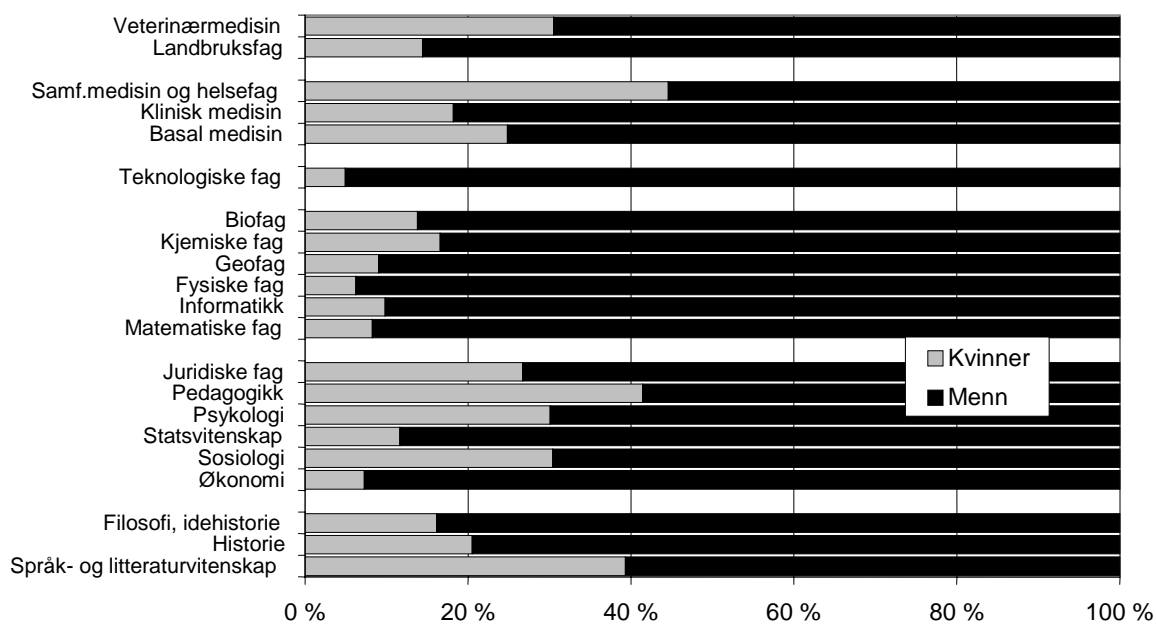
**Figur 2.41** Kjønnfordeling ved Fak. for marin teknikk ved NTNU i 1999



### 2.7.1.5 Sammenligning av faggruppene

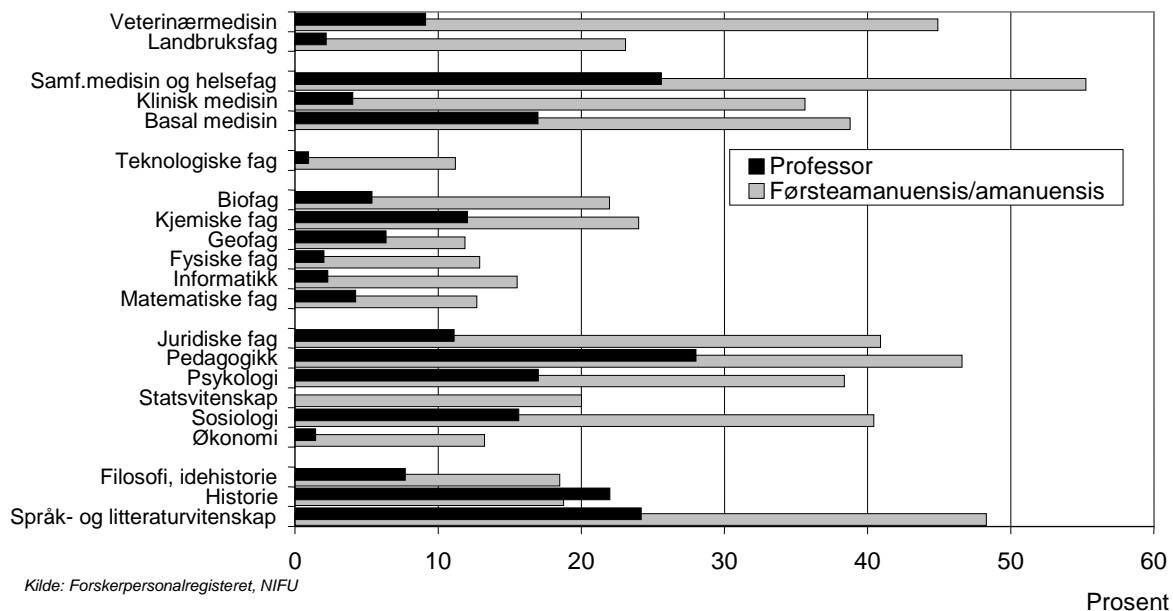
Som Figur 2.42 viser var kvinneandelen blant det faste personalet i 1999 høyest – dvs. om lag 40 prosent – i *samfunnsmedisin og helsefag, pedagogikk og språk- og litteraturvitenskap*. Lavest kvinneandel finner vi i *økonomi, teknologi* og de fleste *naturvitenskapelige faggrupper*.

**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.

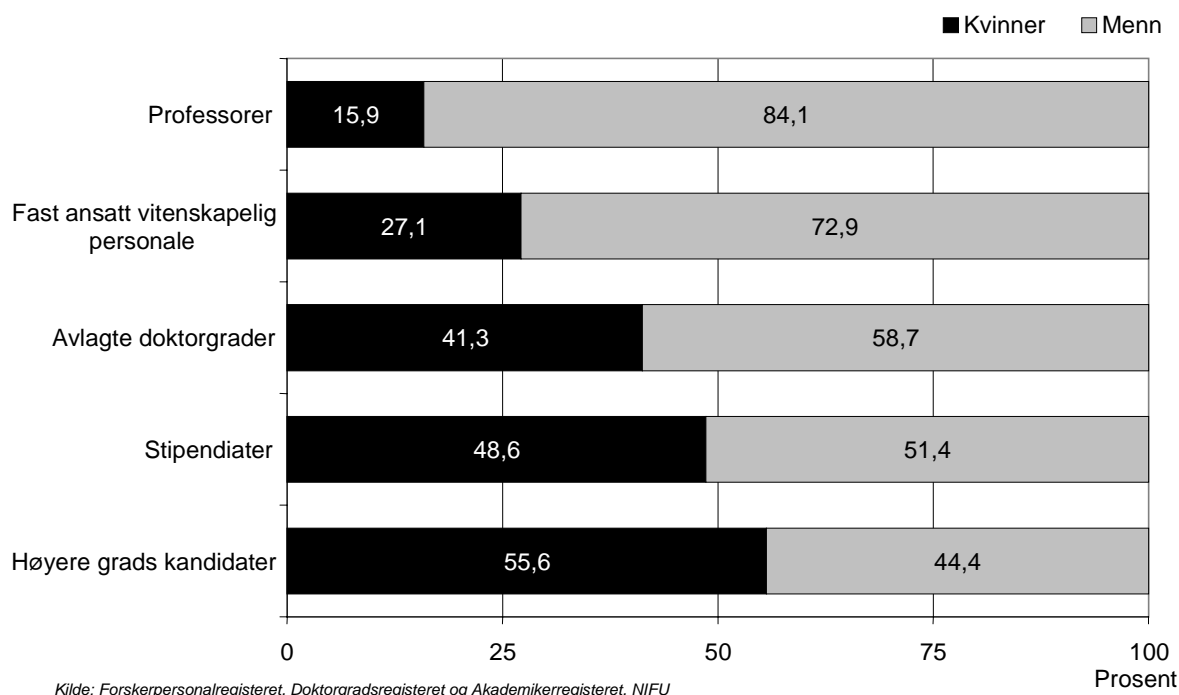
**Figur 2.43** Kvinneandeler i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1999 for utvalgte faggrupper, etter stillingsgruppe



## 2.7.2 Institusjonsprofiler

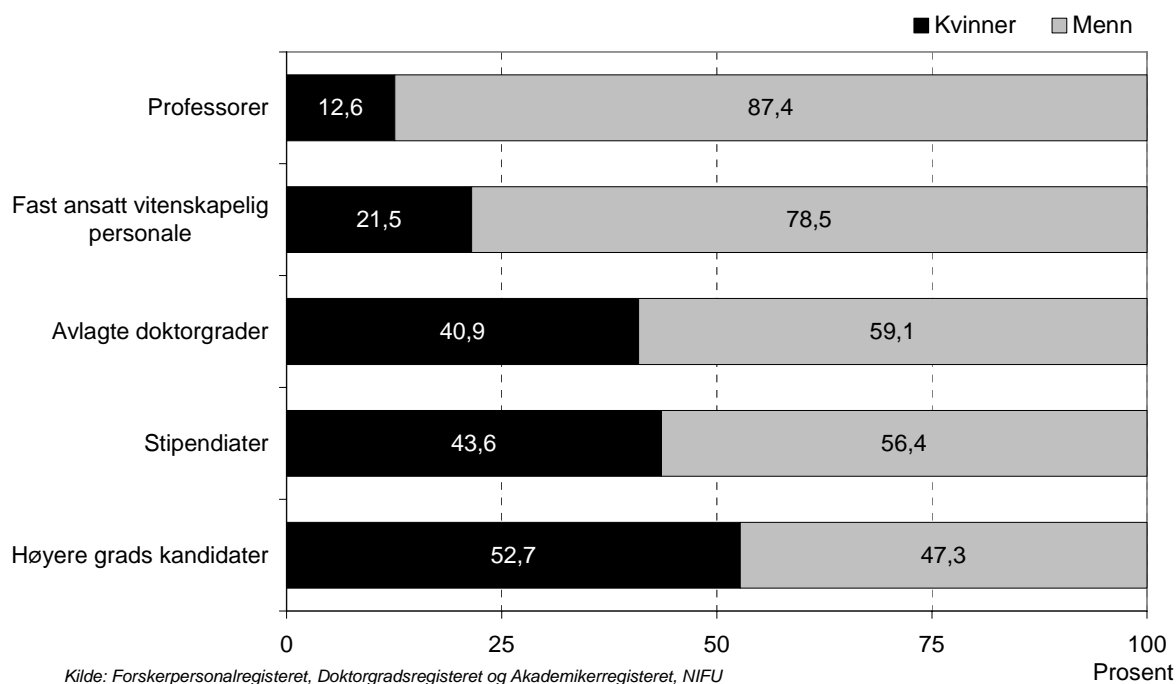
Blant universitetene skiller NTNU seg ut med lavere kvinneandeler enn de øvrige universiteter, noe som har sammenheng med den vekt ingeniørfagene har ved dette lærestedet. Kvinnene er i flertall blant høyere grads kandidater ved alle universiteter unntatt NTNU. For stipendiater ligger kvinneandelen over 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

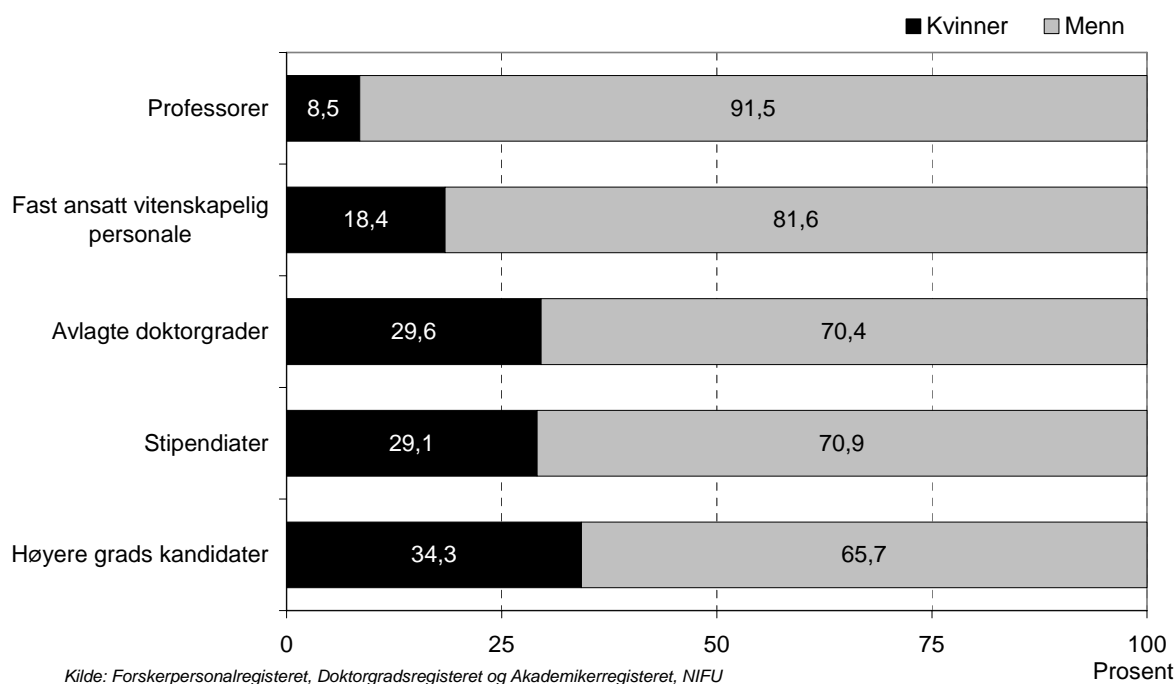


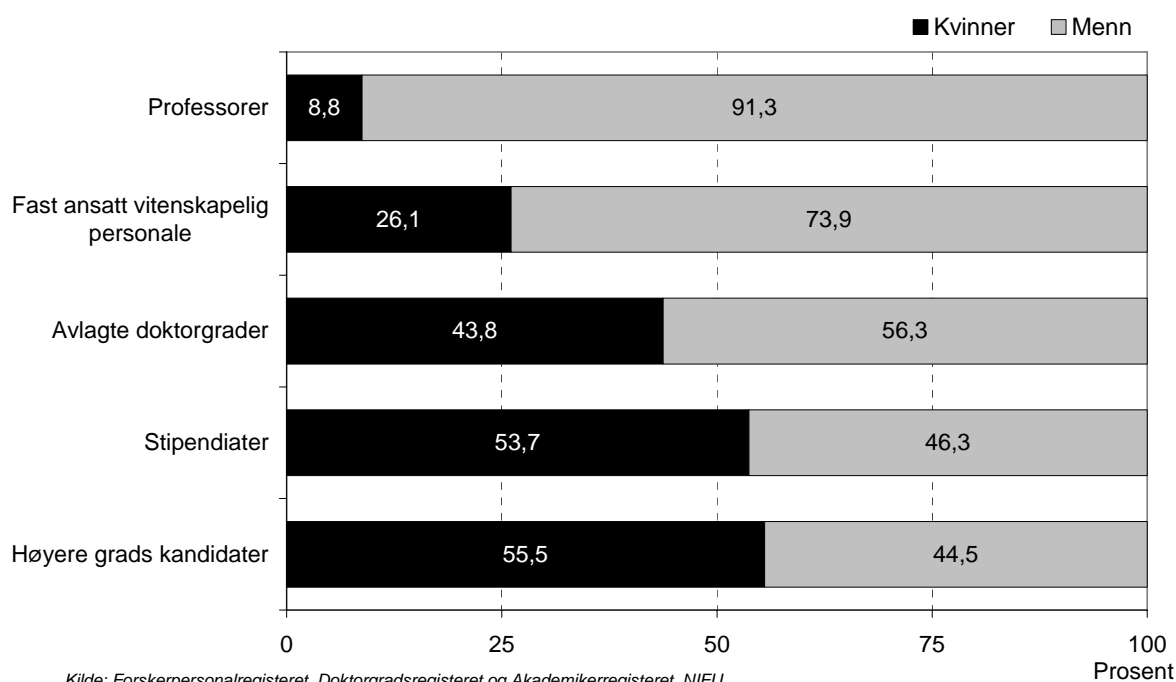


**Figur 2.45** Kjønnfordeling ved Univ. i Bergen i 1999



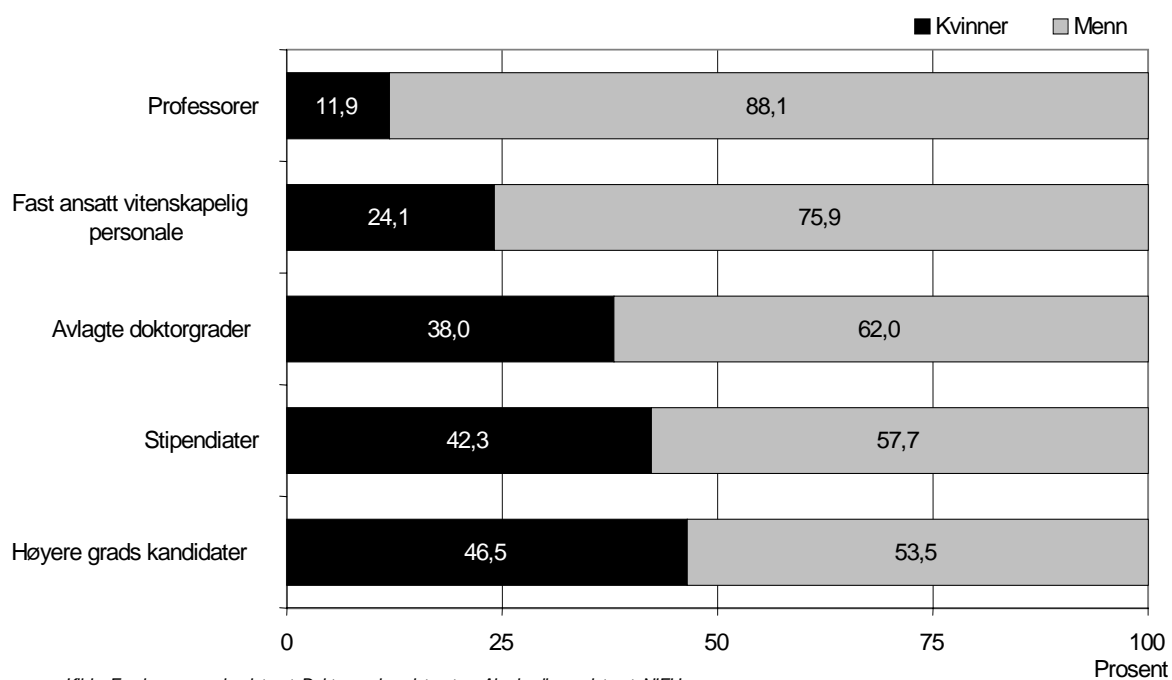
**Figur 2.46** Kjønnfordeling ved NTNU i 1999



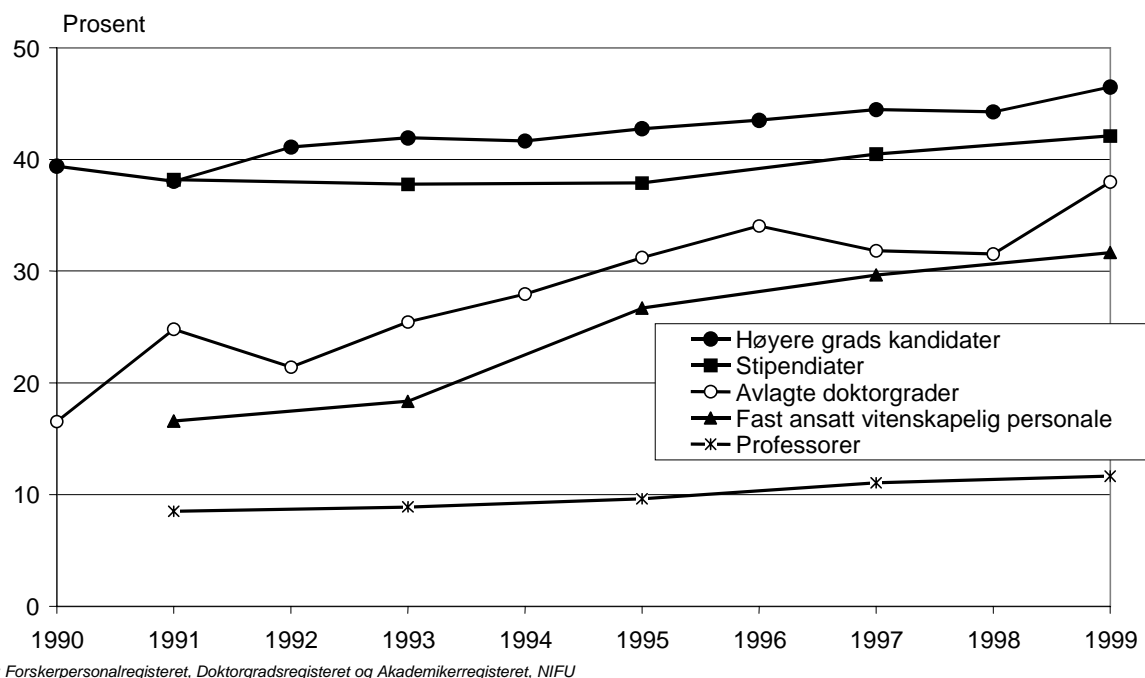
2.47 *Kjønnfordeling ved Univ. i Tromsø i 1999*

Ser vi på universitetene og de vitenskapelige høyskolene 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



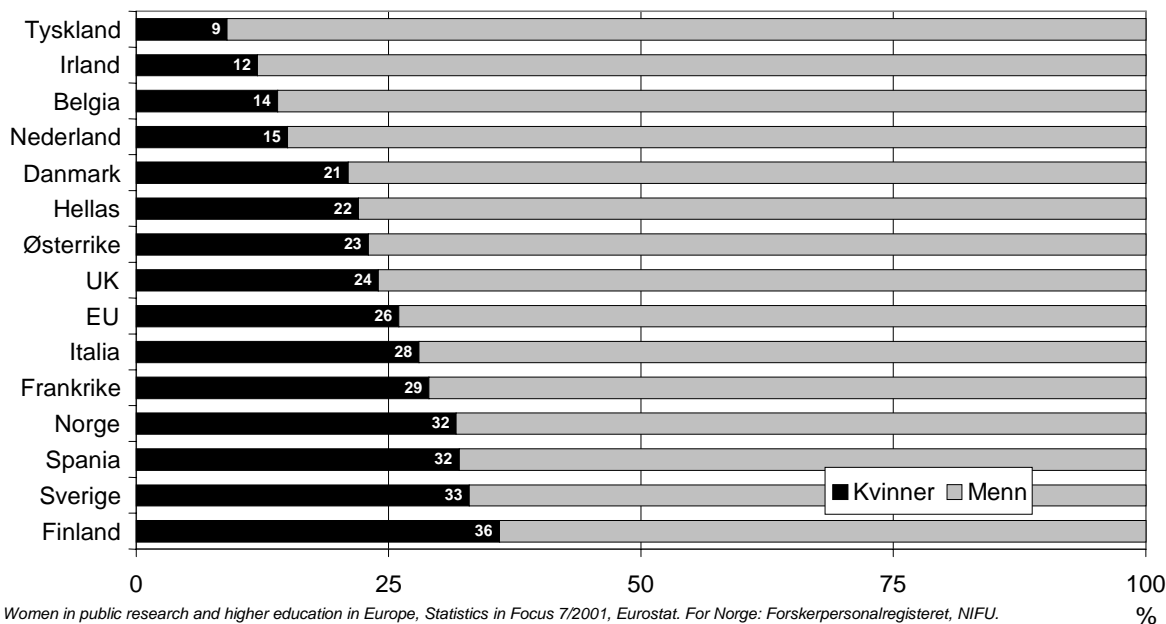
Vi kan konkludere med at det i løpet av 1990-tallet har vært en klar, men langsom vekst i andelen i kvinner blant kandidater og personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler.

## 2.8 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.

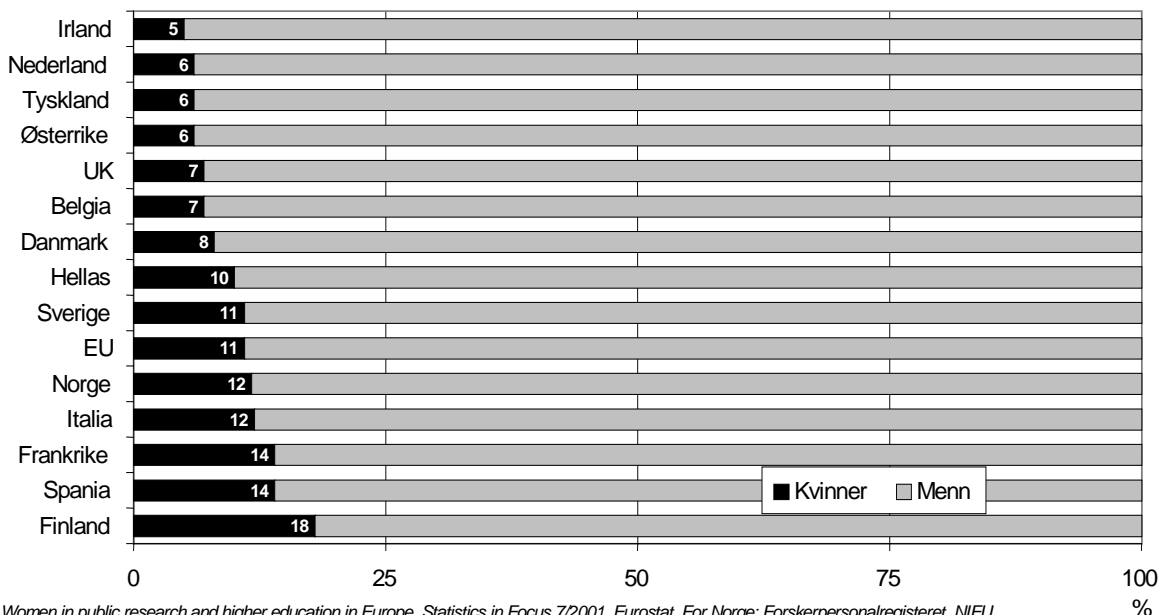
**Figur 2.50** Kjønnfordeling blant professors (alle kategorier) i Higher Education sector i EU-landene og Norge i 1999



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 høyskolesektoren – 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.

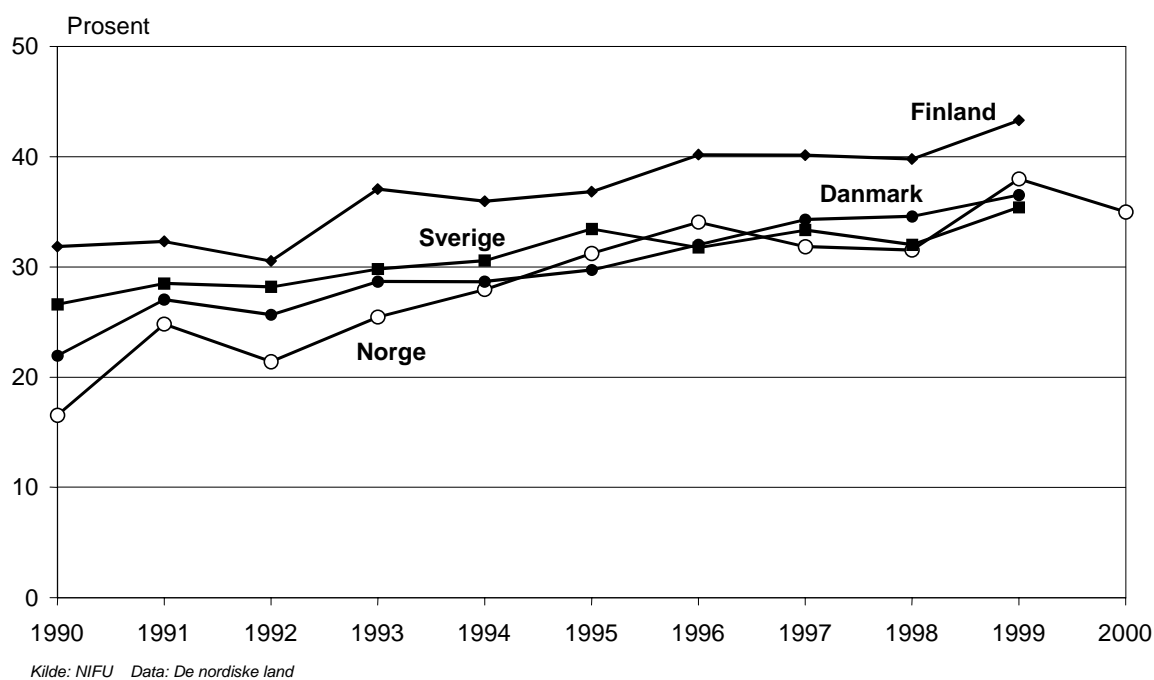
Situasjonen for norsk forskerrekuttering kan belyses ved å sammenligne med de øvrige nordiske land. Dataene forteller at det avlegges færre doktorgrader i Norge enn i de andre landene i forhold til innbyggertallet. I 1998 ble det avlagt 21 doktorgrader i Sverige per 100 000 innbyggere. Tilsvarende tall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



**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.



## 3 Seleksjon til forskning – er kjønn relevant?

### 3.1 Innledning

Lav representasjon av kvinner i forskning blir gjerne betraktet som et som et speilbilde av gårdsdagens 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 kapittelet 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 kjønnssegregering mellom fagområder. Men det er også grunnlag for å hevde at stereotype forestillinger om kjønn preger systemet på en slik måte at menn og kvinner blir møtt med varierende grad av muligheter til å bli forskere. 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 miljø.

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, 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 kapittelet 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.

### **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). Argumentet henspiller til en antatt logikk i den akademiske demografi, der dagens kjønns sammensetning blant seniorpersonalet kan regnes 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 mye tilsier at prosesser som bidrar til å skape kjønnsulikhet må forstås langs mange flere nivå og relasjoner.

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. Individuer 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 kjønnen 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 kjønnsulikhet som produseres i samfunnet for øvrig, gjennom sosialisering i oppvekst og skolegang og gjennom påvirkning fra venner, media etc.

Som vi også skal komme tilbake til, tyder mye på at samfunnets kjønnsulikhet reproduseres gjennom utdannings- og forskningssystemet, f.eks ved at stereotype forestillinger om mannlig og kvinnelig egnethet fremdyrkes og holdes vedlike i relasjoner mellom veileder og student og i vitenskapelige bedømmelses- og ansettelsessaker. Som allerede nevnt kan derfor ikke dagens og fremtidens kjønnsammensetning tolkes som en refleks av utviklingstrekk i den akademiske demografi. Det at stipendiatgruppen er mest kjønnsbalansert og sett i relasjon til at yngre generasjoner kan tenkes å være bærere av andre forestillinger om kjønn enn eldre, tilsier at det kan skje betydelige fremtidige endringer i kjønnsammensetningen 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).

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 kvinneandelene blant forskere på høyere stillingstrinn innen naturvitenskapelige og teknologiske fag (Etzkowitz, Kemelgor & Uzzi 2000).

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 utdannings verdi 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. I universitetssektoren kan det f.eks vise seg å bli nødvendig med både dr. grad og post.dok stipend før en regnes som kvalifisert til fast vitenskapelig stilling. Fremtiden vil vise hvorvidt det vil bevilges ressurser nok til å erstatte de stillinger som blir ledige p.g.a pensjonsavgang. En strammere organisering, med vekt på gjennomstrømning og lav disputeringsalder tilsier at kvalifiseringsfasen har fått preg av en mer rigid tidsklemme mot tidligere. Dette 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.

En økning i andelen kvinnelige rekrutter og potensielle rekrutter til doktorgrad er altså ingen garanti for en betydelig økning i kvinneandelen blant fast vitenskapelig personale på sikt. Det er også viktig å fokusere at kvinner og menn i sine utdanningspreferanser fremdeles velger tradisjonelt, et tema vi nå skal komme nærmere inn på.

### **3.3 Kjønn i det maskuline ytterpunkt**

Data om kjønns sammensetningen i studentmassen bekrefter også tendensen til at høyere 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 også 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 kan ikke bare illustrere at en rådende studieform kan ha kjønnskjevhet som en uintendert konsekvens, men også at kjønnspektivet med fordel kan integreres i ”kvalitetsreformen”; i 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 også 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 gymnaslærerens inspirasjon hatt stor betydning for at de valgt 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 kvinnes 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 kald”, og interesserte seg for flere forskningsemner.

Som denne undersøkelsen kan illustrere, er den faglige konteksten ikke kjønnsnøytral. Det er også rimelig å gå ut fra at de ulike fagtradisjonene med sin status, kultur, sine verdier, symboler, fagidentiteter og idealer i varierende grad vil være knyttet opp mot forventningene til den idealtypiske mannlige rolle og at 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, er det også plausibelt å gå ut fra at de i varierende grad er forenlige med tradisjonelle forestillinger om kvinnelighet og mannlighet. Det er også rimelig å gå ut fra at kjønnete 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. Individers aspirasjoner formes også av de forventninger som rettes mot dem fra forskningssystemets side. Som kandidat i et fag er du ikke bare blitt sosialisert i fagtradisjonen, men også i forventningene til faggruppen. Seleksjon til et fag kan dermed sies å ha en tosidig karakter: Individenes egne ambisjoner og selvverdier 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 signaler 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 høyde for forskjeller i organisering av akademisk arbeid mellom fagområder som kan bidra til å forklare kjønnsulikhet, noe vi nå skal komme inn på.

### **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, 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 doktorgradsstudenter og omvendt. Men, disse mønstrene kan også forklares ved tendensen til kjønnssegregering 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 forskerrekutters 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 forskningssystemet. Kjønnforskjeller med hensyn til veileders innsats understøttes også av et materiale samlet inn fra dr.polit- kandidater i forbindelse med den nasjonale evalueringen av forskerutdanningen 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).

### **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 veileders 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 i studiet var målrettede og oppsøkende i strategier som kunne føre frem til et forskerutdanningsstipend, var kvinnene i større grad avhengig av eksterne bekræftelser 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.

### **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 Akademia 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 mye brukt 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 kjønnet, så vel som hvorfor sosiale allianser og uformelle nettverk på feltet kan være kjønnssegregert.

### **3.5.1 Publisering og kjønn**

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

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 artikkel- ekvivalenter i 1982). Forskjellen var imidlertid betydelig mindre blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere med barn eldre enn ti år (14 prosent færre artikkel- ekvivalenter 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 forskerrekruarters 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 forklares ved forhold som at norske akademiker- kvinner 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.

### **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.

## **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 distrikthøgskoler. 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 distriktshøyskoler 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).

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

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.

At hensynet til faglig kvalitet står høyt i ansettelsessaker, skal ikke bestrides, men internt i forskningsmiljøer kan det også være uenighet både om hvordan stillinger skal utlyses og hvem som er best kompetent. I forlengelsen av Først undersøkelser som viste tendenser til systembettinget konkurranseulikheter mellom kvinner og menn, vil vi hevde at innsikt i hvorvidt kvinner og menn har ulik sjans til å få en vitenskapelig stilling må bygge på kunnskap om den sosiale organiseringen av forskersamfunnet og den rekrutteringspraksis som der gjøres gjeldende. Vi tenker på alt fra omfanget av og motivene bak slike ting som ”skreddersyng” av utlysningstekster, til forhold som har betydning for kjønnssammensetningen i søkertilgangen.

Ståhle (1998) undersøkte kjønnssammensetningen 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 kjønnssammensetningen 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 ansettelse 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.

Begrensningen med Ståhles perspektiv og undersøkelse er at han vurderer sjansene for å få en vitenskapelig stilling som et resultat av forholdet mellom kjønnssammensetningen 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.

Uansett, kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger som blir utlyst, er en av flere forutsetninger som må innfris for å øke kvinneandelen blant forskere. En fersk undersøkelse foretatt ved norske universiteter og høyskoler viser at det i snitt bare er to søkere til vitenskapelige stillinger.<sup>2</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? Det bør derfor være nødvendig å foreta undersøkelser av hvorvidt forhold som skreddersynging av stillinger, posisjonsbygging for enkeltpersoner og miljøer, uformelle invitasjoner, kallelser til professorat, forskningspolitiske føringer om faglig profilering og satsningsområder kan fungere i kvinners disfavør. I forlengelsen av dette er det også viktig å ta i betraktning at akademiske livsløp, studietid og akademisk karriere, i norsk sammenheng hovedsakelig foregår innenfor lokale kretsløp.

### **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.

---

<sup>2</sup> Rekrutteringssituasjonen ved universitetene og høyskolene. Perioden 1999-2000. Forskerforbundets skriftserie 6/2001.

Gitt omfanget av intern rekruttering kan rekrutteringspoolen til et fag både teoretisk og empirisk (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. 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.

Også i land kjennetegnet ved akademisk mobilitet er en slik støtte som regel avgjørende for å kunne fortsette en akademisk karriere i universitetssektoren. Men i motsetning til land preget av mer mobilitet, som USA, vil lokal støtte i norsk sammenheng også være forbundet med at fagpersonalet i slike prosesser velger seg ut sine fremtidige allierte og samarbeidspartnere. Derfor vil også bestemte lokale faglige og posisjonelle interesser stå sentralt i rekrutteringssammenheng, f.eks i forhold til ønske om å styrke en forskningsprofil innenfor bestemte tematiske områder eller teoretiske retninger. Ved universitetene har slike prosesser, der senioransatte statistisk sett i de fleste tilfellene er menn, gjerne preg av at potensielle søkere oppmuntres allerede i studieløpet ettersom rekruttering gjerne er knyttet til posisjonsbygging for fagtradisjoner og enkeltpersoner. Utover en sosialisering i faget kan slike relasjoner være knyttet til interessen i å kultivere egnede kandidater som kan bidra til å innfri slike mål, f.eks ved å knytte til seg hovedfagsstudenter som assistenter på forskningsprosjekt.

At studietid og akademisk karriere i hovedsak skjer innenfor lokale kretsløp der potensielle rekrutter (kvinnelige og mannlige) i positiv og negativ forstand er prisgitt bestemte forhold ved sitt "moderininstitutt"; 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.

### **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 handicap 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).

Kunnskapsgrunnlaget 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 skreddersying av stillinger kan tenkes å ha kjønnsulikhet som en uintentert 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 forskerrekrutter 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 miljø. 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 topp-stillinger 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 professoropprykk 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 lavstatusområder med manglende tilgang til ressurser og innflytelse på forskningen.<sup>3</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.

---

<sup>3</sup> Slik en dansk undersøkelse har avdekket innenfor det medisinske forskningsfeltet (Henningens 1998).

## 4 Likestillingsarbeid og -tiltak ved universitetene

### 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 (kapittel 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 kvinneandelen 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 svangerskaps-permisjonen, 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 "ømerke" vitenskapelige stillinger har vært kontroversielt. Mange mener at dette tiltaket er uforenlig med hensynet til faglig kvalitet og rettferdige ansettelsesprosedyrer. Ømerking 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 doktorgradsstipend 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.

I dette kapitlet vil vi først vise hvordan likestillingsarbeidet er organisert ved de fire universitetene (4.2). Deretter gir vi en oversikt over hvilke *særtiltak* som brukes ved universitetene for å øke rekruttering av kvinner i forskning og hvordan tiltakene har fungert, vurdert av universitetenes likestillingsrådgivere (4.3). Videre ser vi på særtiltak for å kvalifisere kvinner i forskning (4.4).

Vi gir også en oversikt over hvordan universitetene arbeider for å *integre* likestilling i personalpolitikk og forskningspolitikk, og hvordan likestillingsrådgivere vurderer dette (4.5). 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 politikkenes 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.

## **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 (se 4.5). 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 Likestillingskomite 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 tilsettinger 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 fakultene 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 tilsettingssaker i henhold til Hovedavtalen og Likestillingsloven. De skal for øvrig bidra med holdningsskapende 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 tilsettinger 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 (UiT). 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.

### 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	UiT
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 kjønnkvotering 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 KUF 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 KUF. 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 potensiale 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 KUF 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. Kostnadsanslag er kr 500.000 per år per professor, totalt 5 mill. kroner. Midlene foreslås satt av sentralt innenfor rammen til fakultetene. I samme periode vil også universitetet opprette to årlige førsteamanuensis stillinger (fra og med 2001) medfølgende driftsmidler. Kostnadsanslag er kr 450.000 per år, totalt om lag 9 mill. kroner. 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 (evt 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. Likestillingsrådgi ver 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 for 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.

Likestillingsrådgi ver 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 forsvare sin rett til å reservere stillinger for kvinner ut fra bl.a. FN-konvensjonen (Uniforum nett no 30.11.01). Ifølge likestillingsrådgi ver 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. Det er spørsmål om norske myndigheter bøyer seg for ESA eller om de bringer saken videre til EU domstolen. Etter likestillingsrådgivers mening er det synd hvis øremerking av stillinger stopper opp, 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 KUF 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 KUFs kriterier om andel kvinner i vitenskapelige stillinger og av studenter. KUF tildelte Universitetet i Bergen 3 professorstillinger øremerket for kvinner i 2001. En av stillingene skulle ifølge KUF 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. Da går stillingene til mannlige kandidater som de har "i skjorteermet".

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 KUF 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 KUF 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 post doktor stipend/stilling for kvinner**

Øremerkede post doktor stipend brukes ved alle universitetene, både egenfinansiert og med finansiering fra KUF. 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 KUF 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 likestillingsråd giver 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 likestillingsråd giver 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 KUF 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. Likestillingsråd giver 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. Likestillingsråd giver 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 tilsettingsaker 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 tilsetning 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 forskerrekuttering:

”Kvinner bør prioriteres ved fordeling av stipendier og forskningsmidler. Ved tilsetning 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 stipendiat 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 sløyfet ordningen av budsjettmessige årsaker, 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.

## 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
Kurs/forum for stipendiater	(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.

Likestillingsrådgiver 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. Likestillingsrådgiver 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 fylldig 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 ressurstildeling, 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) opptre 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 1999/2000, 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: post.doc., forsker, amanuensis, førsteamanuensis. Prosjektet ble evaluert ved å intervjuer 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. Frykter kvinner å bli "slaktet" slik det gjøres i enkelte fagmiljøer, har kvinners forskningstemaer lavere status, vegrer kvinner derfor å delta i konkurransen? Et tredje tema var å føle seg utsatt for usynliggjøring og latterliggjøring dvs hersketeknikker, som rammer personlig og faglig integritet. Mentorprosjektet har bidratt til innsikt om samhandlingsprosesser, styrket selv tilliten, 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; 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 post.doc. 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 postdoc. 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 samtaler. 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 fellessamlingene 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.

## 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		
Fakulteter skal lage rekrutteringsplaner	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 stimulerings tiltak 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. Likestillingsrådgiveren oppfatter seg litt som en "frittflyvende satellitt".

#### *Universitetet i Bergen*

Likestillingsrådgiver oppfatter det som sin rolle å utvikle politikk for økt likestilling ved universitetet. Det er bare en biting å være "politi" og passe på at lover, forordninger, pålegg og tiltak følges opp. 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 er plassert hos likestillingsrådgiver, og da kan de andre "styre med sitt". Og så glemmer de å trekke inn likestilling i viktige beslutninger, hvis det ikke uttrykkelig står "likestilling" i et dokument. Et hovedproblem for henne 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. "De lar seg ikke fortelle noe, det er jo de som skal fortelle verden hvordan den ser ut og hvordan den burde se ut." (intervju) 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 beslutningstakerne. 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. Nå er hun utenfor alle fora og må "selge seg inn" til et møte, det er opp til ledelsen å bestemme om hun får delta. Hun blir ikke koblet på 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. Hun brukes heller ikke særlig som rådgiver. Hun stilte spørsmål om Er likestilling et interessant produkt for noen? Hvis ikke, hvorfor skal vi ha det? i et bakgrunnsnotat til ny handlingsplan. Da kom det massiv tilbakemelding om at de trenger en som er pådriver og kontrollerer litt. Et problem er at det blant vitenskapelig ansatte ikke finnes noen særlig aksept for det arbeidet som gjøres av administrasjonen sentralt ved universitetet.

### **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 fakultetsdirektører. 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 oppfølging overfor kvinnefattige og skjevrekruiterende institutter og fagmiljøer, og i samråd med disse vurdere endringspotensiale, 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 nåes. Ordningen skal evalueres etter 2002. Likestillingsrådgiver 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. Likestillingsrådgiver 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>4</sup>) Det bør bli en prioritert oppgave å standardisere statistikken for å kunne se resultater av likestillingstiltak.

---

<sup>4</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).



### **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 tilsetting 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 tilsetting, 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 faglige profil, kjønns sammensetningen lokalt og behovet for å ivareta kvinners forskningsfelter, 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 de 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 kjønnskvotering brukes, men dette ansvaret ligger i fakultetsstyrene og i instituttens ledelse. Bevisstheten har økt om andre sider ved søkerne enn vitenskapelig produksjon: formidlingsevne 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. Likestillingsrådgiver har inntrykk av at først etter at en person er tilsatt, er fagmiljøene opptatt av hvem som er flinke til å veilede, fungere kollegialt, bygge faglige team osv.

#### *Universitetet i Bergen*

Likestillingsrådgiver sier at ved en del institutter utnytter 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. De aller fleste ved universitetene vet at det er ikke slik, hun

har selv vært stipendiat. Det er ulike kulturer i fagene; noen ansetter bare søkere med doktorgrad, andre lar søkere med hovedfag gå foran noen med doktorgrad. Noen kandidater blir skjøvet frem av folk med innflytelse, ved å skaffe en komite som vurderer denne kandidaten positivt og skriver innstilling til fordel for denne. Hun ser dette som et fremtredende trekk ved universitetet. Kvinnelige medlemmer av bedømmelseskomiteer har følt seg presset til å skrive under på en tilsetning av en mann de har vært uenig i, de føler seg som gisler og tør ikke gi mindretallsinnstilling til fordel for en kvinne.

#### *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 skulle bli 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 tilsettingsstatistikk, og hun oppfordrer Forskningsrådet eller KUF til å stille krav om slik statistikk.

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 søkergrunnet 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, men de har allikevel klart å endre på noen hårreisende urettferdige bedømmelser. Likestillingsrådgiver mener kvinner dømmes ut fra kjønn og ikke faglige kvalifikasjoner, de blir sett på med andre øyne. Hun spør hvilke argumenter som skal til for at kvinner blir sett som viktige for å få ”mangfoldige organisasjoner”.

#### **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 bevisste 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 Jentegruppen 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).

## **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 jevnlig 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 post doktor 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 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 potensiale 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 tilsetninger 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. Likestillingsrådgivere 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 KUF 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) opptre som rådgiver og samtalepartner for en mindre erfaren person (adept) som ønsker karriereutvikling 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 KUF 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 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 Incompatibility 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): *Kønsblikk på forskerrekuttering i universitetsuddannelser*. Århus: Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Rekrutteringssituasjonen ved universitetene og høyskolene. Perioden 1999-2000. Forskerforbundets skriftserie 6/2001.
- Riis, Ulla & Leif Lindberg (1996): *Värdering av kvinnors og mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet og högskolor*. Utbildningsdepartementet DS 1966:14. Stockholm: Fritzes.
- Rogg, Elisabeth (1999): "Flaskehalsar i rekrutteringsprosessen" – delprosjekt i prosjektet "Kjønns 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. Kjønns 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 forskerrekutters situasjon og karriereveier*. Oslo: NAVFs utredningsinstitutt. Rapport 6/93.

- Tvede, Olaf (1990): *Nærlys på forskerrekutteringen. 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



### **Medisin- og helseinstitutter**

SINTEF UNIMED

STATENS ARBEIDSMILJØINSTITUTT

### **Miljø- og utviklingsinstitutter**

CHR. MICHESENS INSTITUTT

FRIDTJOF NANSENS INSTITUTT

NORSK INSTITUTT FOR BY- OG REGIONFORSKNING

NORSK INSTITUTT FOR KULTURMINNEFORSKNING

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 FISKEFOREDLING 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

NORDLANDSFORSKNING

NORD-TRØNDELAGSFORSKNING

NORUT SAMFUNNSFORSKNING AS

ROGALANDSFORSKNING

STIFTELSEN ØSTFOLDFORSKNING

TELEMARCSFORSKNING

VESTLANDSFORSKNING

ØSTLANDSFORSKNING

### **Teknisk-industrielle institutter**

CHRISTIAN MICHESEN 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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 høgskoler

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 kandidater	Stipendiater	Avlagte doktorgrader	Fast ansatt vitenskapelig personale	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

