

Vera Schwach, Ellen Brandt og Agnete Vabø

I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling

En pilotstudie av forskningsmiljøer med relativt høye andeler kvinner



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av forskning og utdanning /
Senter for innovasjonsforskning
Hegdehaugsveien 31, 0352 Oslo

Arbeidsnotat 8/2004
ISSN 1504-0887

For en presentasjon av NIFU STEPs øvrige utgivelser, se www.nifustep.no

Forord

Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU STEP) fikk sommeren 2004 i oppdrag fra Universitets- og høyskoleavdelingen i Utdannings og forskningsdepartementet å avdekke faktorer av betydning for å rekruttere og holde på kvinner i vitenskapelige stillinger. Lykkes noen fagmiljøer bedre enn andre, og i tilfelle hvorfor? Undersøkelsen skulle inngå i departementets arbeid for å fremme likestilling og kompetanseutvikling i forskningssektoren. Vi valgte ut følgende fagmiljøer: Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo; Faggruppe engelsk, Universitetet i Tromsø; Psykologisk institutt, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim; Norsk Polarinstitutt, Tromsø og fagdisiplinen samfunnsmedisin.

Gjennom intervjuer med instituttledelsen og ansatte i faste vitenskapelige stillinger og forskerstillinger har vi forsøkt å vinne innsikt i hvilke faktorer som er viktige for rekruttering og kompetanseutvikling blant kvinner. Undersøkelsen omfatter ikke bare typiske likestillingstiltak, men også forsknings-, rekrutterings- og personalpolitikk i vid forstand. Rapporten er utarbeidet av Ellen Brandt, Vera Schwach og Agnete Vabø. Terje Bruen Olsen har medvirket til å innhente nødvendige data fra NIFUs Forskerpersonalregister. Prosjektleder har vært Vera Schwach. Tusen takk til alle forskere som midt i en travel hverdag tok seg tid til et intervju.

Oslo, november 2004

Petter Aasen
Direktør

Bjørn Stensaker
Forskningsleder

Innhold

1	Tangeringspunkter mellom forskning og likestilling	7
1.1	<i>Oppdraget</i>	7
1.2	<i>Andelen kvinner blant forskerpersonalet</i>	8
1.3	<i>Kvinnens inntreden i forskning og barrierer</i>	9
2	Fremgangsmåte og utvalg	12
2.1	<i>Avgrensninger</i>	12
2.2	<i>Valg av forskningsmiljøer</i>	13
2.3	<i>Hvem har vi intervjuet?</i>	14
2.4	<i>Kort presentasjon av de enkelte instituttene</i>	15
3	En relativt høy andel kvinner, hvordan har det skjedd?	19
3.1	<i>En relativt høy andel kvinner blant fast personale – forklaringer fra ansatte i fagmiljøene</i>	19
3.2	<i>Argumenter for at det er viktig med kvinnelige forskere</i>	20
4	Rekruttering	21
4.1	<i>Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger</i>	21
4.2	<i>Rekruttering til toppstillinger</i>	23
4.3	<i>Hindringer for en høyere kvinneandel blant fast forskerpersonale</i>	25
5	Institusjonelt ansvar for faglig utvikling og likestillingspolitikk	27
5.1	<i>Likestillingspolitikk</i>	27
5.2	<i>Kjønn og forskningspolitikk. Hva vet vi lite om?</i>	29
6	Oppsummering	30
	Kilder og litteratur	32
	Oversikt over tabeller	36
	Vedlegg	53

1 Tangeringspunkter mellom forskning og likestilling

Hvorfor strever vi etter en jevnere fordeling mellom menn og kvinner blant forskerpersonalet? Er det av hensyn til kvinnene? Er det av hensyn til demokratiet, eller er det av hensyn til kunnskapsdannelse og forskningssystemet selv? En generell målsetting om likestilling på ulike samfunnsområder har vært et politisk forsett siden 1970-årene. Blant forskerne skulle kvinner være jevnbyrdig representert. Å øke andelen kvinner blant forskerpersonalet har siden vært en ambisjon i den nasjonale politikken for forskningssektoren. Målet er fremdeles ikke nådd.

Men har ideen om at forskersamfunnet skal gjenspeile befolkningens kjønns sammensetning samme politiske slagkraft i dag som for tretti år siden? Og står ikke denne ideen om likestilling i kontrast til den akademiske tenkemåten, der ikke representasjon, men kvalitet er den overordnede normen? Aktiv innsats for å fremme kvalitet i forskning har fått større vekt fra 1990-tallet av. Det er blitt utviklet initiativsystemer og resultatindikatorer for å effektivisere innsatsen og heve kvaliteten i norsk forskning, herunder bedre forskerutdannelsen, målrette bruken av offentlige forskningsmidler og utforme insitamentene for kvalitetskontrollert publisering av vitenskapelige resultater. Hva er spennet og hvilke spenninger ser vi mellom krav til forskningens kvalitet og krav til likestilling?

1.1 Oppdraget

Oppdraget fra Utdannings- og forskningsdepartementet lød på å avdekke faktorer av betydning for å rekruttere og holde på kvinner i vitenskapelige stillinger. Lykkes noen fagmiljøer bedre med rekruttering og kvalifisering enn andre, og i tilfelle hvorfor? NIFU STEPs undersøkelse skulle inngå i departementets arbeid for å fremme likestilling og kompetanseutvikling i forskningssektoren. Mer presist ble NIFU STEP bedt om å finne fram til eksempler på fagmiljøer som har lyktes i å rekruttere en relativt høy andel kvinner til faste vitenskapelige stillinger og drive kompetanseutvikling.

NIFU har i årenes løp gjennomført en rekke undersøkelser som har kartlagt og analysert rekrutteringen av kvinner til forskning og andelen kvinner på de ulike stillingsnivåene. Den overveiende delen av disse studiene har vært kvantitativt baserte og konsentrert om Universitets- og høyskolesektoren (heretter UoH-sektoren). I litteraturlisten bak har vi listet opp en del av NIFUs sentrale arbeider sammen med andre viktige bidrag.

Perspektivet i denne undersøkelsen skiller seg fra flesteparten av tidligere NIFU undersøkelser, i det den er en kvalitativ studie av fem utvalgte forskningsmiljøer som i 2003 hadde en relativt høy andel kvinner i faste stillinger som krever doktorgrad eller tilsvarende kvalifikasjoner. Undersøkelsen er et dybdedykk og et nærblick i forskningssystemets viktigste ressurser, forskerpersonalet. Den er hovedsakelig basert på intervjuer med forskere ved utvalgte

institutter. Intervjumaterialet er supplert med relevant forskningsstatistikk, materiale om den enkelte forsker og instituttens faglige virksomhet.

I undersøkelsen drøfter vi:

- rekruttering av kvinner til faste forsker- og førsteamanuensisstillinger
- kvalifisering til toppstillinger
- likestillingstiltak.

1.2 Andelen kvinner blant forskerpersonalet

Først vil vi gi et overblikk over situasjonen i forskningssektoren samlet sett. Det er færre kvinner enn menn blant forskerpersonalet i Norge. 28 prosent av forskerpersonalet i Norge er kvinner. Til tross for at andelen kvinner blant forskerrekutter har økt betraktelig de siste tiårene, og selv om flere tiltak har vært gjort for å øke kvinneandelen i sektoren, er de politiske målene om likestilling ikke nådd. Forskningssystemet består av tre sektorer for utførelse. Andelen kvinner er høyest i UoH-sektoren med 36 prosent, den er litt lavere i instituttsektoren, 31 prosent og lavest i næringslivets forskningsenheter med 19 prosent. (Se vedlegg, tabell V.1)

Om en tar en utgangspunkt i forskerårsverk¹ blir totalbildet noe annerledes. For det første er antallet forskerårsverk i UoH-sektoren bare litt flere enn i instituttsektoren. Det henger selvsagt sammen med undervisningsplikten som påhviler UoH-ansatte. Sagt på en annen måte: instituttsektoren står for nær halvparten av den offentlige forskning i Norge. (Se vedlegg, tabell V.3) Dessverre finnes det ingen helhetlig oversikt over hvor stor andel av forskerårsverkene som utføres av kvinner i hver av de tre sektorene.

Men kvinneandelen mellom de ulike fagområdene varierer sterkt. For UoH-sektoren finnes presise opplysninger (se vedlegg tabell V.3 og V.4). Informasjonen om instituttsektoren flyter mer sparsomt (se vedlegg tabell V.5 og V.6). Det finnes ikke spesifiserte opplysninger om hvordan kvinneandelen i næringslivets forskningsenheter fordeler seg på fagområder. I UoH-sektoren og instituttsektoren finner vi relativt flest kvinner i fagområdet humaniora (anslagsvis 40 prosent), samfunnsvitenskap (30–40 prosent) og medisin (35 prosent).²

Generelt er kunnskapen om instituttsektoren, herunder om rekruttering av kvinner og deres karriere, langt magrere enn for UoH-sektoren. Det burde gjøres grundige undersøkelser av forskning i instituttsektoren. I samme åndedrag vil vi gjerne påpeke at for fullstendige analyser av rekruttering, karriere og mobilitet mellom ulike sektorer av forskningssystemet og mobilitet ut av forskning burde også ideelt sett forskning i næringslivets regi vært inkludert.

¹ Forskerårsverk defineres som antall årsverk utført av forskere og annet faglig personale i prosent av totalt antall årsverk utført ved instituttet i samme kalenderår.

² Tallene for UoH-sektoren omfatter kun vitenskapelig personale i faste stillinger, mens for instituttsektoren er det ikke skilt mellom rekrutteringsstillinger og forskerstillinger som krever doktorkompetanse eller tilsvarende kvalifikasjoner.

1.3 Kvinners inntreden i forskning og barrierer

Både interne forhold i forskningssystemet og eksterne forhold har vært brukt for å forklare kvinners inntreden i forskning, og de hindrene de har møtt og møter som forskere. De forskningsinterne forklaringene ser gjerne kjønnsforskjeller i lys av en akademisk kultur, altså fagdisiplinens tradisjoner, deres verdier og/eller karrierelogikker. De forskningseksterne forklaringer legger vekt på forhold utenfor forskningssystemet. Eksterne og interne forhold ses også i sammenheng med hverandre.

Først presenterer vi tre måter å se hindre som kvinner møter, men kanskje også (yngre) menn. Vi kaller dem: *generasjonsskifte*, *lekke rørledninger* og *flaskehals*. Deretter redegjør vi for noen forskningseksterne forhold som har vært gjort gjeldende for å forklare hvorfor kvinner velger bort og/eller møter sperringer i akademiske yrkesløp.

Generasjonsskifte: Om en bruker denne forklaringen, legger en gjerne vekt på at dagens skjeve kjønnsfordeling avspeiler sammensetningen av forskerrekutter for 20 til 35 år siden. Den lave kvinneandelen skyldes altså historiske forhold. Lav kvinnerepresentasjon henger sammen med at det har manglet nok kvinnelige rekrutter eller tilstrekkelig med kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger. Siden 1990-tallet har det skjedd et generasjonsskifte i betydning av en økning av kvinnelige forskerrekutter. Dagens generelt høye kvinneandel blant forskerrekuttene vil over tid føre til en adskillig høyere andel kvinner i faste stillinger, både på mellom- og toppnivå. Generasjonshypotesen som forklaringsmodell finnes uttrykt mange steder, men kanskje mest tydelig og gjennomført i Bertil Ståhles utredning om kvinner og menn i dansk universitetsforskning i 1990-årene (Ståhle 1998). *Generasjonsskifte* er en harmonisk måte å se forskningssystemet på, i den forstand at det legges vekt på at historisk skapte skjevheter gradvis rettes opp når systemet endres i takt med at kvinner kvalifiseres til forskning. Generasjonsskiftet er altså en demografisk og kulturell forklaring til dagens skjeve kjønnsfordeling, men er det en tilstrekkelig forklaring? Mobiliteten inn og ut av forskningens institusjoner er lav. Det kan ta lang tid å oppnå en jevnere kjønnsfordeling, dersom virkemidlet kun er å sørge for en like stor andel kvinnelige rekrutter som mannlige.

De to andre måter å se på kjønns sammensetningen tar opp om kvinner i samme grad som menn har en likeverdig adgang til forskningssystemets goder.

Lekke rørledninger er et bilde å beskrive hvordan og hvorfor kvinner ikke når til topps i forskningssystemet. Rørledningsallegorien er hentet fra engelsk: "The leaking pipelines". Den visualiserer en idé om lekkasjer i forskningssystemet, kvinner faller fra eller siles ut underveis, og få når fram. I følge denne fortolkningen lekker systemet ved de ulike røroverganger: Kvinner blir borte på veien fra hovedfag/mastergrad til rekrutteringsstillinger, fra rekrutteringsstillinger til faste stillinger og fra førsteamanuensis til professor. Vi er ikke sikre på om utsiling i 2004 faktisk rammer kvinnelige og mannlige forskerrekutter ulikt ved overgang fra rekrutteringsstillinger til faste stillinger. Når det gjelder overgangen fra førstestilling til toppstilling, har kvinner like store sjanser til å rykke opp fra førsteamanuensis

til professor? Et annet bilde som har vært benyttet, men som ikke er helt overlappende med *lekke rørledninger*, er *glasstak*. Dette er et bilde på at kvinner når et stykke, men støter så mot sterke, men usynlige barrierer, et glasstak (Taksdal 1991). Når møter forskerkvinner eventuelt denne hindringen som ikke er lett å få øye på?

Flaskehals betyr at kvalifiserte kandidater ikke får faste stillinger. Det skyldes hovedsakelig at mobiliteten er lav ut av og dermed inn i forskningssystemet. Generelt er det liten ekspansjon i den offentlige forskningssektoren. For en rekke fagdisipliners del er det god tilgang på velkvalifiserte søkere og konkurranse om få plasser. Problemer med "flaskehals" rammer både yngre kvinner og menn.

1.3.1 Forskningseksterne forhold som berører kvinners karrierer

Om en retter blikket mot forhold som har sitt opphav utenfor forskningssystemet, men har betydning for en forskerkarriere, kunne en rekke faktorer trekkes inn, men her vil vi konsentrere oss om to som kan henge sammen. Det første er at når kvinner velger vekk muligheten til å gjøre en forskerkarriere, kan det skyldes at de ikke er interessert eller mangler tilstrekkelig selvtillit. Men kan også den usikkerheten som er knyttet til en akademisk karriere i en del fagområder ha betydning? Arbeid utenfor forskning fører til fast stilling tidligere, kan være bedre lønnet og gir kanskje kvinner raskere og oftere en positiv bekreftelse på deres kompetanse.

Et annet forhold er at "kvinne" og "mor" hører nært sammen. Norge har en høy fødselsrate sammenlignet med andre vestlige land. Akademikerkvinner får gjerne barn, og de bruker kanskje mer tid på huslige oppgaver og omsorg for barn enn kollegaer i andre land, spesielt utenfor Norden. Normen er at du får barn og tar selv hånd om dem. Mønstrer er gitt av kulturelle normer og av finansielle forhold. Lønnsnivået er gjerne så lavt og etableringsutgiftene så høye, at de færreste forskere, spesielt i rekrutteringsfasen, har midler til å lønne barnepassere og/eller hushjelper i utstrakt grad. Av den grunn kan ikke kvinnelige forskeres situasjon ses løsrevet fra privatsfæren, i den forstand at hjemmelivet fremdeles bærer preg av manglende likestilling. Med det menes at kvinner og menn ikke deler arbeidet i hjemmet likt. Denne antagelsen bekreftes i Teigen og Tvedes (1993) undersøkelse av forskerrekrueters situasjon. Til forskjell fra mange menn i samme livssituasjon, opplevde mange kvinnelige stipendiater med små barn at kombinasjonen av småbarnsfase og rekrutteringsfase bød på problemer, som syke barn, tidspress og andre uforutsette hendelser. Timene til å drive forskning begrenses. Menn som tar likestilling og omsorgsoppgaver på alvor, opplever det samme som kvinner i denne livsfasen. En undersøkelse av universitetsforskere (Kyvik 1988) viste at kvinner med barn under 10 år hadde lavere publiseringshyppighet enn menn med barn i samme alder. Det var ingen tilsvarende forskjell i publiseringshyppighet når barna var eldre enn 10 år.

I denne undersøkelsen vil vi se på om forskerne i fagmiljøene mener det tas hensyn til forskningseksterne forhold. Er arbeidsforholdene lagt til rette slik at mannlige og kvinnelige

forskere er i stand til å kombinere en forskerkarriere med omsorg for barn? Har dette hatt betydning for rekruttering av kvinner til faste forsker- og førsteamanuensisstillinger?

2 Fremgangsmåte og utvalg

NIFU STEPs oppdrag var å redegjøre hvorfor noen fagmiljøer har lykket bedre enn andre med å rekruttere og holde på kvinner i vitenskapelige stillinger. Et mål ved denne undersøkelsen bør være å finne fram til prosesser som kan medvirke til at kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn blir balansert. Vi tenker at en kvalitativ undersøkelse av utvalgte fagmiljøer også kan bidra til refleksjon omkring forskningsvilkår.

Et første steg er å avgrense og presisere vår ordbruk. Et neste steg er å velge ut fem fagmiljøer som har en høyere andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger enn jevnførbare fagmiljøer.

2.1 Avgrensninger

2.1.1 Fagmiljø og institutt

Nasjonal standard for inndeling i vitenskapsdisipliner,³ bruker termene: fagområde, faggruppe og fagdisiplin. Undersøkelsen tar utgangspunkt i standardens laveste nivå, fagdisiplin, som også kan kalles forskningsfelt (især om feltet har en flerdisiplinær karakter slik som eksempelvis havforskning og polarforskning). En fagdisiplin består gjerne av en rekke subdisipliner og ulike fagmiljøer. Et fagmiljø samsvarer ofte med en institusjonell enhet. Men i institutter over en viss størrelse, vil det erfaringsmessig gjerne eksistere flere, parallelle fagmiljøer. Her har vi lagt vekt å få intervjuet ansatte fra ulike fagmiljøer ved instituttet.

Ansvar for rekruttering og faglig utvikling og for likestillingspolitikken ligger både i de enkelte fagmiljøene og på et høyere, institusjonelt nivå. For en analyse av faktorer som har vært viktige for å rekruttere og kvalifisere kvinner til toppstillinger, er instituttet som organisatorisk enhet riktig å fokusere på. Vi har intervjuet instituttledere, faglige ledere og avdelings- eller faggruppeledere.

2.1.2 Forskning og andre oppgaver

I denne rapporten retter vi oppmerksomheten mot kvinner i rollen som forskere. Det gjør vi ut fra premisset at den primære faglige kvalifiseringen skjer via publisering av vitenskapelige resultater. Vi legger her mindre vekt på de mange andre oppgaver personalet i faste vitenskapelige stillinger og forskerstillinger har. De skal veilede studenter og undervise, delta i faglige og administrative gjøremål, og sitte i fagkomiteer nasjonalt og internasjonalt. Vektleggingen av forskning som aktivitet innebærer ikke at vi underkjenner betydningen av andre oppgaver. Vi tror også at det skjer bevisste og ubevisste valg av ”akademiske roller.” Bruker kvinnelige ansatte mer tid på komitéarbeid, undervisning og veiledning enn sine

³ Norsk forskning grupperes offisielt i ulike emneområder, og inndelingen har tre nivåer: fagområde (nivå 1), faggruppe (nivå 2) og fagdisiplin (nivå 3). Universitets- og høyskolerådet, norsk inndeling av vitenskapsdisipliner, versjon datert 8.9.2003, www.uhr.no, aksessert 24.8.2004.

mannlige kollegaer? Se Hovdhaugen, Kyvik og Bruen Olsen 2004: 46–47 for en diskusjon om dette.

Blant forskerpersonalet finner vi ulike yrkesløp. I motsetning til Sverige og Finland har Norge siden 1980-tallet hatt en stillingsstruktur der undervisningsplikter og forskningstid har vært noenlunde jevnt fordelt mellom ulike kategorier av stillinger. Mot slutten av 1990-tallet ser vi tegn til et formalisert skille ved akademiske læresteder ved at undervisningsstillingen, universitetslektor, er kommet tilbake som en midlertidig stilling med liten eller ingen arbeidstid satt av til forskning. Denne gruppen er utelatt her, men vi ser gjerne at utviklingen av denne stillingskategorien og kjønns sammensetningen her følges opp i undersøkelser.

2.1.3 Kvinner i faste stillinger

I denne studien har vi valgt å konsentrere oss om kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene og forskerstillinger i instituttsektoren. Det har nylig vært gjort flere studier av rekruttering til forskning og kjønns sammensetning blant doktorgradsstipendiater (Kyvik, Hovdhaugen og Bruen Olsen 2004) og postdoktorer (Kyvik, Bruen Olsen og Vabø 2003). Derimot har overgangen fra rekrutteringsstillinger til faste stillinger vært viet mindre oppmerksomhet, både generelt og spesielt kvinners situasjon. En undersøkelse viser at 1 av 3 doktorer uteksaminerte på 1990-tallet gjenfinnes i NIFU STEPs Forskerpersonalregister for universitets og høyskolesystemet til og med 2003. I analysen konkluderes det med at kvinnelige doktorer fra 1990-årene ser ut til å ha like stor sjanser til en karriere i academia som menn (Bruen Olsen 2004: 4,8). I denne studien vil vi for det første fokusere på overgangen fra de midlertidige rekrutteringsstillinger til faste stillinger. For det andre vil vi undersøke kvinners muligheter for kvalifisering til toppstillinger.

2.2 Valg av forskningsmiljøer

Oppdraget fra Utdannings- og forskningsdepartementet lød på å inkludere ulike fagområder i en studie av miljøer med en relativt høy andel kvinner. Fagområdet teknologi, der kvinneandelen er svært lav, ble utelatt. Da gjenstod fagområdene medisin, matematikk-naturvitenskap, humaniora og samfunnsvitenskap. I undersøkelsen hadde vi som utgangspunkt at vi skulle analysere minst et institutt fra hvert av de fire fagområdene. Med en knapp tidsramme har vi undersøkt i alt fem institutter/fagmiljøer.

- Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Oslo
- Institutt for Psykologi, NTNU, Trondheim
- Faggruppe engelsk, Universitetet i Tromsø
- Norsk Polarinstitut, Tromsø
- Fagdisiplinen samfunnsmedisin

Vi brukte flere kilder for å finne fram til aktuelle institutter for en nærstudie:

- Statistikk fra NIFU STEP s Forskerpersonalregister⁴ over andel kvinner blant ansatte i faste vitenskapelige stillinger (samlet, skilt på førsteamanuenser og professorer) i ulike mulige fagdisipliner/fagfelt ved universitetene. Siste tilgjengelige statistikk i august 2004 var for 2001. I november 2004 var 2003 tall klare. Vi så også på endringer i andel kvinner andrethvert år fra 1991.
- Universitetsinstitutters hjemmesider på internett i august-september 2004. Ut fra personaloversikter beregnet vi andel kvinner av professorer og førsteamanuenser i en del mulige fag ved de fire universitetene. Det kunne ha skjedd endringer siden 2001. Vi så også på forskningsprosjekter ved instituttet og ansattes CV, som bakgrunn for intervjuer.

Hvilke kriterier brukte vi for å velge ut fagmiljøer?

Da vi gikk ned på nivå fagdisiplin, viste det seg at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger i mange fag varierte lite mellom instituttene ved de ulike universitetene. Det var ikke lett å finne fagmiljøer som skilte seg positivt ut når det gjaldt rekruttering av kvinner. Vi brukte flere kriterier:

- En høy andel kvinner sammenlignet med jevnførbare miljøer i samme fagdisiplin (engelsk, sosialantropologi). Dette passet bra for noen etablerte fagdisipliner.
- En høyere andel kvinner sammenlignet med jevnførbare miljøer (Norsk polarinstitutt). Her ble Norsk polarinstitutt sammenlignet med universitetsinstitutter i biologi og geofysikk.
- En høyere andel kvinner sammenlignet med andre fagdisipliner i fagområdet (samfunnsmedisin). Dette ble gjort for medisin, der samfunnsmedisin har relativt mange kvinner ansatt.
- En høyere andel kvinner over tid fra 1991 til 2004 (Norsk polarinstitutt, psykologi).
- En viss geografisk spredning (Oslo, Trondheim, Tromsø).
- Instituttsektoren utenfor universitetene inkluderes (Norsk polarinstitutt).

2.3 Hvem har vi intervjuet?

Det viktigste kildegrunnlaget for denne rapporten er 29 intervjuer med aktive forskere, 18 kvinner og 11 menn. Vi har intervjuet:

Instituttstyrere, faglig ledelse, mellomledere, kvinner og menn
kvinner og menn i toppstillinger
kvinner og menn i mellomstillinger
forskere i ulike spesialfelt, kvinner og menn.

⁴ NIFU STEP s forskerpersonalregister er en database over personale ved offentlige institutter og avdelinger som utfører forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) i Norge. Det inneholder data på individnivå og gir mellom annet opplysninger om nasjonalitet, alder, utdanning, doktorgrad og institusjonell tilhørighet. Registeret har data tilbake til 1961 og oppdateres hvert andre år.

En målsetting var å intervju faglige ledere og gjerne personer som nylig hadde hatt faglige lederstillinger, og dessuten fast ansatte i mellomstillinger og toppstillinger. Videre ønsket vi en jevn kjønnsfordeling blant informantene og helst ulike forskningsområder representert. I praksis er det vanskelig å få alle ideelle krav innfridd samtidig. Forskere er travle mennesker og vi hadde knapp tid til rådighet. Men vi mener å ha fått til en forholdsvis god representasjon av forskerpersonalet i de ulike fagmiljøene. Om lag en fjerdepart av forskerne har nordisk eller annen utenlandsk bakgrunn. I hvert fagmiljø har vi foretatt fire til åtte timelange intervjuer. Intervjuene fulgte en utarbeidet intervjuguide, som var sendt informantene med e-post på forhånd. Intervjuguiden hadde spørsmål om faktorer som spiller inn for rekruttering av kvinner og kompetanseutvikling. Vi spurte ikke bare etter likestillingstiltak i snever forstand, men etter instituttens forsknings-, rekrutterings- og personalpolitikk mer vidt. For forskere i lederstillinger brukte vi en intervjuguide som inneholdt flere spesifikke spørsmål om instituttets rekrutteringspolitikk og strategi for kompetanseutvikling, enn den guiden vi brukte for det faste forskerpersonalet. (For intervjuguidene, se vedlegg 1 og 2.) Vi har søkt etter felles mønstre og trekk ved fagmiljøene som har en relativt høy andel kvinner. Vi har ikke i denne rapporten kunnet belyse det særegne ved de ulike fagmiljøene og fagdisiplinene.

2.4 Kort presentasjon av de enkelte instituttene

2.4.1 Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Oslo

Både Sosialantropologisk institutt (SAI) og Etnografisk museum (EM) ved Universitetet i Oslo regnes til faget sosialantropologi i NIFU, Forskerpersonalregister. I perioder har de vært et samlet institutt. Antall ansatte i faste vitenskapelige stillinger økte fra 13 i 1991 til 18 i 2003. Andel kvinner av disse økte fra 31 prosent i 1991 til 44 prosent i 2003, begge årene omtrent 10 prosent høyere enn nasjonalt gjennomsnitt i sosialantropologi (For en oversikt, se vedlegg, tabellene V.14–V.18). Vi har intervjuet instituttstyrer og ansatte bare ved Sosialantropologisk institutt. I 2004 har instituttet 17 ansatte i faste vitenskapelige stillinger, fordelt på 12 professorer og 5 førsteamanuenser. I tillegg har de 4 universitetslektorer, 1 post.doc. og 10 stipendiater.

2.4.2 Institutt for Psykologi, NTNU, Trondheim.

Som en del av Norges lærerhøgskole (NLHT) i 1962 ga Psykologisk institutt grunnfag og mellomfag, fra 1969 kunne de gi hovedfag og året etter doktorgrad. Da Universitetet i Trondheim (UNIT) ble etablert i 1984, endret NLHT navn til Den allmennvitenskapelige høgskolen (AVH). Psykologisk institutt forble et lite institutt, med 11 faste vitenskapelige ansatte i 1991 – alle var menn, de første kvinner ble ansatt i 1992. Instituttet var alene om å ha psykologi hovedfag (cand.polit.), men de hadde ikke profesjonsstudiet. Først i 1995 ble cand.psychol. studiet startet, det innebar mange nye stillinger og sterk ekspansjon. Fra 1996 ble instituttet en del av Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Andelen kvinner av ansatte i faste vitenskapelige stillinger økte fra 0 i 1991 til 36 prosent i 2003, 28 prosent av professorer og 44 prosent av førsteamanuenser. Så selv om det tok lang tid

før kvinner ble ansatt, har instituttet nå kommet opp på en kvinneandel omtrent som nasjonalt gjennomsnitt i psykologi. (For en oversikt, se vedlegg, tabellene V.19–V.24).

Nå i 2004 er Psykologisk institutt et stort institutt med 40 ansatte i faste vitenskapelige stillinger, fordelt på 19 professorer og 21 førsteamanuenser. I tillegg har de 13 universitetslektorer, 1 post.doc. og 32 stipendiater. Instituttet har vært inndelt i seksjoner, som nå er blitt fem faggrupper: Helse-, media-, arbeids- og organisasjonspsykologi; Sosial- og samfunnspsykologi; Utviklingspsykologi og Klinisk barnpsykologi; Personlighetspsykologi, Klinisk voksenpsykologi og Metode; Biologisk, kognitiv og klinisk nevropsykologi. Fra den siste faggruppen ble det etablert ett av de nasjonale sentre for fremragende forskning, Centre for the Biology of Memory (CBM). Vi har intervjuet faggruppelidere og/eller ansatte i alle faggruppene, fordi forskningsområdene er så forskjellige.

2.4.3 Faggruppe engelsk, Universitetet i Tromsø

Andelen kvinner i faste stillinger ved faggruppe engelsk (tidligere Institutt for engelsk) var 40 prosent allerede i 1991 og har økt til 55 prosent i 2003. (For en oversikt, se vedlegg, tabellene V.7–V.12). Andelen kvinner i toppstillinger har variert mellom 30 og 40 prosent, men prosentueringsgrunnlaget er lavt. En grunn til den høye andelen kvinner er historiske forhold. Da Universitet i Tromsø ble opprettet i 1972, var engelskfaget blant de første fagdisiplinene som ble bygd opp. Engelsk hørte fra begynnelsen til en klynge av språkfag hvor det ble argumentert sterkt for at det var viktig med kvinnelige forskere. Begrunnelsen har til dels vært representativitet, forskersamfunnet skal gjenspeile befolkningens sammensetning, men samtidig har det kunnskapsteoretiske motivet stått sterkt. Kvinnelige forskere i kretsen rundt pioneren Åse Hiorth Lervik arbeidet for å bringe et feministisk perspektiv inn i forskningen, spesielt har det hatt nedslagsfelt i litteraturvitenskapelig forskning, men med ringvirkninger på andre fagdisipliner og forskningsfelt. ”Tradisjonelt” likestillingsarbeid har vært drevet ved siden av forskningen, men en kan regne med at innsatsen har hentet styrke fra feministiske litteraturteorier.

Et senter for fremragende forskning, CASTL (Center for Advanced Study of Theoretical Linguistics) er blitt opprettet, det er knyttet til faggruppe engelsk og dessuten til faggruppe lingvistikk. Vi har intervjuet nåværende og tidligere faglige ledere og ansatte som arbeider innenfor lingvistikk og litteraturvitenskap i faggruppe engelsk. Vi har også intervjuet ved CASTL.

2.4.4 Norsk Polarinstitutt, Tromsø

Norsk Polarinstitutt er en forvaltnings- og forskningsinstitusjon direkte underlagt Miljøverndepartementet. Det er inndelt i fire avdelinger, her rettes blikket mot forskningsavdelingen. Polarinstituttet ble opprettet i 1948 som en fortsettelse av Norges Svalbard- og ishavsundersøkelser fra 1906. I en femårsperiode fram til 1997 ble instituttet

flyttet fra Oslo til Tromsø.⁵ Forskningsavdelingen har 50 vitenskapelige/faglige stillinger. Forskerpersonalet rekrutteres fra flere faggrupper, men et flertall av dem har utdanning i biologiske disipliner og ulike geofag. Andelen kvinner blant FoU-personalet har økt fra 9 prosent i 1991 til 27 prosent i 2003.⁶ (For en oversikt, se vedlegg, tabell V.28) Norsk polarinstitutt skiller ikke fast ansatt forskerpersonale i mellom- og toppstillinger, eventuelt som forsker 2 og 1, slik en del andre enheter i instituttsektoren gjør.

2.4.5 Fagdisiplinen samfunnsmedisin

Forskningsmiljøer i samfunnsmedisin finnes ved samtlige fire universiteter samt innen enkelte forskningsinstitutt. Denne undersøkelsen omfatter kun samfunnsmedisinske miljøer ved universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø. Disse miljøene er relativt store og sammensatte. Det består gjerne av seksjoner som allmennmedisin, arbeids- og trygdemedisin, forebyggende medisin, internasjonal helse, medisinsk antropologi, sosial medisin, medisinsk etikk, medisinsk statistikk.⁷ Imidlertid er det betydelige forskjeller mellom universitetene når det gjelder hvilke spesialiteter som sorterer under samfunnsmedisin, noe som også er av betydning for å forstå forskjeller i kjønns sammensetning. Eksempelvis i Bergen er sykepleievitenskap, til forskjell fra Oslo, en egen seksjon under samfunnsmedisin. Samfunnsmedisin i Tromsø særpreges blant annet ved en egen seksjon for distriktsmedisin og en seksjon for samisk helse. Samfunnsmedisin er et tverrvitenskapelig forskningsproblemfelt orientert mot sammenhengen mellom samfunn og helse, eksempelvis slik det kan fremgå i samarbeid mellom medisinerere, psykologer og sosiologer i å forstå moderne sykdommers ”biopsykososiale genese”.

I sammenlikning med de fleste andre medisinske spesialiteter har samfunnsmedisin en relativt høy kvinneandel, med 54 prosent kvinner i vitenskapelige stillinger. Men den høye kvinneandelen må nok sees i lys av den tverrvitenskapelige orienteringen, ettersom særlig kvinnelige forskere med naturvitenskapelig og samfunnsvitenskapelig bakgrunn er tungt representert her. Av et vitenskapelig personale på 231 i samfunnsmedisin og helsefag i 2003 var det bare 42 prosent leger (97 personer). I denne gruppen utgjorde kvinnene et mindretall på 35 prosent (For en oversikt, se vedlegg, tabell V.25–V.27). Likevel er det her tale om en relativt høy kvinneandel i sammenlikning med andre medisinske forskningsspesialiteter. Og selv om det er få kvinner med medisinsk bakgrunn som har professorstilling i samfunnsmedisin i dag, er det viktig å ta i betraktning at det for ti år siden ikke fantes en eneste kvinnelig professor i samfunnsmedisin.

⁵ www.npolar.no

⁶ I NIFU STEPs forskerpersonalregister er det for forskere med doktorgrad eller tilsvarende kvalifikasjoner ikke skilt mellom de fast ansatte og de som har tidsbegrensede engasjement. Norsk polarinstitutt anslår at andelen kvinner er cirka 20 prosent blant de fast ansatte.

⁷ I NIFU STEP forskerpersonalregister kalles denne faggruppen helsefag.

Selv om feminiseringen av samfunnsmedisin blant annet kan forstås i lys av en tverrvitenskapelig orientering, har vi i denne sammenheng konsentrert oss om å innhente erfaringer rundt rekruttering og kompetanseutvikling for kvinnelige leger i samfunnsmedisinsk forskning. Dette fordi vesentlige aspekt ved forskeres karrierebetingelser i stor grad må forstås ut fra særegne kjennetegn ved disiplinen og/eller profesjonen.

3 En relativt høy andel kvinner, hvordan har det skjedd?

Vi undersøkte hvilke forhold som hadde bidratt til at de utvalgte instituttene hadde en relativt høyere andel kvinner blant de fast ansatte sammenlignet med andre og med situasjonen på begynnelsen av 1990-tallet. Vi var både opptatt av andelen kvinner totalt, og mer spesielt for henholdsvis mellomstillinger og toppstillinger. Skyldtes den relativt høye andelen særskilte tiltak fra fagmiljøenes side, fra instituttets side eller fra styringsorganer? Eller er det et resultat av ulike faktorer som virker sammen?

3.1 En relativt høy andel kvinner blant fast personale – forklaringer fra ansatte i fagmiljøene

Vi har systematisert og sammenstilt svarene fra de 29 intervjuene. Listen er satt opp slik at de synspunktene som kom fra alle miljøer er satt først. Etterpå følger faktorer som kom fram ved noen eller et av instituttene.

- Resultat av åpen konkurranse, kvinnelige søkere var vurdert som best kvalifiserte (alle fagmiljøer).
- Vekt på åpenhet og bredde i ansettelsesprosessen (alle fagmiljøer).
- Et resultat av bevisst rekrutterings- og likestillingspolitikk. Et forsøk på å oppnå eller videreføre balansert kjønns sammensetning (engelsk, Norsk polarinstitutt).
- Historisk sett mange kvinner på alle nivåer fra studenter til faste stillinger (engelsk).
- Åpninger (for eksempel nye/endrete studier, flytting) på 1990-tallet ga kvinner muligheter til faste stillinger (engelsk, psykologi, Norsk polarinstitutt).
- Mobilitet mellom sektorer. Instituttet rekrutterte forskere som hadde arbeidet i instituttsektoren både mens og etter at doktorgraden var fullført (sosialantropologi).
- Tilbud om ”prøvearbeid”. Ansatte i stillinger andre steder fikk tilbud om vikariater for å få erfaring med instituttets arbeidsoppgaver. Flere av disse hadde senere søkt førsteamanuensisstillinger (sosialantropologi).
- Lav prestisje innad i fagområdet og nært til tradisjonelle kvinneverker (samfunnsmedisin).

3.1.1 En relativt høy andel kvinner i toppstillinger

Hvilke forklaringer hadde de ansatte på at instituttene hadde en relativt høy andel kvinner i toppstillinger?

- Bevisst strategi for kvalifisering av ansatte fra førsteamanuensisnivå til toppstilling gjennom professoropprykkordningen (sosialantropologi, engelsk).
- Kvalifiseringsstipender til kvinnelige førsteamanuensere (engelsk, psykologi, sosialantropologi).

3.2 Argumenter for at det er viktig med kvinnelige forskere

Hvorfor er det viktig med kvinnelige forskere? Vi satte opp en liste med momenter som har vært brukt for å grunngi at det er viktig med flere kvinner blant stipendiater og fast ansatte i forskerstillinger.⁸ Argumentene innbefatter både synspunkter som gjelder forskersamfunnet hovedsakelig internt og synspunkter der forskning blir oppfattet som en samfunnsaktivitet. Vitenskapens utøvere har demokratiske, politiske og kulturelle forpliktelser overfor det samfunn som forskerne er en del av.

Demokratiet: forskersamfunnet skal være representativt i betydningen gjenspeile befolkningens sammensetning: halvparten av befolkningen består av kvinner.

Ressurssløsning: kvinnepotensialet er en uutnyttet ressurs

Forskningens kvalitet: med kvinner i forskningsmiljøet tilføres forskningen økt dynamikk og bedre kvalitet og/eller større bredde.

Forbilde: kvinner i staben av fast vitenskapelig personale gir positive signaler til studenter. Kvinnelige forskere virker som modeller for potensielle forskerrekrutter og nye (yngre) forskere.

Forskningens ansikt utad: kvinnelige forskere som presenterer og diskuterer forskning for eksempel i media, viser offentligheten at forskere både kan være menn og kvinner.

Arbeidsmiljøet: med kvinner til stede tilføres fagmiljøet et bredere (og gjennom det bedre) kollegialt miljø og større trivsel.

En kunnskapsteoretisk begrunnelse: kvinner har andre perspektiver og interesser som de bringer inn i forskningen.

Alle disse synspunktene har sine tilhengere blant dem vi intervjuet ved instituttene.

Mange mener at kvinner har andre interesser og perspektiver enn menn, men dette oppfattes ikke som relevant i alle fagmiljøer, som for eksempel i laboratorieforskning. Flere kvinnelige informanter påpekte at ikke alle kvinner er feminister i sin forskning.

I en viss forstand er det konsensus om at fagmiljøene må ha kvinner, det er ikke lenger åpne konflikter om ansettelser slik det til dels var på 1970- og 1980-tallet. Men å gå inn for øremerkede stillinger eller moderat kvotering blir nå omtalt som akademisk "selvmord", slik en informant uttrykte det.

Argumentet om forskningens kvalitet ses generelt som det viktigste for rekruttering til fagmiljøet. Derfor har vi i undersøkelsen konsentrert oss om ulike oppfatninger av kvalitet og ansattes muligheter for god forskning.

⁸ Listen har som utgangspunktet en oversikt utarbeidet av likestillingsrådgiver Lise Christensen ved Universitetet i Oslo (Christensen 2002). Vi har imidlertid bearbeidet den, endret og lagt til et par kategorier.

4 Rekruttering

4.1 Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger

Det politiske målet er en balansert kjønnsfordeling blant forskerpersonalet. I de tilfellene vi undersøkte er kvinner representert med rundt 50 prosent i faste vitenskapelige stillinger i tre fagmiljøer: Sosialantropologisk institutt ved Universitetet i Oslo, faggruppe engelsk ved Universitetet i Tromsø og disiplinen samfunnsmedisin. Ved Psykologisk institutt, NTNU var kvinner omtrent 35 prosent og ved Norsk Polarinstitutt var rundt en fjerdedel av forskerne kvinner.

Hvordan hadde kvinnene blitt ansatt? Har ansettelsen av kvinner noen sammenheng med instituttets faglige profil? Slik vi tolker informantenes svar, kan de oppsummeres som:

Kvinner ble vurdert som best kvalifiserte av de enkelte komiteene. Særskilte direkte tiltak, slike som øremerking og moderat kjønnskvoltering, for å rekruttere kvinner til faste stillinger er så langt vi vet, ikke blitt brukt fra 1991 til 2004. De forskerne vi intervjuet, både kvinner og menn, vurderte kvotering som uaktuelt. For dem strider kvotering mot akademias grunnleggende idé om at den best kvalifiserte skal velges og tilbys stillingen. Det vil si at oppmerksomheten bør rettes mot den ordinære rekrutteringspolitikken.

Hvilke kriterier legges det vekt på?

At instituttet/faggruppen legger stor vekt på bredde og variasjon blant ansatte øker kvinners sjanser til å bli ansatt (sosialantropologi). Å styrke den forskningsprofil de allerede har, er nødvendig når forskningen er avhengig av tilgjengelige laboratorier (deler av psykologi og polarforskning). Både kvinner og menn blir ofte rekruttert som stipendiater og videre inn i postdoktor- eller faste stillinger hvis det er mulig. Å få inn toppforskere med spisskompetanse er generelt vanskelig for de fagmiljøene vi har undersøkt, professorer er lite mobile mellom universiteter (de er mer etablert, også fordi ektefelle og barn må være villige til å flytte) og dette gjelder begge kjønn. Et synspunkt var at det var lettere å få toppforskere til professor II stillinger.

Vi spurte informantene hvilke tiltak fagmiljøet, instituttet og andre sentrale institusjoner hadde satt i verk for å få tak i kvalifiserte kvinnelige søkere og gjennom det øke andelen kvinner. Svarene er systematisert nedenfor.

Miljøenes tiltak:

- Kortvarige arbeidsstipend (2–6 måneder) som utdeles like etter bestått hovedfag/mastergradseksamen, for å skrive søknader for opptak til doktorgradsprogram, en ordning ved Humanistisk fakultet, Universitetet i Tromsø.

- Kortvarige arbeidsstipend (2–6 måneder), som utdeles like etter avlagt doktorgrad for å skrive søknader for opptak til postdoktor-ordningen, en ordning ved Humanistisk fakultet, Universitetet i Tromsø.
- Postdoktorstipend øremerket for kvinner.
- Som veiledere og seniorforskere oppfordre og oppmuntre yngre kvinnelige forskere for å få dem til å kvalifisere seg ved vitenskapelig publisering, introdusere dem til faglige nettverk og dessuten kvalifisere seg ved blant annet forskningsopphold ved relevante institusjoner innenlands, men spesielt utenlands.
- Oppfordre kvinner til å søke stillinger. I utlysningsteksten bør det stå at institusjonen sikter mot en jevn kjønnsbalanse blant forskerpersonalet.
- Mannlige og kvinnelige kontaktpersoner for stillingen i utlysningsteksten.
- Et kvinnelig medlem i alle stillingskomiteer ble fremhevet som viktig, kanskje det viktigste virkemiddel, for å bidra til at en kvinnelig søker skal bli funnet kvalifisert og bli innstilt til stillingen. Det bidrar til å åpne og gjøre ansettelsesprosessen mer gjennomslukt, og dette regnes som gunstig for kvinner. Noen steder praktiseres intervju og prøveforelesning.
- Selv om det nå er pålagt med kvinnelige medlemmer i stillingskomiteer, finnes det fortsatt fagmiljøer/institutter som foreslår komiteer uten kvinnelige medlemmer. At administrasjonen ved instituttet, fakultetet eller universitetet sentralt tar ansvar for å påse at reglene følges og krever endring i komiteens sammensetning, er gunstig for kvinner.
- Viktig å la kvinner representere faget utad, i offentlige sammenhenger.
- Prisutdeling rettet mot å fremme kvinnelige forskeres vitenskapelige arbeid, eksempelvis Marie Sponberg pris som belønner den mest verdifulle vitenskapelige originalartikkel skrevet av en norsk kvinnelig lege i et norsk eller internasjonalt tidsskrift.
- Prioritering av forskningstema der det finnes kvinnelige rekrutter.

Postdoktor er et nyttig tiltak for kvalifisering til (senior)forsker- og førsteamanuensisstillinger. Postdoktorordningen i Norge tok for alvor til på 1990-tallet. En viktig begrunnelse for å innføre slike stillinger var at ordningen på samme tid kunne ivareta behovet for videre kvalifisering og være en mellomstasjon i påvente av fast stilling. Dessuten skulle postdoktorer allment bidra til å styrke kvaliteten i norsk forskning. Ordningen hadde også til formål å spesielt styrke kvinners muligheter til videre kvalifisering for fast stilling og eventuelt opprykk til professor. Institusjonene ble bedt om å ta hensyn til kjønnsfordeling når de ansatte i postdoktorstilling og eventuelt øremerke stillinger for kvinner. I en NIFU-studie påpekes det at UoH-systemet fulgte opp. Gjennomsnittlig rundt 40 prosent av postdoktorene har vært kvinner, varierende mellom 70 prosent i humaniora til 30 prosent i fagområdet matematikk-naturvitenskap. (Kyvik, Bruen Olsen og Vabø 2003: 29, 70–71). Vel ti år etter at ordningen trådte i kraft, kan man kanskje se om den har hatt noen innflytelse på andelen kvinner i fast stilling og eventuelt antallet kvinner i toppstillinger.

Vi tenker at denne kvalifiserings- og ”ventestillingen” kan ha gitt flere kvinner enn ellers muligheter til å kvalifisere seg til mellom- og toppstillinger. Men fremover bør det vurderes om stillingen bør brukes til å bygge opp en bredere kvalifikasjon enn bare forskning. I intervjuene ble det flere ganger nevnt at postdoktorene gjerne vil integreres i instituttets/enhetens virksomhet og kvalifisere seg ved undervisning og deltagelse i andre faglige oppgaver. Flere institutter på sin side ønsket i sterkere grad å kunne nyttiggjøre seg postdoktorenes kunnskap og deres arbeidskraft. (For en utdyping se Kyvik, Bruen Olsen og Vabø 2003: 44–50, 72–73).

Åpne og mest mulig transparente konkurranser om stillinger blir vurdert som mest rettferdige for både mannlige og kvinnelige søkere. Relativt generelle, altså lite spesifiserte utlysninger av faste vitenskapelige stillinger blir vurdert som det mest gunstige for kvinnelige søkere. Generelle utlysninger kan vanskeligere skreddersys for hva en (mannlig) ”kronprins” har forsket på. Utlysningene kan gjøres nasjonalt eller internasjonalt (engelsk, psykologi, Norsk polarinstitutt). Utlysninger kan omfatte hele faget (sosialantropologi), definerte faggrupper (kognitiv psykologi, litteratur som del av engelsk) eller tematiske spesialiteter (pattedyr i polarområder).

Internasjonal mobilitet gjelder også kvinnelige forskere i ulike fag, ikke bare mannlige forskere i fagområdene teknologi og matematikk-naturvitenskap.

- Utenlandske kvinner har blitt rekruttert fra et nordisk og europeisk arbeidsmarked til institutter som har få norske kvalifiserte søkere, på grunn av geografisk plassering eller rask ekspansjon (psykologi, engelsk). Også institutter med sterk internasjonal posisjon rekrutterer internasjonalt (polarforskning). Generelt synes det å være liten utgående mobilitet, ikke bare blant norskfødte, men også blant utenlandske forskere. De fleste har blitt værende ved samme institutt. Et sted er ektepar rekruttert og det øker sjansen for at de blir.
- Norske kvinner med kompetanse fra utenlandsk utdanning, doktorgrad og til dels yrkesaktivitet har blitt rekruttert til institutter i konkurranse med mange kvalifiserte norske søkere. Det gjelder også menn. (sosialantropologi)

4.2 Rekruttering til toppstillinger

Er det usynlige barrierer, et glasstak, for kvinners karrierer i akademia? I undersøkelsen valgte vi ut fagmiljøer som har relativt høy kvinneandel blant fast ansatte i vitenskapelige stillinger. Allikevel var det relativt lavere kvinneandel av professorer enn av førsteamanuenser i tre av de fire fagmiljøene ved universitetene i 2003 (tabeller i vedlegg). Dette gjaldt engelsk i Tromsø (33 prosent kvinner av professorer og 67 prosent kvinner av førsteamanuenser), psykologi ved NTNU (28 prosent og 44 prosent) og samfunnsmedisin nasjonalt (25 prosent og 63 prosent). Unntaket var sosialantropologi i Oslo (50 prosent kvinner av professorer og 33 prosent kvinner av førsteamanuenser).

Kvinner rekrutteres til toppstillinger hovedsakelig ”innenfra”, fra mellomstillinger de har til toppstillinger ved samme institutt. For å oppnå en målsetting om flere kvinner i toppstillinger, bør det satses på kvalifiserende tiltak for kvinner i mellomstillinger.

Opprykksordningen til professor etter kompetansevurdering, innført i UoH-sektoren i 1993, er et gode for både kvinner og menn. Den har tilført systemet en ny dynamikk og gitt grobunn for systematisk kvalifisering. (For en utdypning se Kyvik, Bruen Olsen og Hovdhaugen 2003). Instituttsektoren har lokale opprykksordninger til toppstillinger, der kompetansevurdering inngår.

Kortvarige kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser.

Stipendet dekker utgifter til å erstatte undervisning i et til to semestre for å kunne konsentrere seg om forskning og dermed kvalifisere seg for å søke opprykk til professor. Universitetene i Oslo, Tromsø og NTNU har slike stipender. Dette fremheves som et billig og effektivt likestillingstiltak av våre informanter (sosialantropologi, psykologi, engelsk). Ved Universitetet i Tromsø finnes det også muligheter til å søke en tresemesters forskningstermin. Ved Psykologisk institutt, NTNU har omtrent 1/3 av førsteamanuensene vært kvinner, alle disse har over tid fått kvalifiseringsstipend. De fleste har senere blitt professor ved opprykk, slik at nå nesten 1/3 av professorene er kvinner. (For en utdypning av kvalifiseringsstipend-ordningen se Brandt, Bruen Olsen og Vabø 2002: 103–104.)

Toårig kvalifiseringsstipend for å oppnå professorkompetanse når ingen søkere hadde slik kompetanse, ble tidligere stort sett tildelt menn. Universitetet i Bergen har opprettet slike stipend for kvinnelige førsteamanuenser. Psykologisk institutt, NTNU har tildelt søkere av begge kjønn kvalifiseringsstipend for professorater i kliniske fag, knyttet til oppbyggingen av cand.psychol. studiet etter 1995. Her var det ingen søkere som hadde nødvendig dobbeltkompetanse, både doktorgrad og spesialisering som klinisk psykolog. (For en utdypning se Brandt, Bruen Olsen og Vabø 2002: 102–103.)

Mentorprogrammer – både et nettverk og en individuell oppfølging fra mellomstilling til toppstilling.

Mentoropplegg ved universitetene er gjerne organiserte programmer rettet mot kvinner i mellomstillinger (adepter) som ønsker å kvalifisere seg til toppstillinger. Adepten ønsker en karriereutvikling, der mentoren fungerer som en rådgiver og støttespiller, men ikke faglig veileder. Ved siden av regelmessige samtaler mellom adept og mentor, kan det arrangeres fellessamlinger for alle i det organiserte mentorprogrammet. Adeptene kan få frikjøp for pliktarbeidet for eksempel 25 prosent for to år, fakultetet får en viss refusjon per frikjøp ved Universitetet i Tromsø. (For flere opplysninger om mentorordninger se Brandt, Bruen Olsen og Vabø (2002): 104–106).

Medarbeidersamtaler kan være et forum for å diskutere om en førsteamanuensis bør søke opprykk til professor nå eller vente, eventuelt søke kvalifiseringsstipend. Ordningen er innført eller forsøkt innført ved noen institutter (sosialantropologi, psykologi).

4.3 Hindringer for en høyere kvinneandel blant fast forskerpersonale

Vi vil peke på at økningen av forskerrekutter (doktorgradsstipendiater) på 1990-tallet har gitt et generelt godt rekrutteringsgrunnlag av velkvalifiserte kvinner (unntatt i teknologiske fag). Samtidig er det generelt få ledige mellomstillinger som førsteamanuensis ved universitetene. De unge kvinnene som har fulgt oppfordringen om å kvalifisere seg for forskning, har oppdaget at det ikke er særlige sjanser til å få noen fast stilling ved universitetene i løpet av de nærmeste årene. Våre informanter i fagmiljøene var bekymret for dette misforholdet. De ønsket å rekruttere de beste stipendiatene, både kvinner og menn, men de hadde sjelden noe å tilby i "ventetiden" til en fast stilling kunne bli ledig. Noen fagmiljøer hadde fått post.doc. stillinger eller eksternt finansierte forskerstillinger, andre forsøkte å bruke universitetslektorater.

Ordningen med personlig opprykk til professor har medført bedre karrieremuligheter for kvinner (og menn) i førsteamanuensisstillinger. I noen fagmiljøer er det bare noen få førsteamanuenser igjen, mellom stipendiat og flertallet professorer. Men siden stillingen da blir omgjort til professor, har ordningen ikke gitt noen åpninger for nyrekruttering. Det er bedre for de som er kommet inn, men ikke bedre for de som ønsker å komme inn.

Situasjonen nå og i nærmeste framtid ble oppfattet som kritisk, særlig siden flere av disse fagmiljøene hadde kunnet rekruttere kvinner på 90-tallet nettopp fordi de hadde ledige stillinger. Ledige stillinger skyldtes ulike årsaker: etablering av nytt cand.psychol. studium (psykologi), forsøksordning i studiet (engelsk), flytting av hele instituttet fra Oslo til Tromsø (Norsk polarinstitutt) og pensjonering av flere professorer (sosialantropologi). De første årsakene er spesielle, bare den siste er generell for universitetene. Professorer slutter sjelden for å gå over i andre stillinger, mobiliteten ut fra universitetene er liten og særlig fra toppstillingene. Aldersfordelingen blant ansatte ved et institutt forteller hvor lenge det vil vare før det blir noen ledige stillinger hvis det ikke er noe ekspansjon.

Gjennomsnittalderen for faste vitenskapelige ansatte ved universitetene har økt de siste tiårene. I 2003 var 46 prosent av disse ansatte 55 år eller eldre (Bruen Olsen og Kyvik 2004: 31). Det vil si at de pensjoneres i løpet av neste tiår, og da må de erstattes. Det vil bli et stort behov for nyrekruttering. Dette poenget ble nevnt av informanter i sosialantropologi, som hadde relativt mange i denne aldersgruppen. De andre fagmiljøene hadde relativt flere yngre ansatte som kom inn på 90-tallet. Selv med et kommende stort tilbud av ledige stillinger ved universitetene, er spørsmålet hva kvinner (og menn) i de nærmeste årene skal gjøre når de har fullført en doktorgrad.

Vi vil peke på at et alternativ er å fortsette å forske, men søke seg ut av universitetet. Anvendte forskningsinstitutter, høyskoler og næringslivets forskning er mulige arbeidsplasser. De preges av større mobilitet blant ansatte enn ved universitetene, det blir flere åpninger. De tilbyr ofte faste stillinger rett etter doktorgrad eller før en doktorgrad, uten den ”ventetiden” som preger universitetene. Noen av informantene i fagmiljøene var kritiske til en implisitt oppfatning at alle ønsket å få en stilling ved universitetet som det beste. De syntes at stipendiater og til dels post.dok.’ene ved universitetene fortsatt ble sett på som studenter, mens en i instituttsektoren ble sett på som voksne selvstendige ansatte. Og kanskje må universitetene belage seg på å konkurrere hardere med andre arbeidsplasser om de gode stipendiatene?

En skal ikke se bort fra at profesjonelt arbeid utenfor forskningen også kan bli vurdert som bedre enn forskning. Informanter i fagmiljøene klinisk psykologi og samfunnsmedisin nevnte dette. Profesjonelt arbeid er bedre lønnet enn universitetsforskning. Fast stilling oppnås tidligere. Noen kvinner mente de fikk oftere positiv bekreftelse på sin kompetanse i profesjonelt arbeid enn i forskning. Det interessante er at dette ble sagt av de som tross alt hadde valgt forskningen.

5 Institusjonelt ansvar for faglig utvikling og likestillingspolitikk

De senere årene har det vært rettet fokus på at likestilling integreres på alle politikkområder. Vår undersøkelse tyder på at ansvar for faglig utvikling bør ses i nær sammenheng med personalpolitikk og spesifikke likestillingstiltak.

Sammenhengende tid til forskning. Med Kvalitetsreformen er semestrene blitt lengre og det kan bli mindre tid til forskning mellom semestrene. Ved instituttene er ansatte opptatt av hvordan de skal få sammenhengende tid til forskning i løpet av semesteret og ikke bli ”spist opp” av undervisning. Intervjuene ga informasjon om flere forsøk på kollektive løsninger, som er gunstige for kvinner (og menn).

- Hver ansatt har to forskningsdager i uken, da de ikke gir undervisning. Ordinære møter ved instituttet konsentreres til en – to dager i uken (sosialantropologi).
- Undervisning i et emne gis mer intensivt i halvparten av semesteret, slik at den fagansvarlige kan bruke resten av semesteret til forskning – både feltarbeid og skriving (sosialantropologi).
- En koordinator har ansvar for å fordele undervisningen ved instituttet ut fra kompetanse og mest mulig rettferdig ut fra faste normer for timer til forberedelse, undervisning, veiledning og sensur. Tidsbruken registreres, ansatte opparbeider plusstimer eller minustimer i løpet av et semester, som da fører til mindre eller mer undervisning neste semester. SV fakultetet i Oslo og Humanistisk fakultet i Tromsø brukte slike systemer aktivt.

5.1 Likestillingspolitikk

Universitetene er fra 1988 pålagt å utarbeide handlingsplaner for likestilling. (For utfyllende informasjon om likestillingsarbeidet se Brandt, Bruen Olsen og Vabø 2002: 91–114). På 1990-tallet startet en prosess for å integrere likestilling mellom kjønnene i universitetenes generelle politikk og arbeidsmåter innen utdanning, forskning og personalforhold. Selv med en slik prosess, har universitetene en rekke særtiltak for å øke kvinneandelen i forskning. Hvilke vurderinger av likestillingspolitikken hadde våre informanter i fagmiljøene?

- Ved NTNU var det på 90-tallet blitt mye høyere bevissthet om likestilling sentralt (en kvinnelig prorektor hadde mye av æren for det) og ved SV-fakultetet, i mindre grad ved instituttet (psykologi). Vår kommentar er at instituttene ikke er pålagt å ha likestillingsplaner, mens fakultetene er pålagt å lage rekrutteringsplaner der hvor kvinner er underrepresentert i forskning.
- Ved Universitetet i Tromsø, sentralt hadde vi inntrykk av en høy og vedvarende bevissthet omkring likestilling og kvinners muligheter til å bli ansatt i faste stillinger og

kvalifisere seg til toppstillinger. Bevisstheten ble fulgt opp av en rekke praktiske tiltak blant annet arbeidsstipend, mentorprosjekter, nettverk og kvalifiseringsstipender.

- Øremerking av faste vitenskapelige stillinger for kvinner har ifølge våre informanter ikke blitt brukt ved disse instituttene fra 1991 til 2004, men til dels tidligere. Universitetene har, med egne midler og midler fra UFD, i årene 1997–2003 tildelt professorater øremerket for kvinner til institutter med under 10 prosent kvinnelige professorer - de fleste gikk til institutter i MN, medisin og teknologi. Dette har nå ESA avgjørelsen satt en stopper for.
- Moderat kjønnskvolterering vil si at en kvinnelig søker skal foretrekkes til en stilling eller et stipend, hvis hun og en mannlig søker har tilnærmet like kvalifikasjoner. Dette gjelder alle universitetene, ut fra bestemmelsen i Hovedavtalen. Informanter sa at kvotering tok seg pent ut på papiret, men hadde liten betydning i praksis. Ut fra egen erfaring som medlem av komiteer var det vanskelig å bedømme om kompetansen til to søkere er lik, mange forskjellige faktorer spiller inn og det vil alltid være skjønn i vurderingene. Hvis de andre medlemmene i komiteen ikke ville ha en kvinnelig søker, gikk det lett å sette henne på andre plass etter en mannlig søker. Informantene kjente ikke til at moderat kjønnskvolterering var blitt brukt ved deres institutter fra 1991 til 2004. Dette er i samsvar med tidligere undersøkelser, tiltaket brukes i liten grad ved universitetene og da for stipendiater, ikke for faste stillinger.
- Kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser for å oppnå professorkompetanse er allerede omtalt som et billig og effektivt likestillingstiltak (4.2).
- Mentorprosjekter for kvinnelige stipendiater og/eller førsteamanuenser ved universitetene vurderes som vellykket i tidligere undersøkelser, i tillegg til nettverk mellom kvinner får de nettverk til mannlige/kvinnelige mentorer. To av våre informanter hadde deltatt i mentorprosjekter.
- Kurs for kvinnelige ansatte gir også nettverk, informanter hadde positive erfaringer med det.
- Flere barnehageplasser for stipendiater og fast ansatte var ønsket av noen informanter ved NTNU.

Forskningsenhetene i instituttsektoren er ikke pålagt å utforme likestillingsplaner, men Norsk polarinstitutt hadde gjort dette. Et sentralt virkemiddel var å utforme en handlingsplan og stille krav om rapportering av oppnådde mål. Målsettingen var:

- Tilstrebe kjønnsbalanse på mellomleder- og ledernivå
- Resultatkrav om likestilling til ledere
- Øke andelen kvinner i beslutningsmyndige posisjoner og representanter i utvalg etc, både i og utenfor instituttet
- Sikre at kvinner og menn deltar på lik linje i feltarbeid
- Oppmuntre mannlige ansatte til å ta ut omsorgspermisjon.

5.2 Kjønn og forskningspolitikk. Hva vet vi lite om?

Vi ønsker å peke på forhold som vi vet mindre om. De bør gjøres til gjenstand for mer systematiske undersøkelser. Alle de tre temaene understreker at likestillingspolitiske strategier bør inkluderes i en politikk for forskningssektoren og være en integrert dimensjon for all politikktutforming. Dette gjelder ikke minst spørsmålet om hvordan likestilling kan stå i fokus når forskningspolitikken og forskningsorganiseringen er i endring og får en elitistisk dreining?

- **Kollektive forskningsprosjekter og deltagelse i nettverk nasjonalt og internasjonalt i forhold til kvinner?** Finansieringssystemer for forskning (NFR, EU) prioriterer større kollektive forskningsprogrammer. For å delta/bli invitert er det nødvendig å delta i nettverk. Dominerer menn i prestisjetunge nettverk, slik at kvinner har liten sjanse til å komme med? Dette synspunktet kom frem i flere intervjuer (psykologi, sosialantropologi, samfunnsmedisin). Derimot hadde ingen ved faggruppe engelsk og Norsk polarinstitutt slike synspunkter.
- **Kvinnelige forskeres mobilitet mellom Norge og andre land og mellom sektorer.** (UoH-sektor, instituttsektor og næringslivet).
- **Sentre for fremragende forskning og andre elitearenaer. Kjønnsdimensjonen som ble borte?** Hva betyr opprettelsen av sentre for fremragende forskning for rekruttering av kvinner?

6 Oppsummering

Denne rapporten drøfter forhold som er viktig for å rekruttere kvinner til faste forskerstillinger, det vil si stillinger som krever avlagt doktorgrad eller tilsvarende kvalifikasjoner. Vi har sett på stillinger på mellomnivå og på kvalifisering til toppstillinger. Undersøkelsen omfatter ikke bare typiske likestillingstiltak, men forsknings-, rekrutterings- og personalpolitikk i vid forstand. Den begrenser seg heller ikke til kjønnsesifikke tiltak.

Utgangspunktet er praksiser og erfaringer som er gjort ved fem institutter/fagmiljøer kjennetegnet ved relativt høy kvinneandel blant det fast ansatte forskerpersonalet. I alle fagmiljøene hersket det konsensus om at forskningen bør inkludere kvinner i samme monn som menn. Samtidig sier alle informanter unisont at vitenskapelig kompetanse og erfaringer er det overordnede målet for forskningen og instituttet. En felles holdning ved alle instituttene var at for å beholde og øke andelen kvinner bør fokus rettes mot den ordinære rekrutteringspolitikken. Rapporten redegjør for ulike konkrete tiltak som brukes for å øke kvalifiserte kvinners sjanser til likebehandling i konkurranser om stillinger, herunder også toppstillinger.

Vi ser at den lave andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger i noen grad er et produkt av historiske forhold, i tidligere generasjoner av forskerrekrutter var menn i flertall. En regjerende tanke har vært at med en økning i kvinnelige forskerrekrutter vil antallet kvinner i mellomstillinger og toppstillinger øke. Det skjer et generasjonsskifte. Vår undersøkelse tyder imidlertid på at et slikt skifte ikke skjer av seg selv. Til tross for at det har skjedd en økning i antallet kvinnelige forskerrekrutter især på 1990-tallet, ser vi en "flaskehals" ved overgangen fra rekrutteringsstillinger til faste vitenskapelige stillinger ved universitetene. Kvalifiserte kandidater får ikke faste stillinger, fordi åpningene er få. En følge er at målet om en balansert kjønns sammensetning i forskningssystemet fremdeles er et stykke unna.

Er det fortsatt usynlige barrierer, et glasstak, for kvinners karrierer i akademia? Våre fagmiljøer ble valgt ut fordi de har relativt høy kvinneandel blant de fast ansatte. Informantene var enige om at muligheten for å oppnå personlig opprykk til professor etter kompetansevurdering har vært gunstig for både kvinners og menns karriereutvikling ved universitetene. Allikevel var det ved tre av de fire fagmiljøene ved universitetene relativt færre kvinner av professorer enn av førsteamanuenser. Unntaket var sosialantropologi, der hadde de blant annet tiltak for å fordele undervisningen rettferdig og gi alle ansatte sammenhengende tid til forskning slik at de kan kvalifisere seg. Hvis det ikke er slike felles tiltak, sa noen informanter at det lett kan bli alles kamp mot alle for å sikre seg forskningstid.

Men gitt at både kvinner og menn forsvinner fra universitetene når ventefaser og blokkeringer oppstår, er det likestillingspolitisk viktig å rette blikket spesielt mot kvinners kompetanse- og

karriereutvikling etter avlagt doktorgrad, dersom man skal komme nærmere målet om balansert kjønns sammensetning blant forskerpersonalet. Denne undersøkelsen tyder på at følgende tiltak bør være aktuelle i så henseende:

- Flere postdoktorstillinger
- Flere førsteamanuensisstillinger
- Legge til rette for at kvinner (og menn) kan kvalifisere seg til toppstillinger i de stillingene de innehar.
- Øke kvinneandel blant forskere utenfor UoH-sektoren og øke mobiliteten av forskere mellom sektorene. Avhengig av fag kan det være et alternativ til intern rekruttering og bruk av postdoktor ordningen.
- Stimulere til nettverksbygging lokalt, nasjonalt og internasjonalt med krav om kvinnelig deltagelse så fremt det er mulig. Sørg for tilstrekkelig finansiering.
- Kvinneandelen for professor II var i underkant av 10 prosent i 2003 (se vedlegg, tabell V.29). Bør institusjonene pålegges å øke kvinneandelen for professor II?

Kilder og litteratur

Kilder

NIFU, Forskerpersonalregister 1991–2003.

NIFU, datamateriale samlet inn i forbindelse med prosjektet indikatorutvikling – polarforskning, 2002–2003.

Internett, alle vev-adresser er aksessert i september og oktober 2004:

www.uio.no/sai

www.npolar.no

www.uit.no/humfak

www.ntnu.no/psykologi

www.castl.no

Årsrapporter fra:

Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo, 1996-2002.

Psykologisk institutt, NTNU, 1995-2001.

Norsk polarinstitutt, utvalgte år fra tiåret mellom 1993 og 2003.

Universitetet i Tromsø, utvalgte år på 1990- og 2000-tallet.

Intervjuer:

Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo, 5 informanter

Faggruppe engelsk, Universitetet i Tromsø, 5 informanter

Psykologisk institutt, NTNU, Trondheim, 8 informanter

Norsk Polarinstitutt, Tromsø, 7 informanter

Fagdisiplinen samfunnsmedisin, 4 informanter.

Litteratur

- Aksnes, Dag og Kirsten Wille Maus (2003): Norsk polarforskning – forskning på Svalbard. Ressursomfang og vitenskapelig publisering – indikatorer 2002, *NIFU rapport 8/2003*.
- Bjørhovde, Gerd (1995): ”Annerledes-universitetet” som glemte kvinnene”, i Lie, Suzanne Stiver og Mai Birgit Rørslett (red.): *Alma maters døtre. Et århundre med kvinner i akademisk utdanning*, Oslo (Pax forlag): 84–90.
- Lise Christensen, (2002): ”Likestilling i universitets- og høyskolesektoren”, vedlegg 2 til UFD, rapport fra personalpolitikkprosjektet, delrapport 9 i departementets prosjektportefølje av Kvalitetsreformen i høgre utdanning, datert 19.juli 2002, www.odin.dep.no/ufd/norsk/utdanning/hogreutdanning/kvalitetsreformen, aksessert 15.08.2004.
- Eeg-Henriksen, Frida (1985): “The Role of Women in Higher Education”, Oslo: *NAVF's 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?*, NAVF/NAVF's sekretariat for kvinneforskning, Oslo..
- 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, *Arbejdsblad* nr. 4, 1998.
- Henningsen, Inge (1998):”Lægevidenskab og køn”, København, Institut for statskundskab, Københavns Universitet, *Arbejdsblad* 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, *Arbejdsblad* nr. 5, 1998.
- Hovdhaugen, Elisabeth, Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen (2004): ”Like muligheter? En studie av forhold som kan skape hindringer for kvinner i akademia,” *NIFU STEP skriftserie* nr. 25 2004.
- Krogseng, Liv Karin (2001): *Evaluering av mentorprosjektet ved Universitetet i Tromsø*. Universitetet i Tromsø.
- Kyvik, Svein (2001): ”Publiseringsvirksomheten ved universiteter og vitenskapelige høyskoler” *NIFU Skriftserie* 15/2001.
- Kyvik, Svein (1988): ”Vitenskapelig publisering blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere”, *NAVF's utredningsinstitutt. Melding* 1988:2.

- Kyvik, Svein, Terje Bruen Olsen og Elisabeth Hovdhaugen (2003): "Opprykk til professor", *NIFU rapport* nr 4/2003.
- Kyvik, Svein, Terje Bruen Olsen og Agnete Vabø (2003): "Postdoktorordningen", *NIFU skriftserie* nr 37/2003.
- 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 Mari Teigen (1994): "Likestilling på universitetet. En undersøkelse av mannlige og kvinnelige universitetsforskere". *Utredningsinstituttet. Rapport* 1/94.
- Kyvik, Svein og Olaf Tvede (1994): "Mobilitetsmønstre blant norske forskere", *Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning Rapport* 14/94.
- Luukkonen-Gronow, Terttu (1987): "University Career Opportunities for Women in Finland in the 1980s", *Acta Sociologica* vol. 30, no. 2: 193-206.
- NAVF: *Evaluation of English Studies in Norway. Report from the evaluation committee December 1991*. Council for Research in Humanities: the Norwegian Research Council for Science and the Humanities.
- Pedersen, Kjersti Røsvik (1997): "Rekruttering av kvinnelige forskere. Endringer og karriereveier de siste 20 år". *Norsk institutt for studier av forskning og utdanning skriftserie* nr. 21/97.
- Olsen, Terje Bruen (2004): "Tid fra doktorgrad til fast ansettelse", *NIFU STEP Arbeidsnotat* 9/2004.
- Olsen, Terje Bruen og Svein Kyvik (2004): "Universitetene fornyes?", *Forskerforum* 9/2004: 31.
- Reisby, Kirsten, Susanne V. Knudsen og Helene Sørensen(1999): *Kønsblik på forskerrekruttering 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 och högskolor", *Utbildningsdepartementet DS* 1966:14. Stockholm: Fritzes.
- Rogg, Elisabeth (1999): "Flaskehalsar i rekrutteringsprosessen" – delprosjekt i prosjektet "Kjønn og makt i akademia". <http://www.sv.uio.no/mutr/Rogg.html>
- Rogg, Elisabeth (2004): "Den andre" i akademika? Det akademiske feltet møter likestillingen", *Sosiologisk tidsskrift* nr.3 2004: 235–254.
- Schei, Berit, Grete Botten og Johanne Sundby (red.) (1993): *Kvinnemedisin*, Oslo (Ad Notam Gyldendal)

- Skog, Berit og Roar Håskjold (2000): *Mentorprosjektet ved NTNU – en evaluering*. Trondheim, NTNU.
- Ståhle, Berthel (1996): ”Universiteten og forskarane – frå stagnation til fornyelse”. *Nord* 1966:39. Nordiska forskningspolitiske rådet.
- Ståhle, Berthel (1998): *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne*. København: Undervisningsministeriets forlag.
- Sørhaug, Hans Christian (1991): ”Mannlig forskerkultur – bidrag til en metadebatt” i Taksdal, Arnhild (red.): ”Veiet for lett – og for tung. Kjønn og vitenskapelig bedømmelse”, Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning. *Arbeidsnotat 1/91*.
- Taksdal, Arnhild (1991) (red.): ”Veiet og funnet for lett – og for tung. Kjønn og vitenskapelig bedømmelse. Rapport fra et seminar”, *Arbeidsnotat 1/91*, NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd og Senter for kvinneforskning, Universitetet i Oslo.
- Teigen, Mari og Olaf Tvede (1993): ”Framtid i forskningen? En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskerrekrutteres situasjon og karriereveier”, *NAVFs utredningsinstitutt. Rapport 6/93*.
- Tvede, Olaf (1990): ”Nærlys på forskerrekrutteringen. Opplæring, aktiviteter og forskningsforhold”. *NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 1/90*.
- Tvede, Olaf, Ole-Jacob Skodvin og Bo Sarpebakken (1997): ”Stipendiater og doktorgradsgjennomføring i en overgangstid”, *NIFU rapport 15/97*.
- Vabø, Agnete (1995): "Likestilling eller kjønnssegregering?" i Rørslett, Maj B. og Suzanne Stiver Lie(red). *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, manuskript, 154 sider.
- Wennerås, Christine og Agnes Wold (1997): ”Nepotism 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).

Oversikt over tabeller

Tabell V.1	Antall kvinner av FoU-personale med universitets- og høyskoleutdanning, 2003	38
Tabell V.2	Totale FoU-forskerårsverk etter sektor for utførelse, 2001.....	38
Tabell V.3	Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene i 2003, etter stillingskategori og fagområde. Antall og prosentandel av alle	38
Tabell V.4	Prosentandel kvinner i vitenskapelige stillinger ved universitetene 1981-2003, etter stillingskategori og fagområde	39
Tabell V.5	Offentlige forskningsinstitutter, fordelt på fagområde, totalt antall forskere og kjønn 2001	40
Tabell V.6	Offentlige forskningsinstitutter, fordelt på fagområde, totalt antall forskere og kjønn 2001, prosentandeler	40
Tabell V.7	Vitenskapelig/faglig personale i engelsk ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn	41
Tabell V.8	Vitenskapelig/faglig personale i engelsk ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Kvinner.....	41
Tabell V.9	Vitenskapelig/faglig personale i engelsk ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner.....	42
Tabell V.10	Vitenskapelig/faglig personale ved Engelsk institutt, Universitetet i Tromsø i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn	42
Tabell V.11	Vitenskapelig/faglig personale ved Engelsk institutt, Universitetet i Tromsø i 1991-2003, etter stilling. Kvinner	43
Tabell V.12	Vitenskapelig/faglig personale ved Engelsk institutt, Universitetet i Tromsø i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner	43
Tabell V.13	Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn	44
Tabell V.14	Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Kvinner	44
Tabell V.15	Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner.....	45
Tabell V.16	Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved Univ. i Oslo i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn. (Omfatter Sosialantropologisk institutt og Etnografisk museum)	45
Tabell V.17	Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved Univ. i Oslo i 1991-2003, etter stilling. Kvinner. (Omfatter Sosialantropologisk institutt og Etnografisk museum). 46	
Tabell V.18	Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved Univ. i Oslo i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner. (Omfatter Sosialantropologisk institutt og Etnografisk museum)	46
Tabell V.19	Vitenskapelig/faglig personale i psykologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn	47

Tabell V.20	Vitenskapelig/faglig personale i psykologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Kvinner	47
Tabell V.21	Vitenskapelig/faglig personale i psykologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner	48
Tabell V.22	Vitenskapelig/faglig personale ved Psykologisk institutt, NTNU i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn	48
Tabell V.23	Vitenskapelig/faglig personale ved Psykologisk institutt, NTNU i 1991-2003, etter stilling. Kvinner.....	49
Tabell V.24	Vitenskapelig/faglig personale ved Psykologisk institutt, NTNU i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner.....	49
Tabell V.25	Vitenskapelig/faglig personale i helsefag ved universitetene i 2003, etter stillingsgruppe og kjønn. Antall	50
Tabell V.26	Vitenskapelig/faglig personale i helsefag ved universitetene i 2003, etter stillingsgruppe og kjønn. Prosentfordeling	50
Tabell V.27	Vitenskapelig/faglig personale i helsefag ved universitetene i 2003, etter utdanning og kjønn.....	51
Tabell V.28	FoU-personale ved Norsk Polarinstitutt 1985–2003	51
Tabell V.29	Professor II-stillinger i 2001 etter lærestedstype og kjønn. Antall og prosent...	52

Tabell V.1 Antall kvinner av FoU-personale med universitets- og høyskoleutdanning, 2003

Sektor for utførelse	UoH-utdannet personale ¹		
	Totalt	Totalt	Kvinner
Næringslivet	18 353	13 666	2 574
Instituttsektoren	9 285	6 077	1 912
Universitets- og høyskolesektoren	21 114	15 164	5 418
Totalt	48 752	34 907	9 904

Kilde: NIFU, SSB/FoU-statistikk

¹ Personale med universitets- og høyskoleutdanning eller tilsvarende (ISCED-nivå 5A og 6). Ved universiteter og høyskoler er bare personale i vitenskapelige/faglige stillinger medregnet

Tabell V.2 Totale FoU-forskerårsverk etter sektor for utførelse, 2001

Sektor for utførelse	Totalt	Herav UoH-utdannet personale
	Totalt	Totalt
Næringslivet	12 636	9 684
Instituttsektoren	6 988	4 723
Universitets- og høyskolesektoren	7 484	5 670
Totalt	27 108	20 077

Tabell V.3 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene i 2003, etter stillingskategori og fagområde. Antall og prosentandel av alle

Stillingskategori		Humaniora	Samfunns- vitenskap	Matema- tikk/natur- vitenskap	Teknologi	Medisin	Totalt
		Professor	Antall	110	88	49	11
	Andel	28	22	9	5	17	17
Førsteamanuensis/førstelektor	Antall	128	134	54	7	96	419
	Andel	36	37	19	8	47	32
Amanuensis/universitetslektor	Antall	121	79	17	2	32	251
	Andel	50	48	29	6	46	44
Alt fast vitenskapelig personale	Antall	359	301	120	20	195	995
	Andel	36	32	13	6	29	26

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Merknad: Foreløpige tall. - Tabellen omfatter ikke bibliotekpersonale.

Tabell V.4 Prosentandel kvinner i vitenskapelige stillinger ved universitetene 1981-2003, etter stillingskategori og fagområde

Stillingskategori	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
<u>Alle fagområder</u>												
Professorer/dosenter	5	5	5	6	8	9	10	10	12	12	14	17
Førsteamanuensisgruppen	11	13	13	14	14	16	21	25	28	30	32	32
Amanuensisgruppen	20	22	22	23	26	29	32	36	36	37	38	44
Postdoktorer						38	27	41	36	42	45	..
Stipendiater	22	22	25	30	34	38	39	39	40	42	43	..
Vit.ass.er	25	27	30	32	36	32	35	38	42	42	53	..
Totalt	16	17	19	20	23	25	27	28	30	31	34	..
<u>Humaniora</u>												
Professorer/dosenter	9	10	12	12	14	17	19	20	22	25	26	28
Førsteamanuensisgruppen	15	18	23	24	21	24	27	32	35	36	37	36
Amanuensisgruppen	33	35	36	36	36	41	41	45	39	40	43	50
Postdoktorer							58	70	..
Stipendiater	32	37	39	38	49	59	53	54	51	53	51	..
Vit.ass.er	48	51	60	66	65	48	46	39	47	58	69	..
Totalt	25	27	28	29	29	34	34	36	36	38	40	..
<u>Samfunnsvitenskap</u>												
Professorer/dosenter	5	5	4	5	7	11	13	15	15	16	20	22
Førsteamanuensisgruppen	12	17	18	20	21	25	29	32	33	35	36	37
Amanuensisgruppen	19	23	22	23	30	35	37	39	45	43	40	48
Postdoktorer						33	83	58	..
Stipendiater	26	26	29	50	45	51	46	47	50	51	55	..
Vit.ass.er	33	35	42	45	46	44	41	42	41	43	50	..
Totalt	19	21	23	28	28	33	33	34	35	37	39	..
<u>Matematikk/naturvitenskap</u>												
Professorer/dosenter	3	4	3	6	7	7	6	6	5	5	6	9
Førsteamanuensisgruppen	9	9	9	9	9	10	13	16	18	18	20	19
Amanuensisgruppen	10	9	8	10	14	14	15	15	17	11	25	29
Postdoktorer						31	26	39	30	28	31	..
Stipendiater	17	14	24	25	28	31	34	33	33	33	33	..
Vit.ass.er	19	22	22	25	28	22	32	33	40	33	39	..
Totalt	12	13	14	15	18	19	22	22	22	21	23	..
<u>Teknologi</u>												
Professorer/dosenter	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	5
Førsteamanuensisgruppen	1	1	1	1	1	1	2	4	5	7	14	8
Amanuensisgruppen	0	0	0	0	8	3	3	5	0	9	0	6
Postdoktorer						21	25	15	..
Stipendiater	8	9	1	4	10	14	19	17	15	20	21	..
Vit.ass.er	4	6	10	13	23	23	20	20	28	11	29	..
Totalt	3	4	4	5	9	10	12	11	11	13	15	..
<u>Medisin</u>												
Professorer/dosenter	4	4	3	7	8	9	9	9	12	13	14	17
Førsteamanuensisgruppen	15	16	14	15	16	18	27	29	35	36	39	47
Amanuensisgruppen	24	21	31	29	34	30	36	53	43	50	50	46
Postdoktorer						45	26	42	46	48	54	..
Stipendiater	22	25	28	30	44	47	47	49	55	54	56	..
Vit.ass.er	38	45	55	50	50	64	50	64	67	62	77	..
Totalt	19	20	23	22	29	32	33	36	39	41	45	..

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Merknad 1: Professorer i 1981 og 1983 omfatter også de daværende dosenter. Tabellen omfatter ikke bistillinger, bibliotekpersonale, eksternt finansierte forskere, leger ved universitetssykehusene og studentstipendiater. Personale i fiskerifag ved Univ. i Tromsø inngår under matematikk/naturvitenskap.

Merknad 2: Kvinneandeler er ikke beregnet (..) når kategorien har færre enn 10 personer totalt.

Merknad 3: Foreløpige tall for fast personale for 2003. Tall for rekrutteringspersonale foreligger ikke (..).

Tabell V.5 Offentlige forskningsinstitutter, fordelt på fagområde, totalt antall forskere og kjønn 2001

Fagområde	Kvinner	menn	Totalt
Matematikk og naturvitenskap	211	546	757
Teknologi	98	522	620
Medisin	172	191	363
Landbruks- og fiskerifag	281	513	794
Samfunnsvitenskap	466	662	1128
Humaniora	186	229	415
Totalt	1414	2663	4077

1 Tabeller inkluderer ikke institutter som betjener næringslivet. Derfor er ikke alle og spesielt ikke de teknisk-industrielle instituttene inkludert. Det er liten grunn til å tro at det innvirker negativt på andelen kvinner.

Tabell V.6 Offentlige forskningsinstitutter, fordelt på fagområde, totalt antall forskere og kjønn 2001, prosentandeler

Fagområde	Kvinner	menn	Totalt
Matemtaikk og naturvitenskap-	28	72	100
Teknologi	16	84	100
Medisin	47	53	100
Landbruks- og fiskerifag	35	65	100
Samfunnsvitenskap	41	59	100
Humaniora	45	55	100
Totalt	35	65	100

Tabell V.7 Vitenskapelig/faglig personale i engelsk ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	22	28	27	28	29	29	22
Førsteamanuensis	27	34	27	34	27	28	33
Førstelektor					1	1	1
Amanuensis	20	18	14	11	6	5	6
Univ.lektor/høgsk.lektor				1	3	5	10
Sum faste stillinger	69	80	68	74	66	68	72
Postdoktor						5	3
Eksternt lønnet forsker	3	3	6	2	1	1	2
Sum forskere	3	3	6	2	1	6	5
Stipendiat	8	13	14	20	16	16	15
Vit.ass.		1	3	2	2	3	
Sum rekrutteringspersonale	8	14	17	22	18	19	15
Totalt	80	97	91	98	85	93	92

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.8 Vitenskapelig/faglig personale i engelsk ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	4	4	4	6	6	7	6
Førsteamanuensis	9	12	14	16	17	18	17
Førstelektor						1	1
Amanuensis	12	11	9	6	3	2	4
Univ.lektor/høgsk.lektor					2	5	8
Sum faste stillinger	25	27	27	28	28	33	36
Postdoktor						4	3
Eksternt lønnet forsker	1	1	3	2	1	1	1
Sum forskere	1	1	3	2	1	5	4
Stipendiat	8	10	9	15	11	12	12
Vit.ass.		1	2	1	1	3	
Sum rekrutteringspersonale	8	11	11	16	12	15	12
Totalt	34	39	41	46	41	53	52

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.9 Vitenskapelig/faglig personale i engelsk ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	18	14	15	21	21	24	27
Førsteamanuensis	33	35	52	47	63	64	52
Førstelektor	0	100	100
Amanuensis	60	61	64	55	50	40	67
Univ.lektor/høgsk.lektor	0	67	100	80
Sum faste stillinger	36	34	40	38	42	49	50
Postdoktor	80	100
Eksternt lønnet forsker	33	33	50	100	100	100	50
Sum forskere	33	33	50	100	100	83	80
Stipendiat	100	77	64	75	69	75	80
Vit.ass.	..	100	67	50	50	100	..
Sum rekrutteringspersonale	100	79	65	73	67	79	80
Totalt	43	40	45	47	48	57	57

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

NB: Prosentueringsgrunnlaget er lavt for enkelte kategorier.

Tabell V.10 Vitenskapelig/faglig personale ved Engelsk institutt, Universitetet i Tromsø i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	5	5	6	5	5	7	3
Førsteamanuensis	3	4	4	6	6	4	6
Førstelektor							
Amanuensis		2	3	1			1
Univ.lektor					1	1	
Sum faste stillinger	8	11	13	12	12	12	10
Postdoktor						2	1
Eksternt lønnet forsker	1	1	1	1			1
Sum forskere	1	1	1	1	0	2	2
Stipendiat	1	2	4	6	4	4	2
Vit.ass.							
Sum rekrutteringspersonale	1	2	4	6	4	4	2
Totalt	10	14	18	19	16	18	14

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.11 Vitenskapelig/faglig personale ved Engelsk institutt, Universitetet i Tromsø i 1991-2003, etter stilling. Kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	2	2	2	2	2	2	1
Førsteamanuensis	2	2	2	3	3	3	4
Førstelektor							
Amanuensis		2	2				1
Univ.lektor					1	1	
Sum faste stillinger	4	6	6	5	6	6	6
Postdoktor						2	1
Eksternt lønnet forsker			1	1			1
Sum forskere	0	0	1	1	0	2	2
Stipendiat	1	1	3	6	4	4	2
Vit.ass.							
Sum rekrutteringspersonale	1	1	3	6	4	4	2
Totalt	5	7	10	12	10	12	10

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.12 Vitenskapelig/faglig personale ved Engelsk institutt, Universitetet i Tromsø i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	40	40	33	40	40	29	33
Førsteamanuensis	67	50	50	50	50	75	67
Førstelektor
Amanuensis	..	100	67	0	100
Univ.lektor	100	100	..
Sum faste stillinger	50	55	46	42	50	50	60
Postdoktor	100	100
Eksternt lønnet forsker	0	0	100	100	100
Sum forskere	0	0	100	100	..	100	100
Stipendiat	100	50	75	100	100	100	100
Vit.ass.
Sum rekrutteringspersonale	100	50	75	100	100	100	100
Totalt	50	50	56	63	63	67	71

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

NB: Prosentueringsgrunnlaget er lavt for enkelte kategorier.

Tabell V.13 Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	11	12	18	22	24	27	26
Førsteamanuensis	18	21	21	23	27	22	21
Førstelektor							
Amanuensis	7	4	4	1			
Univ.lektor				3	3	8	9
Sum faste stillinger	36	37	43	49	54	57	56
Postdoktor	1	1				1	4
Eksternt lønnet forsker	8	4	2	1	4	2	6
Sum forskere	9	5	2	1	4	3	10
Stipendiat	22	20	21	24	26	33	31
Vit.ass.	3	2	3	2	3	4	5
Sum rekrutteringspersonale	25	22	24	26	29	37	36
Totalt	70	64	69	76	87	97	102

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.14 Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	2	4	6	8	8	10	10
Førsteamanuensis	4	4	5	6	8	7	6
Førstelektor							
Amanuensis	4	1	1				
Univ.lektor				1	2	5	5
Sum faste stillinger	10	9	12	15	18	22	21
Postdoktor	1	1				1	2
Eksternt lønnet forsker	3			1	2	1	1
Sum forskere	4	1	0	1	2	2	3
Stipendiat	12	7	10	14	17	22	20
Vit.ass.	3	1	3	2	2	4	4
Sum rekrutteringspersonale	15	8	13	16	19	26	24
Totalt	29	18	25	32	39	50	48

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.15 Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	18	33	33	36	33	37	38
Førsteamanuensis	22	19	24	26	30	32	29
Førstelektor
Amanuensis	57	25	25	0
Univ.lektor	33	67	63	56
Sum faste stillinger	28	24	28	31	33	39	38
Postdoktor	100	100	100	50
Eksternt lønnet forsker	38	0	0	100	50	50	17
Sum forskere	44	20	0	100	50	67	30
Stipendiat	55	35	48	58	65	67	65
Vit.ass.	100	50	100	100	67	100	80
Sum rekrutteringspersonale	60	36	54	62	66	70	67
Totalt	41	28	36	42	45	52	47

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

NB: Prosentueringsgrunnlaget er lavt for enkelte kategorier.

Tabell V.16 Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved Univ. i Oslo i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn. (Omfatter Sosialantropologisk institutt og Etnografisk museum)

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	5	5	7	9	11	12	12
Førsteamanuensis	8	10	8	8	7	7	6
Førstelektor							
Amanuensis	3	1	1	1			
Univ.lektor					1	3	4
Sum faste stillinger	16	16	16	18	19	22	22
Postdoktor	1						2
Eksternt lønnet forsker	2	3	2		1		1
Sum forskere	3	3	2	0	1	0	3
Stipendiat	15	12	9	10	10	11	12
Vit.ass.		1	1		2	1	
Sum rekrutteringspersonale	15	13	10	10	12	12	12
Totalt	34	32	28	28	32	34	37

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.17 Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved Univ. i Oslo i 1991-2003, etter stilling. Kvinner. (Omfatter Sosialantropologisk institutt og Etnografisk museum)

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	2	3	4	6	6	7	6
Førsteamanuensis	2	3	3	1	2	2	2
Førstelektor							
Amanuensis	1						
Univ.lektor						2	2
Sum faste stillinger	5	6	7	7	8	11	10
Postdoktor	1						2
Eksternt lønnet forsker	1						
Sum forskere	2	0	0	0	0	0	2
Stipendiat	8	4	2	6	8	8	7
Vit.ass.		1	1		1	1	
Sum rekrutteringspersonale	8	5	3	6	9	9	7
Totalt	15	11	10	13	17	20	19

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.18 Vitenskapelig/faglig personale i sosialantropologi ved Univ. i Oslo i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner. (Omfatter Sosialantropologisk institutt og Etnografisk museum)

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	40	60	57	67	55	58	50
Førsteamanuensis	25	30	38	13	29	29	33
Førstelektor
Amanuensis	33	0	0	0
Univ.lektor	0	67	50
Sum faste stillinger	31	38	44	39	42	50	45
Postdoktor	100	100
Eksternt lønnet forsker	50	0	0	..	0	..	0
Sum forskere	67	0	0	..	0	..	67
Stipendiat	53	33	22	60	80	73	58
Vit.ass.	..	100	100	..	50	100	..
Sum rekrutteringspersonale	53	38	30	60	75	75	58
Totalt	44	34	36	46	53	59	51

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

NB: Prosentueringsgrunnlaget er lavt for enkelte kategorier.

Tabell V.19 Vitenskapelig/faglig personale i psykologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	31	42	48	54	53	61	80
Førsteamanuensis	44	50	54	63	73	69	67
Førstelektor							
Amanuensis	15	29	12	6	5	5	5
Univ.lektor	2	1	1	12	12	12	14
Sum faste stillinger	92	122	115	135	143	147	166
Postdoktor	1	1		1	2	2	5
Eksternt lønnet forsker	14	8	14	9	13	11	2
Sum forskere	15	9	14	10	15	13	7
Stipendiat	26	33	36	46	40	50	72
Vit.ass.	4	2	4	4	1	3	3
Sum rekrutteringspersonale	30	35	40	50	41	53	75
Totalt	137	166	169	195	199	213	248

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.20 Vitenskapelig/faglig personale i psykologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	4	6	7	10	9	11	18
Førsteamanuensis	12	22	19	23	27	29	32
Førstelektor							
Amanuensis	3	10	3	1	1	1	1
Univ.lektor	1			5	6	4	5
Sum faste stillinger	20	38	29	39	43	45	56
Postdoktor	1			1	2	1	3
Eksternt lønnet forsker	4		4	5	9	10	1
Sum forskere	5	0	4	6	11	11	4
Stipendiat	18	16	20	30	24	33	45
Vit.ass.		2	4	2	1	2	1
Sum rekrutteringspersonale	18	18	24	32	25	35	46
Totalt	43	56	57	77	79	91	106

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.21 Vitenskapelig/faglig personale i psykologi ved universiteter og høyskoler i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	13	14	15	19	17	18	23
Førsteamanuensis	27	44	35	37	37	42	48
Førstelektor
Amanuensis	20	34	25	17	20	20	20
Univ.lektor	50	0	0	42	50	33	36
Sum faste stillinger	22	31	25	29	30	31	34
Postdoktor	100	0	..	100	100	50	60
Eksternt lønnet forsker	29	0	29	56	69	91	50
Sum forskere	33	0	29	60	73	85	57
Stipendiat	69	48	56	65	60	66	63
Vit.ass.	0	100	100	50	100	67	33
Sum rekrutteringspersonale	60	51	60	64	61	66	61
Totalt	31	34	34	39	40	43	43

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

NB: Prosentueringsgrunnlaget er lavt for enkelte kategorier.

Tabell V.22 Vitenskapelig/faglig personale ved Psykologisk institutt, NTNU i 1991-2003, etter stilling. Begge kjønn

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	6	5	6	8	13	16	18
Førsteamanuensis	5	6	8	14	18	18	18
Førstelektor							
Amanuensis		1	1				
Univ.lektor				4	6	7	8
Sum faste stillinger	11	12	15	26	37	41	44
Postdoktor							1
Eksternt lønnet forsker			1		3	1	
Sum forskere	0	0	1	0	3	1	1
Stipendiat	1	5	4	6	4	13	23
Vit.ass.	1				1	2	1
Sum rekrutteringspersonale	2	5	4	6	5	15	24
Totalt	13	17	20	32	45	57	69

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.23 Vitenskapelig/faglig personale ved Psykologisk institutt, NTNU i 1991-2003, etter stilling. Kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor				1	2	4	5
Førsteamanuensis		2	3	7	7	6	8
Førstelektor							
Amanuensis							
Univ.lektor				3	3	2	3
Sum faste stillinger	0	2	3	11	12	12	16
Postdoktor							
Eksternt lønnet forsker			1		2	1	
Sum forskere	0	0	1	0	2	1	0
Stipendiat		3	3	3	1	9	14
Vit.ass.					1	1	
Sum rekrutteringspersonale	0	3	3	3	2	10	14
Totalt	0	5	7	14	16	23	30

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabell V.24 Vitenskapelig/faglig personale ved Psykologisk institutt, NTNU i 1991-2003, etter stilling. Prosentandel kvinner

Stilling	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
Professor	0	0	0	13	15	25	28
Førsteamanuensis	0	33	38	50	39	33	44
Førstelektor
Amanuensis	..	0	0
Univ.lektor	75	50	29	38
Sum faste stillinger	0	17	20	42	32	29	36
Postdoktor	0
Eksternt lønnet forsker	100	..	67	100	..
Sum forskere	100	..	67	100	0
Stipendiat	0	60	75	50	25	69	61
Vit.ass.	0	100	50	0
Sum rekrutteringspersonale	0	60	75	50	40	67	58
Totalt	0	29	35	44	36	40	43

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

NB: Prosentueringsgrunnlaget er lavt for enkelte kategorier.

Tabell V.25 Vitenskapelig/faglig personale i helsefag ved universitetene i 2003, etter stillingsgruppe og kjønn. Antall

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Alle
Professorer	14	43	57
Faste mellomstillinger	75	45	120
Rekrutteringsstillinger inkl. postdoktorer	36	18	54
Totalt	125	106	231

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Merknad: Leger ved universitetssykehus og annet eksternt finansiert personale er ikke inkludert.

Tabell V.26 Vitenskapelig/faglig personale i helsefag ved universitetene i 2003, etter stillingsgruppe og kjønn. Prosentfordeling

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Alle
Professorer	25	75	100
Faste mellomstillinger	63	38	100
Rekrutteringsstillinger inkl. postdoktorer	67	33	100
Totalt	54	46	100

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Merknad: Leger ved universitetssykehus og annet eksternt finansiert personale er ikke inkludert.

Tabell V.27 Vitenskapelig/faglig personale i helsefag ved universitetene i 2003, etter utdanning og kjønn

Stilling	Kvinner	Menn	Alle
Cand.med.	33	60	93
Cand.med.utl.	1	3	4
Cand.odont.		1	1
Cand.oecon.		3	3
Cand.paed.	1		1
Cand.pharm.	1		1
Cand.philol.	4		4
Cand.polit.	20	12	32
Cand.psychol.	1		1
Cand.real.	2	6	8
Cand.san.	7	1	8
Cand.scient.	14	9	23
Cand.sociol.	2		2
Cand.mag.	3		3
Helsefaglig utd.	8		8
Idrettskand.	1		1
Mag.art.	3	1	4
MPHealth	1		1
Siving.	1	1	2
Sivøk.		1	1
Sykepleier	3	1	4
Usp.emb.	10	4	14
Usp.med.	3	2	5
Usp.MN	2		2
Usp.samf.	2	1	3
Øk.utd.lavere	2		2
Totalt	125	106	231

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Merknad: Leger ved universitetssykehus og annet eksternt finansiert personale er ikke inkludert.

Tabell V.28 FoU-personale ved Norsk Polarinstitutt 1985–2003

Stilling	1985			1991			1995			1999			2001			2003		
	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot	K	M	Tot
Forskere og annet faglig personale	2	23	25	3	29	32	8	53	61	9	34	43	12	29	41	13	34	47
Stipendiater		1	1	1	4	5	2	2	4	4	4	8	2	2	4	5	5	10
Totalt	2	24	26	4	33	37	10	55	65	13	38	51	14	31	45	18	39	57

FoU-personale i 2003 omfatter personer med følgende titler (nødvendigvis ikke alle innen hver kategori): Avdelingsdirektør, Daglig leder, Direktør, Forsker, Forskningsdirektør, Forskningstekniker, Forvalter, Førstekonsulent, Programleder, Redaktør, Seksjonsleder, Stipendiat, Vitenskapelig assistent.

Tabell V.29 Professor II-stillinger i 2001 etter lærestedstype og kjønn. Antall og prosent

Type lærested	Antall			Prosent		
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt
Universiteter	59	649	708	8,3	91,7	100
Vitenskapelige høgskoler	11	134	145	7,6	92,4	100
Statlige høgskoler	6	130	136	4,4	95,6	100
Totalt	76	913	989	7,7	92,3	100

NIFU STEP, forskerpersonalregister.

Forskerpersonalregisteret for 2003 er per november 2004 ikke komplett for professor II-stillinger. Antallet stillinger synes å øke til noe over 1000, mens kvinneandelen ser ut til å bli 9–10 prosent.

Vedlegg

Vedlegg 1

Intervjuguide til prosjektet: Kvinner i forskning

Ansatte i faste vitenskapelig stillinger ved....

CV/ Personlige data

- Utdanning, når og hvor?
- Nåværende stilling
- Når og hvordan ble du rekruttert til forskning?
- Hva har vært din vei til nåværende stilling?
- Når ble du ansatt i nåværende stilling?

Hovedspørsmål

Visste du at instituttet har relativt flere kvinner av ansatte i faste vitenskapelige stillinger enn instituttene ved andre universiteter? Er det positivt, negativt, tvetydig, likegyldig?

Hvilke forhold mener du kan ha bidratt til at instituttet nå har såpass mange kvinnelige ansatte?

Hvordan opplever du bevisstheten om henholdsvis likestilling og kompetanseutviklingen i dag? Hvordan har utviklingen vært siden den gangen du ble ansatt?

Hva har eventuelt vært argumentene for at det er viktig med flere kvinner blant stipendiater og fast ansatte i forskerstillinger? Noen eksempler på argumenter:

- Demokratiet: forskersamfunnet skal være representativt i betydningen gjenspeile befolkningens sammensetning: halvparten av befolkningen består av kvinner.
- Ressurssløsing: kvinnepotensialet er en uutnyttet ressurs
- Forskningens kvalitet: med kvinner i forskningsmiljøet tilføres forskningen økt dynamikk og bedre kvalitet og/eller større bredde.
- Forbilde: kvinner i staben av fast vitenskapelig personale gir positive signaler til studenter. Kvinnelige forskere virker som modeller for potensielle forskerrekutter og nye (yngre) forskere.
- Forskningens ansikt utad: kvinnelige forskere viser som presenterer og diskuterer forskning for eksempel i media, viser offentligheten at forskere både kan være menn og kvinner.
- Arbeidsmiljø: med kvinner til stede tilføres fagmiljøet et bredere (og gjennom det bedre) kollegialt miljø og større trivsel.
- En vitenskapsteoretisk begrunnelse: kvinner har andre perspektiver og interesser som de bringer inn i forskningen.

Forskningens organisering og innhold

Hvordan er etter din mening instituttets forskningsprofil nå sammenlignet med for 15 år siden?

- Er forskningsfeltet blitt vesentlig endret på en slik måte at flere kvinner er blitt rekruttert?
- Forflytter de faglige ansatte seg mellom forskningsfeltene (programmene) eller er de stabile ut fra en spesialisert kompetanse?
- Er individuelle eller kollektive forskningsprosjekter den mest vanlige arbeidsmåten?
- Har det kommet til nye metoder som har endret arbeidsmåtene (hvilken betydning har for eksempel utviklingen i databehandling hatt?)
- Er det noen forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til valg av forskningstemaer, teorier og/eller metoder?

- Hvis aktuelt, især for HF og SV-fagene: Arbeider noen av de ansatte med særskilte kvinneperspektiver i sin forskning?

Er finansieringsstrukturen for forskning blitt endret og hvilke betydningen har eventuelt det?

- Har dette etter din mening hatt noen innvirkning på rekruttering, kompetanseutvikling og/eller personalpolitikk?
- Har noen programmer eller ordninger fra universitetet eller NFR hatt spesielt gunstig virkning for kvinner?

Personalpolitikk

Hva mener du dere gjør på instituttet for å få et godt forskningsmiljø og et godt arbeidsmiljø ved instituttet?

Hvor fleksibel er arbeidstiden?

- Kan du arbeide hjemme?
- Kan og/eller må du arbeide på kontor og lab kvelder og helger?

Hvordan fordeles undervisning og administrasjon?

- Formelt rettferdig, eller tas det hensyn til ansattes livssituasjon (for eksempel livsfase med småbarn og barnepass, er eldre)?

Hvordan vurderer du ordningen med individuell kompetansevurdering (opptrykk til professor) for de ansatte?

Likestillingspolitikk

Har du gjort noe bevisst for å rekruttere kvinner til faste stillinger og stipendiater?

I tilfelle ja, hvilke tiltak og virkemidler brukte du?

Har det vært "ildsjeler" i likestillingspolitikken ved instituttet?

Hvis dere har hatt en likestillingspolitikk, har den vært omstridt?

Vedlegg 2

Intervjuguide til prosjektet: kvinner i forskning

Instituttledelsen ved

Hovedspørsmål

Visste du at instituttet har relativt flere kvinner av ansatte i faste vitenskapelige stillinger enn instituttene ved andre universiteter? Er det positivt, negativt, tvetydig, likegyldig?

Hvilke forhold mener du kan ha bidratt til at instituttet nå har såpass mange kvinnelige ansatte?

Hvordan opplever du bevisstheten om henholdsvis likestilling og kompetanseutviklingen i dag? Hvordan har vært siden den gangen du ble ansatt?

Hva har eventuelt vært argumentene for at det er viktig med flere kvinner blant stipendiater og fast ansatte i forskerstillinger? Noen eksempler på argumenter:

- Demokratiet: forskersamfunnet skal være representativt i betydningen gjenspeile befolkningens sammensetning: halvparten av befolkningen består av kvinner.
- Ressurssløsing: kvinnepotensialet er en uutnyttet ressurs
- Forskningens kvalitet: med kvinner i forskningsmiljøet tilføres forskningen økt dynamikk og bedre kvalitet og/eller større bredde.
- Forbilde: kvinner i staben av fast vitenskapelig personale gir positive signaler til studenter. Kvinnelige forskere virker som modeller for potensielle forskerrekutter og nye (yngre) forskere.
- Forskningens ansikt utad: kvinnelige forskere viser som presenterer og diskuterer forskning for eksempel i media, viser offentligheten at forskere både kan være menn og kvinner.
- Arbeidsmiljøet: med kvinner til stede tilføres fagmiljøet et bredere (og gjennom det bedre) kollegialt miljø og større trivsel.
- En vitenskapsteoretisk begrunnelse: kvinner har andre perspektiver og interesser som de bringer inn i forskningen.

Forskningens organisering og innhold

Hvordan er etter din mening instituttets forskningsprofil nå sammenlignet med for 15 år siden?

- Tror du forskningsfeltet er blitt vesentlig endret på en slik måte at det har bidratt til at flere kvinner er blitt rekruttert?
- Forflytter de faglige ansatte seg mellom forskningsfeltene (programmene) eller er de stabile ut fra en spesialisert kompetanse?
- Er individuelle eller kollektive forskningsprosjekter den mest vanlige arbeidsmåten?
- Har det kommet til nye metoder som har endret arbeidsmåtene (hvilken betydning har for eksempel utviklingen i databehandling hatt?)
- Er det noen forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til valg av forskningstemaer, teorier og/eller metoder?
- Hvis aktuelt, især for HF og SV-fagene: Arbeider noen av de ansatte med særskilte kvinneperspektiver i sin forskning?

Er finansieringsstrukturen for forskning blitt endret og hvilke betydningen har eventuelt det?

- Har dette etter din mening hatt noen innvirkning på rekruttering, kompetanseutvikling og/eller personalpolitikk?
- Har noen programmer eller ordninger fra universitetet eller NFR hatt spesielt gunstig virkning for kvinner?

Rekruttering og kompetanseutvikling

Hvordan har dere rekruttert til vitenskapelige stillinger?

- Hvor mange faste stillinger har dere utlyst de siste ti årene?
- Har dere fått ledige stillinger bare pga pensjonering eller har noen ansatte (menn, kvinner) sluttet? Har disse fortsatt i forskning eller gått til andre typer stillinger?
- Har dere kunnet ansette noen av de tidligere stipendiater? I fast stilling, midlertidig forsker stilling eller post.doc. stilling?
- Har det vært finansielle muligheter (universitetets satsingsområder, nye områder for dere, flere studenter, ekstern finansiering (utenom grunnbudsjettet) som har gjort det mulig å rekruttere nytt vitenskapelig personale og drive kompetansebygging?

Hva har vært viktig når dere har rekruttert til faste vitenskapelige stillinger og stipendiater?

Hvilke forhold legger dere (ideelt sett?) mest vekt på?

- Bredder og variasjon blant ansatte (med hensyn til for eksempel alder, kjønn, hvor utdannet, faglig fordypning)
- Styrke den forskningsprofil instituttet allerede har,
- Få inn toppforskere med spisskompetanse

Utløsning av faste stillinger

- Hvordan har søkermassen vært: for få/mange nok, menn/kvinner, interne/eksterne?
- Bruker dere intervju eller prøveforelesning for innstilte søkere?
- Har dere fått eller opprettet flere faste stillinger fra 1990?

Rekrutteringsstillinger og eksternt finansierte stillinger

- Har dere et passende antall (doktorgrads)stipendiater?
- Hvordan ser dere på post.doc. stillinger (stipend), enten dere har det eller ikke?
- Har dere eksternt finansierte forskerstillinger? Hvor attraktive er disse stillingene sammenlignet med faste førsteamanuensisstillinger?

Incentiver for faglig utvikling, hvilke har dere?

- Premiering for vitenskapelig publisering av bøker, artikler evt. internasjonalt
- Sabbatsår for å kunne konsentrere seg om forskning
- Andre?

Kvalifiseringsstipend og kompetansevurdering

- Har dere oppfordret spesielt kvinnelige førsteamanuenser til å søke om kompetansevurdering for opprykk til professor?
- Har kvinnelige førsteamanuenser søkt om og eventuelt fått kvalifiseringsstipend for å kvalifisere seg til professor (gjelder Bergen og NTNU)?

Personalpolitikk

Hva mener du dere gjør for å få et godt forskningsmiljø og et godt arbeidsmiljø ved instituttet?

Hvordan fordeles undervisning og administrasjon ?

- Formelt rettferdig, eller tas det hensyn til ansattes livssituasjon (for eksempel livsfase med småbarn og barnepass, er eldre etc)?

Hvordan vurderer du ordningen med individuell kompetansevurdering for opprykk til professor

- Har den vært brukt av henholdsvis kvinnelige og mannlige førsteamanuenser?

Har dere brukt ordningen med (kvinnelige) mentorer?

Likestillingspolitikk

Har dere ved instituttet gjort noe bevisst for å rekruttere kvinner til faste stillinger og stipendiater?

I tilfelle ja hvilke tiltak og virkemidler har dere brukt?

NIFU STEP ARBEIDSNOTAT 8/2004

- oppfordret visse kvinner til å søke
- sørget for å få kvinnelig medlem av komiteen
- øremerkede doktorgradsstipend
- øremerkede førsteamanuensis og/eller professor stillinger? Var de øremerkede stillingene finansiert av instituttet eller av universitetet sentralt?
- annet

Hvis dere har hatt en bevisst likestillingspolitikk, har den vært omstridt?

Har det vært ”ildsjeler” i likestillingspolitikken ved instituttet?

