

SKRIFTSERIE 25/2004

Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen

Kvinner og menn – like muligheter?

Om kvinners og menns karriereveier i akademia



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

Skriftserie 25/2004
ISSN 1504–1832

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no

Forord

Formålet med denne rapporten er å undersøke hvorfor en lavere andel kvinner enn menn avanserer i akademia og hvorfor det tar lengre tid for kvinner å rykke opp i stillingshierarkiet, samt hvordan rekrutteringen til universitetene har vært de senere år. Undersøkelsen er basert på ulike datakilder; Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret ved NIFU STEP og tre spørreskjemaundersøkelser til samtlige fast ansatte ved universitetene.

Rapporten er utarbeidet av Elisabeth Hovdhaugen, Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen. Svein Kyvik har vært prosjektleder og Elisabeth Hovdhaugen hovedforfatter av rapporten. Ingvild Marheim Larsen og Randi Søgner har gitt kommentarer på tidligere utkast av rapporten.

Arbeidet med rapporten er finansiert av Utdannings- og forsknings-departementet og Norges Forskningsråd.

Oslo, desember 2004

Petter Aasen
Direktør

Randi Søgner
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunnen for rapporten	9
1.2 Avgrensning av prosjektet	10
1.3 Problemstillinger	11
1.4 Datagrunnlag	12
1.5 Mobilitet som valgprosess	13
1.6 Opplegget for rapporten	14
2 Kvinneandel og kvinners karriereforløp 1981 til 2003	15
2.1 Kvinneandelene øker jevnt, men langsomt	15
2.2 Rekruttering til forskerutdanning	18
2.3 Fortsetter doktorandene i en postdoktorstilling etter avlagt doktorgrad?	20
2.4 Får personer med avlagt doktorgrad og/eller postdoktor fast ansettelse?	22
2.5 I hvilken grad rykker førsteamanuensene opp til professor?	25
2.6 Når avanserer man i stillingshierarkiet?	28
2.7 Hvordan er mobiliteten blant personalet ved universitetene?	30
2.8 Oppsummering	32
3 Ansettelsesprosessen	34
3.1 Tidligere forskning på ansettelser og ansettelsesprosesser	34
3.2 Dagens rekrutteringssituasjon	37
3.3 Rekrutteringstiltak	40
3.3.1 Øremerkede stillinger	40
3.3.2 Vitenskapelige ansattes holdning til øremerkede stillinger	41
3.4 Oppsummering	42
4 Trekk ved forskningsmiljøet	44
4.1 Vurdering av det faglige miljøet	44
4.2 Forskningssamarbeid	46
4.3 Samarbeid om publikasjoner	47
4.4 Internasjonale kontakter	48
4.5 Oppsummering	49
5 Den akademiske rollen	50
5.1 Tidsbruk	50
5.2 Publisering	52
5.3 Undervisning	53

5.4	Lederverv	54
5.5	Komitémedlemskap og bedømmelsesarbeid	55
5.6	Oppsummering	58
6	Forskningsvilkår	60
6.1	Oppfatning av forskningsvilkår	60
6.2	Forskningsmidler	62
6.3	Omsorgsansvar	65
6.4	Tilsyns- og omsorgsordninger for barn på dagtid	66
6.5	Oppsummering	67
7	Sammenfatning og konklusjoner	69
	Forhold som kan forklare forskjeller mellom kvinner og menn	70
	Litteratur	75

Sammendrag

Denne rapporten omhandler forskjeller mellom kvinner og menn i akademia, mer spesifikt retter vi søkelyset mot spørsmål som hvorfor relativt færre kvinner enn menn rekrutteres inn i akademia, og hvorfor de kvinner som er rekruttert, bruker lenger tid enn menn på å avansere.

Rekrutteringsmønster

Kvinneandelen i akademia har økt de siste 20 årene, men økningen har gått forholdsvis langsomt. I 2003 var nærmere halvparten av alle stipendiater og postdoktorer kvinner og en tredjedel av førsteamanuensene, mens det var 17 prosent kvinnelige professorer.

Rapporten tar for seg rekrutteringen til stipendiat-, postdoktor og faste stillinger i universitets- og høyskolesektoren. I humaniora og samfunnsvitenskap har relativt færre kvinner enn menn blitt rekruttert til en stipendiatstilling, mens relativt flere kvinner enn menn i de fagene har fått en postdoktorstilling. I andre fagområder er sannsynligheten lik for kvinner og menn for å få en stipendiat- eller postdoktorstilling. Kvinnelige og mannlige doktorander og postdoktorer har hatt like stor sannsynlighet for å få en fast stilling ved et universitet eller en høyskole, men uavhengig av kjønn tar det som regel lang tid å få en fast stilling.

En større andel menn enn kvinner i faste vitenskapelige stillinger er blitt professorer. Forskjellene er minst i samfunnsvitenskap og humaniora og størst i naturvitenskap og medisin. Kvinner er gjennomgående eldre enn menn når de oppnår professorstilling. Det er en lavere andel kvinner i professor II stillinger enn i vanlige professorstillinger i alle fag og forskjellene er størst i humaniora og samfunnsvitenskap.

Når vi ser på rekrutteringspersonale og fast personale under ett, er det en større andel kvinner enn menn som forlater akademia. Det kan finnes mange grunner til dette, men en mulig forklaring er at det er vanskelig og tar lang tid å oppnå en fast stilling. En annen mulighet er at lønnen er bedre i andre sektorer enn akademia. Imidlertid er dette faktorer som sannsynligvis påvirker menn og kvinner likt, og som dermed ikke kan forklare hvorfor det er flere kvinner enn menn som forlater akademia.

Mulige forklaringer

Rapporten tar utgangspunkt i fire hypoteser for å forklare hvorfor vi finner forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til rekruttering og muligheter for å avansere i stillingshierarkiet i akademia. Funnene knyttet til de ulike hypotesene er:

Trekk ved ansettelsesprosessen: Det er få søkere til akademiske stillinger, noe som blant annet kan skyldes utformingen av utlysningene. Tidligere hadde kvinner lavere tilbøyelighet til å søke på faste stillinger enn menn, dersom det fortsatt er slik, kan det være en av grunnene til at det er færre kvinner enn menn i akademia. Av de som har søkt om opprykk til professor har en like stor andel kvinner som menn blitt erklært kompetente, men kvinner har hatt lavere søketilbøyelighet enn menn.

Trekk ved forskningsmiljøet: Kvinner vurderer forskningsmiljøet noe mer negativt enn menn, dette kan påvirke deres trivsel og dermed være en av forklaringene til hvorfor kvinner i noe høyere grad enn menn velger å forlate akademia. Kvinner og menn har blitt mer like over tid i forhold til forskningssamarbeid, internasjonale kontakter og sampublisering, noe som trolig gjør konkurransevilkårene mellom kvinner og menn mer like.

Trekk ved den akademiske rollen: Kvinner og menn har over tid blitt mer like i sin tidsbruk, de arbeider omtrent like mye per uke, men kvinner bruker noe mer tid på undervisning og noe mindre tid på forskning enn menn. Menn publiserer fortsatt mer enn kvinner, og dette skyldes antakelig at kvinner oftere har avbrudd i karrieren i forbindelse med fødselspermisjon og omsorg for små barn. Kvinner bruker i tillegg mer tid på bedømmelsesarbeid og har flere verv enn menn.

Trekk ved forskningsvilkårene: Mangel på sammenhengende tid er den enkeltfaktoren majoriteten av både kvinner og menn oppgir som et hovedproblem for å forske, mens privat omsorgsansvar ikke lenger er noe større hinder for kvinner enn for menn for å drive forskning. Menn får mer eksterne forskningsmidler enn kvinner, fremfor alt fra internasjonale kilder.

Totalt sett har kvinner og menn blitt mer like over tid, samtidig som det fortsatt finnes noen faktorer som bidrar til at menn kvalifiserer seg fortere enn kvinner i akademia. Kvinner bruker mer tid på undervisning, publiserer mindre og får mindre eksterne forskningsmidler. De som får mye eksterne forskningsmidler får også større muligheter til forskning og publisering. Siden kvalifisering til høyere stillinger skjer gjennom publisering, oppnår menn toppstilling raskere enn kvinnelige kolleger. Dermed finnes det fortsatt noen områder der det er forskjeller mellom kvinner og menn, forskjeller som i sin tur bidrar til å opprettholde forskjellene i karrieremønstre blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere.

1 Innledning

Formålet med denne rapporten er å undersøke hvorfor en lavere andel kvinner enn menn avanserer i akademia og hvorfor det tar lengre tid for kvinner å rykke opp i stillingshierarkiet, samt hvordan rekrutteringen til universitetene har vært de senere år. Det har lenge vært fokus på at det er få kvinner i toppstillinger i akademia, og det har også vært velkjent at det er overgangen til faste stillinger som synes å være hindringen for økte kvinneandeler (se blant annet Gornitzka 1981, Eeg-Henriksen 1985). De siste ti-årene har andelen potensielle kvinnelige forskerrekrutter økt atskillig, og det har vært satt i verk mange tiltak for å øke kvinneandelen i universitets- og høyskolesektoren. Til tross for dette er ikke målsettingen om likestilling i akademia nådd. Det er fortsatt forholdsvis få kvinner i faste vitenskapelige stillinger og fremfor alt få kvinner i professorstillinger.

1.1 Bakgrunnen for rapporten

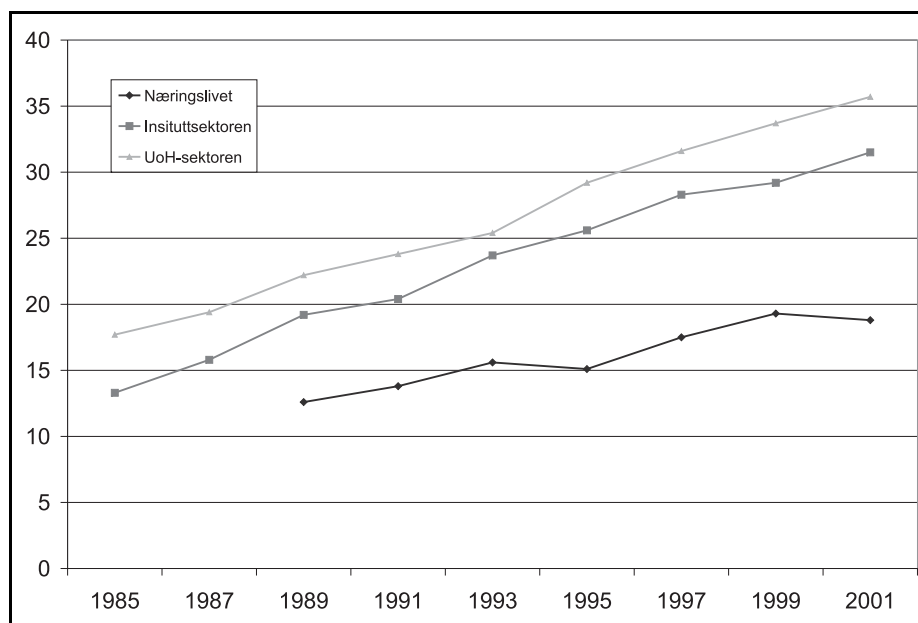
Likestilling ved universitetene er en del av et flerårig prosjekt om universitetene som forsknings- og utdanningsinstitusjoner finansiert av Norges forskningsråd og Utdannings- og forskningsdepartementet. Dette delprosjektet er sett i sammenheng med at NIFU i 2003 fikk en henvendelse fra Utdannings- og forskningsdepartementet om å gjøre en kvantitativ undersøkelse av «hvilke faktorer som påvirker kvinners mobilitet inn i, innenfor og ut av utdannings- og forskningssystemet». Bakgrunnen for henvendelsen var at kvinner fortsatt er sterkt underrepresentert i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler i Norge, til tross for at andelen kvinnelige hovedfagsstudenter, doktorgradskandidater og postdoktorer har økt forholdsvis mye de senere år (se blant annet Norges Forskningsråd 2002).

Et tiltak som har vært brukt de siste årene for å heve andelen kvinner i akademia er øremerkede stillinger for kvinner. Som en følge av en dom i EFTA-domstolen i januar 2003 har Norge ikke lenger adgang til å bruke slike stillinger på grunn av at det er i strid med EUs likestillingslovgivning. Som et av flere tiltak etter EFTA-dommen har regjeringen nedsatt en komité for «Integrering av likestilling i universitets- og høyskolesektoren», som skal gi støtte og anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet i universitets- og høyskolesektoren. Komiteen har blant annet rettet søkelyset mot manglende kunnskap om hvorfor akademia har så sterk vertikal og horisontal kjønnssegregering (Likestillt 2/2004).

1.2 Avgrensning av prosjektet

Henvendelsen fra departementet fokuserte på «kvinnens mobilitet innen utdannings- og forskningssystemet». Denne undersøkelsen avgrensner seg til en studie av kvinnens og menns mobilitet og karriere ved *universitetene*. Det skyldes primært tilgjengelige ressurser til studien, men også egenskaper ved det foreliggende kvantitative datamaterialet. I tillegg antar vi at resultatene fra undersøkelsen også vil være gyldige for høyskolesektoren.

I dag er nesten 35 000 personer med universitets- eller høyskoleutdanning sysselsatt innen forskning og utvikling i Norge, og av disse er 9 900 kvinner (28,4 prosent). Forskerne er fordelt på tre sektorer, litt over 40 prosent er ansatt ved et universitet eller en høyskole, litt under 40 prosent i næringslivet, og nesten 20 prosent i instituttsektoren. Figur 1.1 viser at det er store forskjeller i kvinneandel mellom ulike sektorer. Andelen kvinnelige forskere er størst i universitets- og høyskolesektoren og lavest i næringslivet. I tillegg har det ikke vært like sterk økning i andelen kvinnelige forskere i næringslivet som i academia og instituttsektoren.



Figur 1.1 Kvinneandel blant universitets- og høyskoleutdannet FoU-personale i Norge i 1985–2001, prosent

Kilde: Forskerpersonalregisteret/SSB

1.3 Problemstillinger

Mange studier har vist at langt flere menn enn kvinner har faste stillinger og fremfor alt toppstillinger i akademia, og at utviklingen mot likestilling går forholdsvis sent. Hva kan dette skyldes? En vanlig forklaring på at det er få kvinner i toppstillinger er at kvinner gjorde et forholdsvis sent inntog i akademia og at det dreier seg om et generasjonsproblem (se blant annet Ståhle 1996). Det vil si at kjønns sammensetningen av det vitenskapelige personalet i dag avspeiler kjønns sammensetningen blant kandidatene for 20 til 30 år siden. Imidlertid er dette bare tilfelle dersom det er slik at menn og kvinner har hatt like muligheter til å avansere i akademia. Dette spørsmålet vil bli drøftet med utgangspunkt i en rekke datakilder og tidligere undersøkelser på feltet.

Problemstillingene i rapporten er følgende:

1. *Har kvinner og menn lik sannsynlighet for å få en rekrutteringsstilling eller en fast vitenskapelig stilling ved et universitet?*
2. *Har kvinner og menn som har fått en slik stilling ved et universitet like stor sannsynlighet for å avansere?*
3. *Hvorfor er andelen kvinner som avanserer i akademia lavere enn andelen menn?*
4. *Hvorfor tar det lengre tid for kvinner å rykke opp i stillingshierarkiet?*

Den første to problemstillingene vil bli besvart i kapittel 2, og de resterende problemstillingene i kapittel 3–6.

Fra faglitteraturen og gjennom erfaringsbasert kunnskap og antagelser er det gjerne fire ulike forklaringer eller hypoteser som trekkes fram i besvarelsen av de to siste problemstillingene:

- Trekk ved ansettelsesprosessen: Her dreier det seg dels om at menn og kvinner søker på stillinger i ulike grad og at det kan ha ulike årsaker, og dels om ulike former for diskriminering. Et utslag av diskriminering kan være at kvinnelige søkere blir innstilt etter mannlige søkere fordi mannsdominerte bedømmelseskomiteer foretrekker søkere av eget kjønn, eller at kvinners forskning oppfattes som mindre relevant. Vitenskap er ikke kjønnsnøytral, kvinner opplever kanskje virkeligheten på en annen måte enn menn og stiller følgelig andre spørsmål i sin forskning enn menn. Kvinners forskning kan i et mannsdominert universitetssystem dermed lettere blir betraktet som mindre relevant ved bedømmelse av søknader om tilsetting i vitenskapelige stillinger.
- Trekk ved forskningsmiljøet: En annen mye brukt forklaring er at kvinner blir «utestengt» eller oversett i mannsdominerte forskningsmiljøer, blir dår-

ligere integrert i forskningsmiljøene og i mindre grad får innpass i faglige nettverk enn sine mannlige kolleger. Dette går i sin tur ut over forskningen og publiseringsaktiviteten. En tilleggsforklaring er at kvinner i mindre grad enn menn blir oppmuntret til å satse på en vitenskapelig karriere, og at forholdene i mindre grad blir lagt til rette for avansement.

- Trekk ved den akademiske rollen: En tredje hypotese er at kvinner i mindre grad enn menn dyrker forskerrollen, enten fordi de ikke har anledning til å bruke så mye tid på denne rollen på grunn av pålagte komitéverv, eller fordi de i større grad vektlegger undervisningsrollen.
- Trekk ved kvinners og menns forskningsvilkår: Det tenkes her på at kvinner, på grunn av avbrudd i forskerkarrieren i forbindelse med fødselspermisjoner og på grunn av større omsorgsansvar, ikke kan konkurrere på like vilkår med sine mannlige kolleger.

For å belyse disse hypotesene benytter vi utenlandsk og norsk litteratur om mekanismer som påvirker kvinners mobilitet inn i og innenfor akademia.

1.4 Datagrunnlag

For å studere kvinners mobilitet i akademia har vi brukt data fra Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og Akademikerregisteret ved NIFU STEP. Forskerpersonalregisteret dekker alle som arbeider med forskning i universitets- og høgskolesektoren samt instituttsektoren i Norge. Det oppdateres hvert annet år. Siste datainnsamlingstidspunkt var i oktober 2003. Doktorgradsregisteret omfatter alle doktor- og lisensiatgrader som er utstedt ved alle norske læresteder. Registeret ajourføres hvert halvår på grunnlag av opplysninger fra lærestedene, og det er fullstendig oppdatert til og med 2003. Akademikerregisteret inneholder alle kandidater som har fullført et høyere grads studium ved et norsk universitet, en vitenskapelig høgskole eller en statlig høgskole, og oppdateres årlig. Registeret er fullstendig oppdatert til og med 2003.

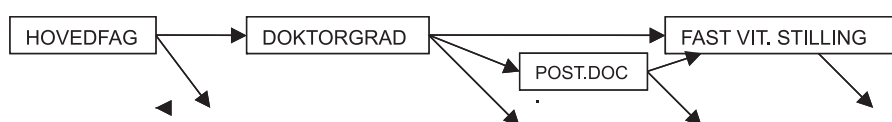
Beregningen av hvor stor andel kvinner og menn som avanserer fra et nivå til et annet er basert på data fra 2001. Grunnen til dette er at det var det siste året som var fullstendig oppdatert på tidspunktet da beregningene ble gjennomført (mai/juni 2004).

I tillegg er data hentet fra spørreskjemaundersøkelser blant samtlige ansatte i faste vitenskapelige stillinger ved de fire universitetene, gjennomført i 1982, 1992 og 2001. Svarprosenten i undersøkelsen i 1982 var 79 prosent, i 1992 69 prosent og i 2001 60 prosent. Vi har brukt data fra alle tre undersøkelsene for å

belyse ulike faktorer som kan påvirke kvinners muligheter for å avansere i akademia, og se på endringer over tid. Blant annet skal vi se på de vitenskapelige ansattes tidsbruk, verv, bedømmelsesarbeid og lederposisjoner, publisering, forskningssamarbeid og hvilke faktorer som påvirker tid til forskning.

1.5 Mobilitet som valgprosess

Studier av mobilitet tar vanligvis utgangspunkt i valgprosesser; hvem som rekrutteres inn, hvem som fortsetter og hvem som slutter – og søker å finne mønstre og mulige forklaringer på disse prosessene. I et karriereforløp finnes det mange alternativer ved hver korsvei; her velger vi å konsentrere oss om de som fortsetter i akademia etter avlagt høyere grads eksamen. En forenklet modell over sentrale valgsituasjoner i rekrutteringsprosessen i det akademiske hierarkiet er illustrert i figur 1. 2.



Figur 1.2 Modell over sentrale valgsituasjoner i akademia

Hovedfagskandidatene kan velge å søke seg til et doktorgradsstudium eller å gå ut av universitetssystemet. Doktorgradskandidatene kan velge å søke en postdoktorstilling eller en fast vitenskapelig stilling eller å forlate universitetene. Postdoktorene er i en tilsvarende valgsituasjon. Også mange førsteamanuenser vil før eller siden komme i en valgsituasjon; å satse på professoropptrykk eller å søke seg til en stilling utenfor universitetene. Det kan også tenkes at en del professorer etter en tid i stillingen står overfor et valg om å bli værende eller å gå ut av universitetssystemet.

Men etablerte forskere ved universitetene spiller også en viktig rolle i disse valgprosessene. En hovedfagskandidat kan bli anmodet av sin veileder om å søke en stipendiatstilling, en doktorgradskandidat kan bli bedt om å søke en postdoktorstilling osv. I siste instans er det så en bedømmelseskomité som velger hvem som skal få rykke opp i stillingshierarkiet. Med andre ord er det ikke bare en valgprosess for den enkelte, det handler også om å bli utvalgt, om å få muligheten til å avansere. Hvem som blir valgt, eller oppfordret til å søke seg videre i systemet er dermed en kritisk faktor.

1.6 Opplegget for rapporten

Rapporten blir innledet med en statistisk oversikt over kvinneandeler i ulike fagområder og menns og kvinners sannsynlighet for å avansere i det akademiske hierarkiet (kapittel 2). Deretter vil vi gå igjennom de fire forholdene som ble trukket frem tidligere i hypotesene, og drøfte i hvilken grad de kan gi forklaringer på hvorfor det er færre kvinner enn menn som avanserer og hvorfor det tar lengre tid for kvinnene å avansere. I kapittel 3 ser vi på trekk ved ansettelsesprosessen, i kapittel 4 på trekk ved forskningsmiljøet, i kapittel 5 på trekk ved den akademiske rollen og i kapittel 6 på trekk ved forskningsvilkårene. Hele rapporten avsluttes med en oppsummering av de viktigste funnene og en konklusjon.

2 Kvinneandel og kvinners karriereløp 1981 til 2003

Vi ser i dette kapittelet på utviklingen i personalgruppene på de ulike nivåer i universitets- og høyskolesektoren i perioden 1981–2003. Vi har dels benyttet materiale fra hele sektoren, det vil si alle universiteter og høyskoler, og dels begrenset oss til universitetene alene.

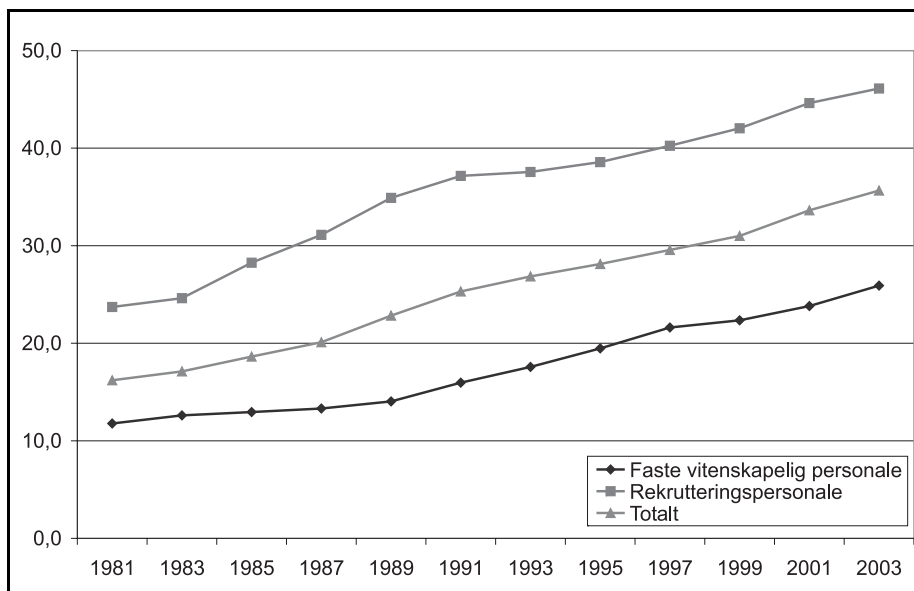
Problemstillingene er følgende:

- Har kvinner og menn hatt lik sannsynlighet for å få en rekrutteringsstilling eller en fast vitenskapelig stilling ved et universitet?
- Har kvinner og menn som har fått en slik stilling ved et universitet hatt like stor sannsynlighet for å avansere?

For å undersøke dette skal vi se i hvilken grad det er ulik andel kvinner og menn med fullført høyere grads utdanning som påbegynner et doktorgradsstudium, og i hvilken grad det er forskjeller i hvor stor andel av kvinner og menn som har fullført en doktorgrad som fortsetter i postdoktor stilling. Deretter undersøker vi det videre karriereløpet og ser på hvorvidt personer med doktorgrad, og eventuelt en periode som postdoktor, får fast ansettelse som førsteamanuensis. Videre undersøker vi i hvilken grad det er kjønnsforskjeller blant dem som til slutt oppnår en professorstilling. Vi vil også se på aldersstrukturen, samt mobiliteten ut av universitetssystemet.

2.1 Kvinneandelene øker jevnt, men langsomt

Figur 1 viser at det har vært en jevn økning i kvinnes andel av det samlede vitenskapelige personalet ved universitetene i løpet av de siste 20 år, fra 16 prosent i 1981 til 36 prosent i 2003.



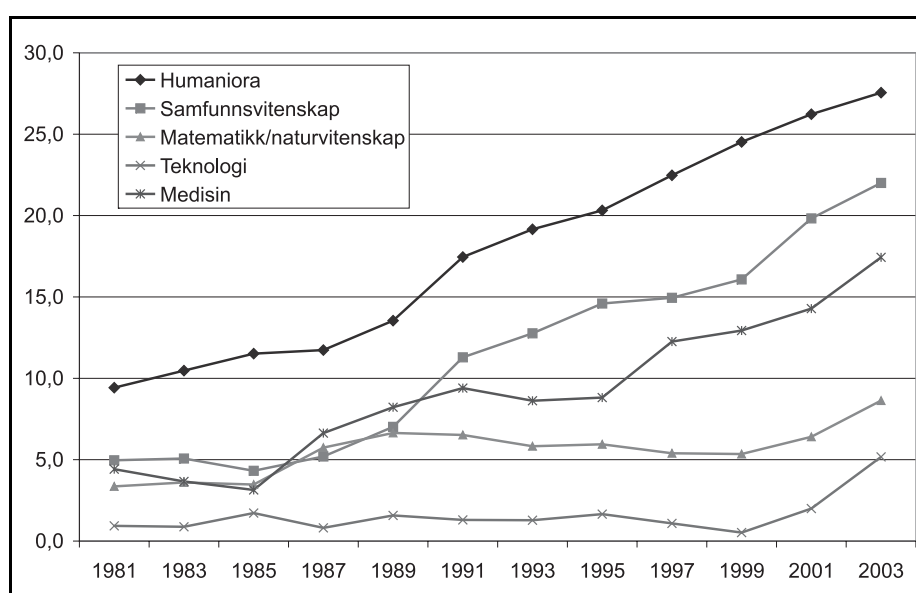
Figur 2.1 Kvinneandeler ved universitetene 1981–2003 etter stillingsgruppe.

Blant rekrutteringspersonalet (stipendiater og vitenskapelige assistenter, og i de senere år også postdoktorer) økte kvinneandelen fra 24 prosent i 1981 til 46 prosent i 2003. Dermed nærmer vi oss et nivå der halvparten av alle forskerrekru- ter ved universitetene er kvinner. I det faste personalet har kvinneandelen hele tiden ligget lavere enn for rekrutteringspersonalet, men utviklingen viser den samme tendens.

Tabell 2.1 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene i 2003, etter stillingskategori og fagområde. Antall og prosentandel.

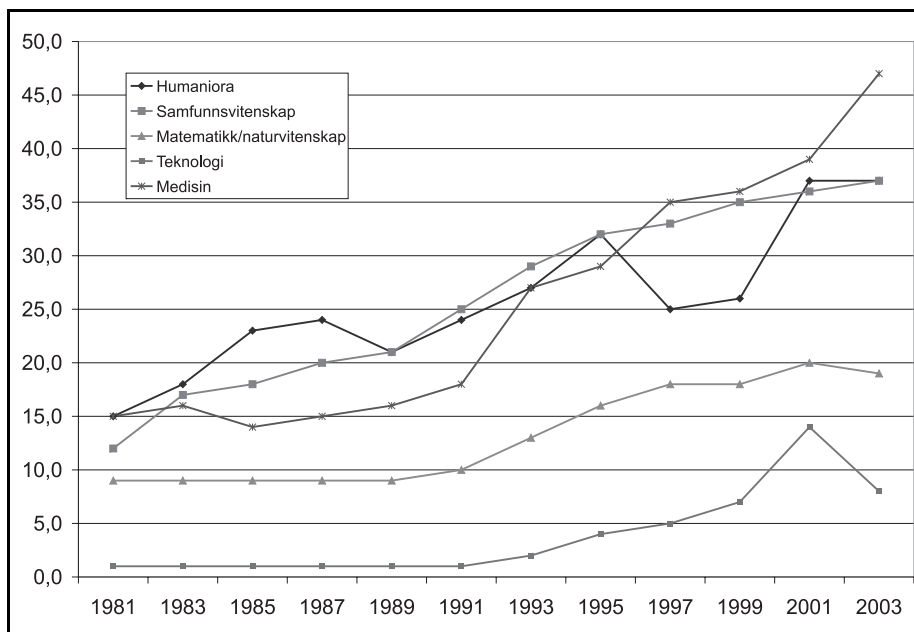
		HUM	SAM	MN	TEK	MED	Totalt
Professor	Antall	108	90	46	12	68	324
	Andel	28	22	9	5	17	17
Førsteamanuensis/ førstelektor	Antall	128	133	53	7	95	416
	Andel	37	37	19	8	47	33
Amanuensis/ universi- tetslektor	Antall	119	80	15	2	28	244
	Andel	49	49	26	6	42	43
Alt fast vitenskapelig personale	Antall	355	303	114	21	191	984
	Andel	36	32	13	6	29	26

I 2003 var 984 kvinner fast ansatt i vitenskapelig stilling ved universitetene, og de utgjorde 26 prosent av det faste vitenskapelige personalet. Med andre ord var omtrent hver fjerde fast vitenskapelig ansatt ved et universitet en kvinne. Kvinneandelen er lavere jo høyere opp i stillingshierarkiet en kommer. I 2003 var det 17 prosent kvinner blant universitetsprofessorene, mot 33 prosent i førsteamanuensisgruppen og 43 prosent i amanuensisgruppen. Det er imidlertid forskjell på fagområdene. Mens 28 prosent av professorene i humaniora og 22 prosent i samfunnsvitenskap var kvinner, var kvinneandelen blant professorer i naturvitenskap 9 prosent og i teknologi 5 prosent. Se figur 2.2.



Figur 2.2 Kvinneandeler blant universitetsprofessorene 1981 – 2003 etter fagområde

Figur 2.2 viser at humaniora har hatt en jevn økning i andel kvinnelige professorer i hele perioden, fra 9 prosent i 1981 til 28 prosent i 2003. Med unntak av humaniora var andelen kvinnelige professorer innen alle fagområder i begynnelsen av 1980-tallet under 5 prosent. Medisin og samfunnsvitenskap har i løpet av de siste 20 år hatt en forholdsvis kraftig økning. I 2003 var 17 prosent av professorene i medisin og 22 prosent av professorene i samfunnsvitenskap kvinner. I teknologi og matematikk/ naturvitenskap er det først i de siste årene man kan se en viss økning i andelen kvinnelige professorer.



Figur 2.3 Kvinneandeler blant førsteamanuenser ved universitetene 1981 – 2003 etter fagområde

Det er generelt en noe høyere kvinneandel blant førsteamanuenser enn blant professorer, og andelen har økt kraftig på 1990-tallet (figur 2.3). På 1980-tallet var det ingen eller bare en svak økning i andelen kvinner i førsteamanuensstilling i alle fagområder. I 2003 var kvinneandelen omtrent 20 prosent i naturvitenskap og 8 prosent i teknologi. Medisin har den største andelen kvinnelige førsteamanuenser i dag, 47 prosent, mens kvinneandelen blant førsteamanuensene i humaniora og samfunnsfag er en drøy tredjedel. Kvinneandelen i alle faggrupper i perioden 1981 til 2003 finnes i tabell V1 i vedlegget.

2.2 Rekruttering til forskerutdanning

Det finnes flere aspekter ved rekrutteringen til forskerutdanningen, dels om den enkelte hovedfagskandidats *motivasjon* for å gå i gang med forskerutdanning, hvor attraktiv forskerkarrieren fortøner seg, hvilke muligheter som man antar vil foreligge for senere ansettelse osv. Et annet aspekt er hvilke *barrierer* som finnes for å påbegynne et doktorgradsstudium – formelle kvalifikasjoner, finansie-

ring, forsknings-/læringsmiljø, veiledningsmuligheter, egnet prosjekttema osv. Hvilke faktorer som slår sterkest ut, er vanskelig å avgjøre.

I det følgende skal vi se på om det er forskjeller mellom kandidater i ulike fagområdene i forhold til sannsynligheten for å begynne på en doktorgradsutdanning. Vi har undersøkt hvor stor andel av kandidatene som ble uteksaminert ved universitetene i femårsperioden 1995–1999 som var registrert som stipendiater ved universitetene i 1999 og/eller 2001. Dette forholdstallet gir en indikator på tilbøyeligheten til å ta forskerutdanning. Vi har kun tatt i betraktning kandidater og stipendiater ved universitetene, ikke mobilitet til og fra andre institusjoner i høyere utdanning.

Tabell 2.2 viser at i gjennomsnitt har 11 prosent av alle kandidatene blitt stipendiater to til seks år etter avsluttet hovedfag (i hovedsak dreier det seg om doktorgradsstudenter med stipend fra Norges forskningsråd, fra institusjonene selv eller fra andre finansieringskilder). Det er imidlertid forskjeller mellom kvinner og menn, 9 prosent av de kvinnelige og 13 prosent av de mannlige kandidatene med høyere grad blir stipendiater. Det er ikke mulig å fastslå hva som er grunnen til kjønnsforskjellen, det kan både være faktorer knyttet til motivasjon og barrierer. Tidligere forskning viser at mannlige kandidater med høyere grad har litt bedre karakter enn kvinner (Arnesen og Try 2001, Mastekaasa og Hansen 2003). Karakterforskjellene er små, og er ikke hele forklaringen til kjønnsforskjellen i rekrutteringen til stipendiatstillinger. Men siden karakterer har så stor betydning for rekruttering til stipendiatstillinger bidrar forskjellen likevel til at noen flere menn enn kvinner blir rekruttert til doktorgradsprogrammene (Mastekaasa og Hansen 2003).

Det er store forskjeller mellom fagområder med hensyn til hvor stor andel av høyere grads kandidater som blir stipendiater (tabell 2.2). Beregningen tar utgangspunkt de som ble uteksaminert ved de fire universitetene i tidsrommet 1995–1999. Av disse har vi identifisert dem som er registrert som nye stipendiater ved de fire universitetene i årene 1999 og/eller 2001. Tabellen viser det årlige gjennomsnitt av nye stipendiater som andel av det årlige gjennomsnitt av uteksaminerte kandidater. Blant kandidater i samfunnsvitenskap og i medisin fikk omtrent en av fem en stipendiatstilling, i humaniora og teknologi en av ti og i teknologiske fag bare en av tjue.

Tabell 2.2 Prosentandel av uteksaminerte kandidater ved universitetene som fortsetter som stipendiater, etter fagområde og kjønn

Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Humaniora	8	16	11
Samfunnsvitenskap	14	25	20
Naturvitenskap	5	5	6
Teknologi	10	9	9
Medisin	17	19	18
Totalt	9	13	11

Kilde: Akademikerregisteret og Forskerpersonalregisteret, NIFU

Det som er interessant å merke seg er forskjellen i rekruttering mellom kvinner og menn innen ulike fagfelt (tabell 2.2). Innen naturvitenskap og teknologi, hvor det er få kvinnelige høyere grads kandidater, er det ingen forskjeller mellom kvinner og menn med hensyn til hvor mange av kandidatene som blir stipendiater. I humaniora og samfunnsvitenskap derimot, der det lenge har vært en stor andel kvinnelige kandidater, er det store forskjeller mellom hvor stor andel av de mannlige respektive de kvinnelige kandidatene som fortsetter som stipendiater. I humaniora ble bare 8 prosent av de kvinnelige kandidatene stipendiater, mot 16 prosent av de mannlige kandidatene. Tilsvarende mønster finnes også blant kandidater i samfunnsvitenskapelige fag, her ble 14 prosent av kvinnene og 25 prosent av mennene stipendiater. Med andre ord fortsatte hver fjerde mannlige hovedfagskandidat i samfunnsfag som stipendiat, mot bare en av syv kvinnelige kandidater. I humaniora fikk hver sjettede mannlige kandidat respektive hver tolvte kvinnelige kandidat en stipendiatstilling.

Om lag tre av fire stipendiater fullfører doktorgradsutdanningen. Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til fullføringsgrad, men kvinnelige stipendiater bruker i gjennomsnitt 1–2 år mer enn menn i forsker-utdanningsperioden, først og fremst på grunn av fødselspermisjon (Tvede 2002).

2.3 Fortsetter doktorandene i en postdoktorstilling etter avlagt doktorgrad?

Tar vi utgangspunkt i alle som har avlagt en norsk doktorgrad i tidsrommet 1997–2000, i alt 2650 personer, finner vi igjen 14 prosent av dem som postdoktorer ved universiteter eller høyskoler i 1999 og/eller 2001 (tabell 2.3). En noe

større andel kvinner enn menn innehar en postdoktorstilling, henholdsvis 17 og 12 prosent.

Postdoktorordningen ble etablert som følge av omorganiseringen og utbyggingen av forskerutdanningen på 1980-tallet og tidlig 1990-tall. Ordningen skulle ivareta behovet for videre kvalifisering og fungere som en ventestilling i påvente av faste vitenskapelige stillinger. Videre var den ment som et virkemiddel for å styrke kvaliteten i norsk forskning, fremme økt internasjonalisering og øke kvinneandelen i mellom- og toppstillinger i institusjonene innenfor høyere utdanning. En spørreundersøkelse gjennomført blant tidligere postdoktorer viser at omtrent halvparten av respondentene hadde begynt på postdoktorperioden senest et halvt år etter doktordisputasen. En noe større andel av mennene gikk direkte fra doktorgrad til postdoktor uten opphold imellom (Kyvik, Olsen og Vabø 2003).

Tabell 2.3 Personer som har avlagt en norsk doktorgrad 1997–2000 og som gjenfinnes som postdoktorer i 1999 og /eller 2001, etter kjønn. Antall og prosentandel.

	Kvinner	Menn	Alle
Norske doktorgrader 1997–2000	905	1745	6250
Herav postdoktorstilling i 1999 og/eller 2001:			
Antall	153	206	359
Prosentandel	17 %	12 %	14 %

Kilde: Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret, NIFU

Det er imidlertid forskjell på fagområdene (tabell 2.4). Mens 20 prosent av doktorandene i naturvitenskap og 17 prosent i medisin gikk inn i en postdoktorstilling, gjaldt dette for 10 prosent eller færre i de andre fagområdene. I humaniora, samfunnsvitenskap og medisin finner vi klart flere postdoktorer blant de kvinnelige doktorandene enn blant de mannlige. I de andre fagområdene er det ingen forskjell i så henseende.

Tabell 2.4 Prosentandel personer som har avlagt en norsk doktorgrad 1997–2000 som gjenfinnes som postdoktorer i 1999 og /eller 2001, etter kjønn og fagområde

Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Humaniora	17	4	10
Samfunnsvitenskap	13	6	9
Naturvitenskap	21	20	20
Teknologi	8	8	8
Medisin	21	13	17
Landbruksvitenskap	10	11	10
Veterinærmedisin	7	6	6
Alle	17	12	14

Kilde: Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tar vi det motsatte utgangspunkt og ser på alle postdoktorer som er registrert i årene 1999 og 2001, finner vi at 42 prosent av dem var kvinner og 58 prosent menn (tabell 2.5). Om lag tre fjerdedeler hadde norsk doktorgrad og en fjerdedel doktorgrad fra et annet land.

Tabell 2.5 Antall postdoktorer i 1999 og/eller 2001 etter kjønn

	Kvinner	Menn	Alle
Med norsk doktorgrad	238	294	532
Herav i 1997–2000:	153	206	359
Med utenlandsk doktorgrad	62	123	185
Totalt	300	417	717
Prosentandel med utenlandsk doktorgrad	21 %	29 %	26 %

Kilde: Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret, NIFU

2.4 Får personer med avlagt doktorgrad og/eller postdoktor fast ansettelse?

Avlagt doktorgrad eller tilsvarende kvalifikasjoner stilles nå som et krav for å få fast ansettelse i vitenskapelig stilling ved et universitet eller vitenskapelig høyskole. Vi har undersøkt hvor mange av dem som hadde en stipendiatstilling i perioden 1991–1999 som var tilsatt i førstestilling i 2001. Med førstestilling mener vi professor, førsteamanuensis eller førstelektor ved universitet, vitenskape-

lig høyskole, statlig eller privat høyskole. Tilsvarende har vi undersøkt hvor mange postdoktorer som har fått fast ansettelse.

Av de nærmere 9000 personene som hadde en stipendstilling i løpet av 1990-tallet finner vi igjen omtrent en tiendedel i fast vitenskapelig stilling i universitets- og høyskolesektoren i 2001, og andelen som har fått en førstestilling er den samme for kvinner som for menn (tabell 2.6). Tabellen viser personer som i ett eller flere år i tidsrommet 1991–1999 var stipendiat tilknyttet et universitet, høyskole, forskningsinstitutt eller i næringslivet eller i utlandet – og som per 1.10.2001 hadde en førstestilling (professor eller førsteamanuensis/førstelektor) ved et universitet eller en høyskole. Ikke alle stipendiater hadde gjennomført doktorgradsstudiet per 2001. Noen hadde falt fra, andre var fortsatt doktorgradsstudent. Ved utgangen av 2003 hadde 61 prosent disputert for doktorgraden.

Tabell 2.6 Personer som hadde en stipendiatstilling i 1991–1999 og som har en førstestilling i 2001, etter kjønn. Antall og prosentandel.

	Kvinner	Menn	Alle
Stipendiat 1991–1999	3315	5488	8803
Herav i førstestilling i 2001:			
Antall	329	572	901
Prosentandel	10 %	10 %	10 %

Kilde: Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret, NIFU

Av postdoktorene i perioden 1991–1999 hadde en av fem fått fast ansettelse i 2001 (tabell 2.7). Denne tabellen viser personer som i ett eller flere år i tidsrommet 1991–1999 var postdoktorer tilknyttet et universitet, høyskole, forskningsinstitutt eller i næringslivet eller i utlandet – og som per 1.10.2001 innehadde en førstestilling (professor eller førsteamanuensis/førstelektor) ved et universitet eller en høyskole. Heller ikke her er det noen forskjell på kvinner og menn. I en spørreundersøkelse om postdoktorordningen i Norge fremkommer det at to tredjedeler av respondentene i undersøkelsen (de som var postdoktorer i 1997 respektive 1999) hadde fast stilling våren 2003. Halvparten av dem arbeidet ved institusjonen der de hadde hatt sin postdoktorperiode. Ti prosent av de yrkesaktive hadde blitt professor, mens en fjerdedel var i en førsteamanuensisstilling (Kyvik, Olsen og Vabø 2003)

Tabell 2.7 Personer som hadde en postdoktorstilling i 1991 – 1999 og som har en førstestilling i 2001, etter kjønn. Antall og prosentandel

	Kvinner	Menn	Alle
Postdoktor 1991 – 1999	281	477	758
Herav i førstestilling i 2001:			
Antall	56	94	150
Prosentandel	20 %	20 %	20 %

Kilde: Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret, NIFU

Bare en mindre andel av rekrutteringspersonalet har altså fått fast førstestilling ved universitetene og høyskolene. Antakelig er ikke andelen så lav som den framtrer ut fra beregningene basert på Forskerpersonalregisteret. Mange av rekruttene er som nevnt fortsatt under utdanning. Dette er et system i ekspansjon, hvor «utbudet» av faste stillinger vil være forsinket i forhold til de nye stipendiatstillinger som er opprettet i foregående år. I denne sammenheng har vi for øvrig bare sett på faste ansettelser i ett enkelt år (2001), og har således ikke gått nærmere inn på mobiliteten inn og ut av universitets- og høyskolesektoren. Noen doktorander går til forskning i andre sektorer og noen går ut av aktiv forskning og til andre arbeidsoppgaver. (Se nærmere om mobilitet nedenfor.)

Det finnes dermed en *flaskehals* ved overgangen fra rekrutteringsstillinger til faste vitenskapelige stillinger ved universitetene. På grunn av at det er få åpninger, det vil si utlyste stillinger, får ikke kvalifiserte kandidater faste stillinger (Brandt, Schwach og Vabø 2004). Det er heller ikke mange vikariater eller stipend som utlyses og dermed får doktorandene problemer med videre kvalifisering til en vitenskapelig stilling. Dette er imidlertid et problem som rammer både kvinner og menn.

En undersøkelse av hvor lang tid det går fra en person tar doktorgrad til vedkommende har fått fast stilling ved et universitet eller en høyskole viser at det i gjennomsnitt tar vel 4 år, og at det bare er 60 prosent av doktorene som får en stilling i akademia etter avlagt grad (Olsen 2004). Dette kan peke i retning av at man mister en forholdsvis stor del, 40 prosent, av de nyutdannede rekruttene, og en mulig årsak til dette kan være at det er vanskelig å få en fast stilling og at det tar lang tid.

Blant de som velger en karriere i akademia har 69 prosent av kvinnene og 61 prosent av mennene fått fast stilling ved et universitet innen fem år etter at de avla doktorgraden. Dette funnet tyder dermed på at blant de som velger en karriere i akademia, har kvinner hatt noe større muligheter til å raskt få en fast stilling enn menn.

2.5 I hvilken grad rykker førsteamanuensene opp til professor?

Vi har sett på personer som er registrert i Forskerpersonalregisteret som førsteamanuenser ved universiteter og høyskoler i ett eller flere år i tidsrommet 1991 – 1999. Hvilke muligheter har kvinnelige respektive mannlige førsteamanuenser for å avansere til en professorstilling?

Det var 21 prosent av førsteamanuensene som hadde fått professorstilling i 2001 (tabell 2.8), 23 prosent av de mannlige førsteamanuensene og 15 prosent av de kvinnelige. Med andre ord hadde hver fjerde mann som hadde en førsteamanuensstilling på 1990-tallet blitt professor i 2001, mens det samme gjelder for hver sjuende kvinne.

Tabell 2.8 Prosentandel personer som var førsteamanuensis /førstelektor ved et universitet eller en høyskole i 1991 – 1999, og som i 2001 var registrert eller ikke registrert som professor I (eller professor finansiert av Norges Forskningsråd), etter kjønn.

Professor i 2001:	Kvinner	Menn	Alle
Ja	163	826	989
Nei	936	2740	3676
Totalt	1099	3566	4665
Prosentandel	15 %	23 %	21 %

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Det har vært en betydelig økning i antallet professorer de siste 20 årene, og økningen i antall professorer ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene er betydelig sterkere enn den totale veksten i faste vitenskapelige stillinger. I 1981 var 22 prosent av det faste vitenskapelige personalet professorer, mot 47 prosent i 2001 (Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003). Samtidig har det vært en økning i antall vitenskapelige stillinger ved universitetene, i perioden 1987 til 1999 økte antall årsverk utført av vitenskapelige personale med 56 prosent (Gornitzka og Larsen 2001).

Det finnes i dag to måter å bli professor på, dels gjennom å søke på stilling og dels gjennom å søke om opprykk. Evalueringen av professoropprykksordningen (Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003) viser at den nasjonale opprykksordningen har hatt liten betydning for å øke andelen kvinnelige professorer. Opprykksordningen fungerer kjønnsnøytralt i den betydning at en like stor andel kvinnelige som mannlige søkere har blitt bedømt professor-kompetente. Imid-

lertid er søketilbøyeligheten lavere blant kvinnelige førsteamanuenser enn blant mannlige. Over tid synes det som om opprykksordningen har fått økende betydning for kvinnelige første-amanuenser. I treårsperioden 1999–2001 fikk 71 prosent av alle nye kvinnelige professorer opprykk gjennom den nasjonale professoropprykksordningen og tilsvarende fikk 57 prosent av de nytilsatte mannlige professorene opprykk. Til sammenligning fikk 20 prosent av de kvinnelige og 31 prosent av de mannlige professorene tittelen sin gjennom ansettelse i et professorat de hadde søkt på og fått.

Det er også forskjeller mellom fagområdene (tabell 2.9). I naturvitenskap gjenfinner vi 30 prosent av førsteamanuensene i perioden 1991–1999 som professorer i 2001. I medisin var andelen 25 prosent, men bare 12 prosent i teknologi. I humaniora og samfunnsvitenskap var omtrent 20 prosent av de som var førsteamanuenser på 1990-tallet blitt professor i 2001. I alle fagområder har flere menn enn kvinner blitt professorer. Kjønnsforskjellene er størst i naturvitenskap og medisin, og minst i humaniora og samfunnsvitenskap.

Tabell 2.9 Personer som var førsteamanuensis /førstelektor ved et universitet eller en høyskole i 1991–1999, og som i 2001 var registrert som professor I (eller professor finansiert av Norges Forskningsråd), etter kjønn og fagområde

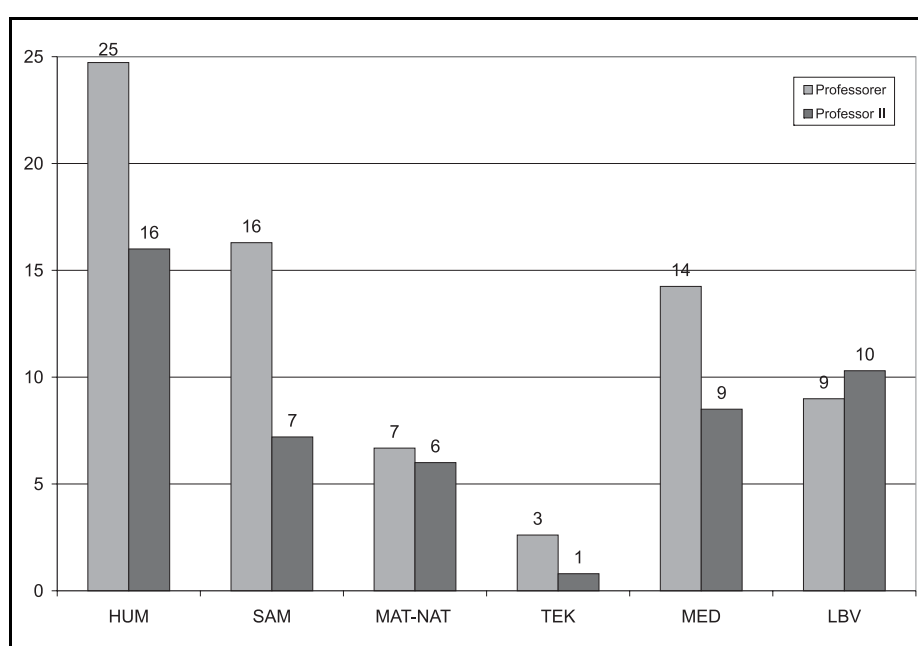
Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Humaniora	18	22	21
Samfunnsvitenskap	15	20	19
Naturvitenskap	17	33	30
Teknologi	7	13	12
Medisin	13	31	25
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	5	19	16
Alle	15	23	21

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Det er også forskjell på ulike læresteder og typer læresteder. Mens andelen som ble professor blant førsteamanuensene var 30 prosent ved universitetene og 20 prosent ved de vitenskapelige høyskolene, var den bare 6 prosent ved de statlige høyskolene. Ved de statlige høyskolene var det ingen vesentlig forskjell på kvinner og menn. Ved universitetene ble derimot hver tredje mannlige førsteamanuensis professor, mot bare hver femte kvinnelige. Ulikheter finner vi også mellom det enkelte universitetet. Andelen som ble professor var størst ved Universitetet i Oslo med 35 prosent, men forskjellen mellom de kvinnelige og mannlige førsteamanuensene var stor – henholdsvis 24 og 40 prosent. Ved Uni-

versitetet i Bergen var opprykksandelen 29 prosent (18 for kvinner og 32 for menn) og ved Universitetet i Tromsø 23 prosent (8 for kvinner og 29 for menn). Ved NTNU var det derimot liten kjønnsforskjell; 25 prosent av kvinnene og 28 prosent av mennene som var førsteamanuensis på 1990-tallet var blitt professorer i 2001 (28 prosent totalt).

Prosentandelene i det ovenstående må ikke sees som et uttrykk for nåværende førsteamanuensers avansementsmuligheter til professor. De er i realiteten høyere, blant annet gjennom at det er en tidsforskyvning.



Figur 2.4 Andel kvinner i professorstillinger og professor II stillinger i 2001

I tillegg til vanlige professorstillinger har det i de senere år blitt mer vanlig med professor II-stillinger, bistillinger som universitetene og høyskolene oppretter for å trekke til seg kompetente personer som ikke har hovedstilling ved institusjonen. Noen få slike stillinger blir utlyst, men vanligvis blir de tilsatt gjennom kallelse. Den gjennomsnittlige kvinneandelen i professor II-stillinger i 2001 var bare 8 %, til sammenligning var kvinneandelen blant fulltidsprofessorer 14 % i 2001. Kvinneandelen er gjennomgående lavere blant professor II i alle fagområder, med unntak av naturvitenskap og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin. I disse fagområdene er kvinneandelen lik for professorstillinger og

professor II-stillinger, 6 prosent kvinner i naturvitenskap respektive 10 prosent kvinner i landbruks- og fiskerifag.

2.6 Når avanserer man i stillingshierarkiet?

Det kreves mer omfattende databehandling og analyse enn det har vært anledning til her for å finne ut hvor lang tid det tar for å avansere fra et stillingsnivå i akademia til det neste. Imidlertid kan vi undersøke ved hvilken alder avansement finner sted. Dette gir en indikasjon på hvor lang tid det tar å kvalifisere seg for en stilling. Forskerpersonalregisteret oppdateres bare annet hvert år og dermed kjenner vi ikke det eksakte tiltredelsestidspunkt i hver enkelt stilling. Dermed blir det en beregnet gjennomsnittsalder, da vi antar at tiltredelsestidspunktene er jevnt fordelt over de to årene. Vi finner at alder ved tiltredelse i et professorat var 48 år i gjennomsnitt i tidsrommet 1991–2001. Det tar med andre ord forholdsvis lang tid å kvalifisere seg for en toppstilling fra fullført doktorgrad. Som tabell 2.10 viser var de nye mannlige professorene noe yngre (48 år) enn de kvinnelige (50 år)¹. Generelt er kvinner 1–2 år eldre enn menn når de tiltrer, dette gjelder både for stipendiater, postdoktorer og førsteamanuenser. Dette er i samsvar med tidligere forskning, som også har vist at det tar lengre tid for kvinner å bli professor enn for menn (se for eksempel Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003).

Tabell 2.10 Gjennomsnittsalder ved tiltredelse i stilling ved universiteter og høyskoler 1991–2001, etter stillingstype og kjønn

	Kvinner	Menn	Alle
Professor	50	48	48
Førsteamanuensis	44	43	43
Postdoktor	36	35	35
Stipendiat	32	31	31

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

¹ Dette er beregnet gjennomsnittsalder ved tiltredelse i stilling ved et av de fire universitetene i tidsrommet 1991–2001. I Forskerpersonalregisteret registreres ikke eksakt tiltredelsestidspunkt, bare hvilken stilling den enkelte var ansatt i på registreringstidspunktet annet hvert år. Gjennomsnittsalderen er således beregnet ut fra fødselsår og registreringsår, og med antakelse om at tiltredelsestidspunktene fordeler seg jevnt over to år som er gått siden forrige oppdatering av registeret. Denne antakelsen gjelder også for tabellene 2.11 og 2.12.

Det er generelt små forskjeller mellom fagområdene med hensyn til alder ved tiltredelse som professor (tabell 2.11). I naturvitenskap og teknologi var de nytilsatte professorene noe yngre og i humaniora noe eldre enn gjennomsnittet. De kvinnelige professorene var noe yngre ved tiltredelse enn de mannlige i medisin, landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin, mens det var omvendt i de andre fagområdene.

Tabell 2.11 Gjennomsnittsalder ved tiltredelse som professor ved universiteter og høyskoler 1991–2001, etter fagområde og kjønn

Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Humaniora	51	49	50
Samfunnsvitenskap	51	48	48
Naturvitenskap	49	47	47
Teknologi	48	47	47
Medisin	46	48	48
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	46	49	49
Alle	50	48	48

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Blant førsteamanuensene var det noe større forskjell mellom fagområdene (tabell 2.12). Ved tiltredelse var førsteamanuenser i humaniora i gjennomsnitt 6 år eldre enn førsteamanuenser i naturvitenskap. De kvinnelige førsteamanuensene var betydelig yngre enn de mannlige på tiltredelsestidspunktet i teknologi og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin. I de andre fagområdene var aldersforskjellen liten eller ingen. Det er imidlertid interessant å merke seg at gjennomsnittsalderen er forholdsvis høy ved tiltredelse i fast stilling som førsteamanuensis, og spesielt innen fagområdene humaniora og samfunnsvitenskap der andelen kvinner er høyere enn på andre fagområder.

Tabell 2.12 Gjennomsnittsalder ved tiltredelse som førsteamanuensis ved universiteter og høyskoler 1991 – 2001, etter fagområde og kjønn

Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Humaniora	46	44	45
Samfunnsvitenskap	45	44	44
Naturvitenskap	39	39	39
Teknologi	37	42	42
Medisin	43	44	44
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	37	42	41
Alle	44	43	43

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

En fersk studie av hvor lang tid det går fra avlagt doktorgrad til tilsetting i fast vitenskapelig stilling, viser at det i gjennomsnitt tar drøyt 4 år (Olsen 2004). Tidspennet fra doktordisputas til tilsetting var noe kortere for kvinner enn for menn, 69 prosent av kvinnene har fått fast tilsetting innen 5 år, mens dette bare gjelder for 61 prosent av mennene. I den forbindelse bør det også nevnes at 40 prosent av de som avlegger doktorgrad, aldri søker på en stilling i universitets- og høyskolesektoren eller instituttsektoren (Olsen 2004: 4)

2.7 Hvordan er mobiliteten blant personalet ved universitetene?

For å undersøke mobilitet har vi tatt utgangspunkt i personer som i 1991 var fast ansatt i en vitenskapelig stilling ved et universitet, eller som hadde en rekrutteringsstilling. Vi har undersøkt hvor stor andel av disse som fortsatt var knyttet til universitetssektoren i 1997 og 2001, altså henholdsvis 6 og 10 år senere.

Tabell 2.13 viser at 58 prosent av det universitetstilknyttede personalet i 1991 fortsatt var ved et universitet i 1997. Om lag 4 prosent var da blitt 70 år eller mer og således i prinsippet ute av arbeidslivet, mens om lag 38 prosent var gått til en annen arbeidsplass. Det er imidlertid forskjell mellom kvinner og menn med hensyn til mobilitet. Blant den mannlige delen av 1991-populasjonen var 61 prosent fortsatt ved et universitet i 1997, mot bare 50 prosent av kvinnene. Går vi fram til 2001 har ytterligere 5 prosent passert 70 år, og ytterligere 5 prosent er blitt borte fra universitetet av andre grunner. De gjenværende utgjør 48 prosent av 1991-populasjonen, dvs. en reduksjon med over en halvpart i løpet av en ti-

årsperiode. Dette skyldes neppe høy mobilitet blant den delen av personalet som var fast ansatt allerede i 1991, men snarere at en stor andel av det daværende rekrutteringspersonalet ikke har oppnådd fast ansettelse senere. Forskjellen mellom kjønnene viser seg også i 2001. Vi gjenfinner bare 42 prosent av kvinnene mot 51 prosent av mennene. Med andre ord kan det se ut til at menn har bedre muligheter for å bli ved universitetet enn kvinner, og at flere kvinner enn menn velger å forlate akademia. Fenomenet omtales ofte som *the leaking pipeline* (Etzkowitz, Kemelgor og Uzzi 2000), det vil si at kvinner på hvert nivå forsvinner ut i høyere grad enn menn. Vi har imidlertid ikke data som kan belyse årsakene til denne forskjellen.

Tabell 2.13 Personer ansatt i faste vitenskapelige stillinger og rekrutteringsstillinger ved de fire universitetene i 1991 og om de fortsatt var knyttet til et universitet i henholdsvis 1997 og 2001, etter kjønn, Antall og prosentandeler.

Mobilitet	Vitenskapelig personale i 1991		
	Kvinner	Menn	Alle
Ved et universitet også i 1997:			
Ja	662	2308	2970
Nei	657	1479	2136
Totalt	1319	3787	5106
Andel «ja»	50	61	58
Ved et universitet også i 2001:			
Ja	557	1917	2474
Nei	762	1870	2632
Totalt	1319	3787	5106
Andel «ja»	42	51	48

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Vi vil understreke at denne analysen bare omfatter de fire universitetene. Utgående mobilitet betyr altså ikke bare at universitetsansatte går til næringsliv, instituttsektor og offentlig forvaltning, men også til vitenskapelige og statlige høyskoler. Det er med andre ord sannsynlig at en del av dem som har sluttet ved universitetene har fått en annen stilling i det norske høyere utdanningssystemet, eller at de arbeider med forskning i instituttsektoren eller næringslivet, men vi vet ikke noe om hvor stor den delen er. En annen mulighet er at de har valgt å ikke fortsette med forskning og kanskje havnet i høyere stillinger i offentlig eller privat virksomhet.

2.8 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at kvinneandelen i akademia har økt de siste 20 årene, men at økningen har gått forholdsvis langsomt. Nærmere halvparten av rekrutteringspersonalet (stipendiater og postdoktorer) var kvinner i 2003, mens en tredjedel av førsteamanuensene og 17 prosent av professorene var kvinner.

Vi har også sett på mulighetene til å få stipendiatstilling, postdoktorstilling og førstestilling. Kvinner som har fullført høyere grads utdanning i humaniora og samfunnsvitenskap (fagområder med en forholdsvis stor andel kvinner) har mindre sannsynlighet enn menn på samme fag for å bli stipendiat, mens det ikke er noen forskjell mellom kvinners og menns sannsynlighet for å få en stipendiatstilling innen naturvitenskap og teknologi, som er mer mannsdominerte fagområder.

Den gjennomsnittlige kvinneandelen blant postdoktorene var 49 prosent i 2003. En noe større andel av de kvinnelige enn de mannlige doktorgradskandidatene har fått en postdoktorstilling. Dette gjelder for fagområder med forholdsvis stor andel kvinner (humaniora og samfunnsvitenskap), mens det ikke er noen forskjell mellom kvinner og menn i andelen som får en postdoktorstilling i naturvitenskap, teknologi, landbruksvitenskap og veterinærmedisin.

Vi finner ingen forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til få en fast førsteamanuensisstilling i universitets- og høyskolesektoren i 2001. Gjennomsnittsalderen ved tilsetning i førsteamanuensisstilling er forholdsvis høy, 43 år, og det går i gjennomsnitt 4 år fra en stipendiat har fullført doktorgrad til vedkommende får en fast førstestilling ved et universitet eller en høyskole.

Dersom vi ser på dem som hadde en førsteamanuensisstilling på 1990-tallet, er det flere menn (23 prosent) enn kvinner (15 prosent) i alle fagområder som har oppnådd en professorstilling i 2001. Kjønnforskjellene er minst i humaniora og samfunnsvitenskap og størst i naturvitenskap og medisin. Evalueringen av professoropprykkordningen viser at kvinner har søkt opprykk i mindre grad enn menn, men at sjansen for å få opprykk er lik for kvinner og menn når de har søkt.

Det er en lavere kvinneandel i professor II stillinger enn blant vanlige professorstillinger. Forskjellene er størst i humaniora og samfunnsvitenskap og minst i naturvitenskap og teknologi.

Vi har også sett på mobiliteten ut av universitetene, gjennom å se på hvor stor andel av universitetspersonalet som gjenfinnes ved et universitet etter 6 år, og etter 10 år. Etter 6 år er bare 50 prosent av kvinnene som var fast ansatt i 1991 fortsatt ved universitetet, mens tilsvarende tall for menn er 61 prosent. Fire år senere, etter 10 år, er 42 prosent av kvinnene respektive 51 prosent av mennene

igjen ved universitetet. Med andre ord er det flere kvinner enn menn som forlater akademia. Vi vet imidlertid ikke noe om hvorfor kvinner forlater universitetet i høyere grad enn menn, dette er et område der det trengs mer forskning.

3 Ansettelsesprosessen

En av de faktorene som kan påvirke kvinners karrieremuligheter i akademia er ansettelsesprosessen og hvordan den fungerer. Dersom den fungerer diskriminerende, vil det ha konsekvenser for kvinners muligheter for å avansere i det akademiske systemet og for kvinners mobilitet inn i systemet. Den kan dermed både påvirke andelen kvinner som blir ansatt og hvorfor det tar lengre tid for kvinner å avansere.

I dette kapitlet ser vi først på hva tidligere studier av ansettelse og rekruttering i akademia har funnet, og deretter på dagens rekrutteringssituasjon. Videre vil vi studere rekrutteringstiltak, i første rekke øremerking av stillinger, og de ansattes holdninger til slike stillinger.

3.1 Tidligere forskning på ansettelse og ansettelsesprosesser

På oppdrag av Norges Forskningsråd gjorde Fürst (1988) en undersøkelse av ansettelsesprosedurene i akademia på 70- og 80-tallet. En av hensiktene med undersøkelsen var å undersøke om det forekommer diskriminering av kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler. Fürst sammenlignet andelen kvinnelige og mannlige søkere til ulike typer stillinger, konkurranseforholdene i disse stillingene (andel kvinnelige/mannlige søkere), selve ansettelsesprosessen (hvem som blir innstilt først), og foretok en gjennomgang av bedømmelseskomiteenes vurderinger av søkerne. Hun fant at det generelt var flere søkere per stilling til de stillingene kvinner søker på, med andre ord stiller kvinnene «i de lengste køene» (Fürst 1988: 39).

Den største økningen i vitenskapelige stillinger på 1980-tallet var i samfunnsvitenskapelige fag (tabell 3.1). På 1990-tallet var det en forholdsvis stor økning i antallet vitenskapelig ansatte innen humaniora og samfunnsvitenskap. Innen de to fagområdene økte antallet stillinger med over 60 prosent, mens det innen naturvitenskap ikke var noen økning i det hele tatt. Med andre ord har den største økningen i nye stillinger vært innen fagområder der det er relativt mange kvinner.

Tabell 3.1 Endring i antall vitenskapelige ansatte ved universiteter og vitenskapelige høyskoler på 1980- og 1990-tallet. Prosent

	1981 – 1991	1991 – 2001
Humaniora	4	65
Samfunnsvitenskap	38	61
Naturvitenskap	13	- 4
Teknologi	20	20
Medisin	7	31
Landbruksvitenskap/veterinærmedisin	27	10

Kilde: Forskerpersonalregisteret

Opprykksordningen, som ble innført i 1993, har ført til at det har blitt mange flere professorer i Norge. På 1990-tallet har det imidlertid vært noe kraftigere økning i antallet professorer innen humaniora og samfunnsfag enn i naturvitenskap og teknologi (Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003). Med andre ord innebærer det at det ikke bør være vanskeligere for kvinner innen humaniora og samfunnsvitenskap enn i andre fag å bli professor, gitt at de har oppnådd en fast vitenskapelig stilling som førsteamanuensis. Vi så imidlertid i forrige kapittel at en lavere andel kvinner enn menn oppnår professorstilling, men at forskjellene er minst innen samfunnsvitenskap og humaniora. Dermed kan det se ut til at problemet ligger i kvinners vanskeligheter med å oppnå faste vitenskapelige stillinger.

Fürst (1988) fant ikke bare at det var mange søkere til stillinger som kvinner søker på, men også at kvinner generelt søkte på færre stillinger enn menn. Dette gjaldt fremfor alt i perioden 1969–1979, da bare en tredjedel av de utlyste stillingene hadde kvinnelige søkere. Andelen stillinger med kvinnelige søkere bedret seg noe under første halvdel av 1980-tallet. Tilsvarende mønster finner vi i evalueringen av professoropprykkordningen (Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003). Da ordningen ble innført i 1993 var det få kvinnelige søkere, både som andel av søkermassen og i forhold til potensielle søkere (kvinner med fast stilling som førsteamanuensis). Dette bedret seg på 1990-tallet, og i 2001 utgjorde de kvinnelige søkerne 30 prosent av søkermassen, hvilket tilsvarer andelen kvinnelige førsteamanuenser (Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003: 98). Det er for tidlig å si om dette er en trend, men det ser nå ut til at kvinner søker om opprykk til professor i samme grad som menn.

Fürst kom også frem til at det akademiske vurderingssystemet ikke fungerte objektivt i praksis, at vurderingene ikke var kjønnsnøytrale. Menn ble omtalt i

mer positive ordelag enn kvinner, eller det ble brukt ord med mer positive konnotasjoner når menns forskningsarbeid ble vurdert. Når de kvinnelige søkerne ble vurdert av komiteen ble de dermed utsatt for undervurdering, nedvurdering eller bortdefinering i følge Fürst (1988: 92). Videre fant hun at alder hadde ulik symbolbetydning for kvinner og menn. Eldre kvinner kunne forbigås av yngre menn og en yngre mann kunne også få en stilling foran en eldre mann, men yngre kvinner kunne «ikke uten videre gå forbi eldre menn i konkurransen om stillingen». Med andre ord gjaldt det andre «uformelle ansiennitetsregler» for menn enn for kvinner (Fürst 1988: 103).

En mulig forklaring på denne forskjellsbehandlingen er at rekrutteringen til *akademia* kjennetegnes av homososial reproduksjon (Kanter 1977), det vil si at de som ansetter har en tendens til å ansette de som ligner mest på dem selv. Siden det er flest menn i faste vitenskapelige stillinger i *akademia*, og som gjennom å sitte i bedømmelseskomiteer har makt over ansettelsesprosessene, kan det være et medvirkende forhold til at det er færre kvinner enn menn som rekrutteres inn. Det er mulig at kvinner reiser andre typer forsknings-spørsmål enn menn, noe som kan påvirke vurderingen av kvinners forskning både i forbindelse med søknad på stilling og i forhold til å få eksterne forskningsmidler.

Boken *Kvinner i akademia* (Fürst 1988) ble svært omdiskutert og også kritisert, fremfor alt metodisk (se blant annet Hansen 1989). Et drøyt år etter at boken kom ut ble det avholdt et seminar i Tromsø om kjønn og vitenskapelig bedømmelse, og dokumentasjon fra seminaret er publisert i rapporten *Veiet og funnet for lett – og for tung* (Taksdal 1991). I et av innleggene fra seminaret kom det frem at det er interessant i seg selv at Fürsts bok skapte så mye debatt, at det sier noe om at boken tok opp temaer som oppfattes som problematiske i *akademia*, og at all støyen omkring den ikke bare handlet om at den hadde metodiske svakheter (Sørhaug 1991). Hypotesen om at kvinner blir diskriminert ved ansettelsesprosesser faller inn i «en større og dypere kulturell diskurs» i *akademia*, og kan virke som en anklage mot forestillingen om vitenskapelig nøytralitet. Det som er interessant å merke seg er at det ikke er gjort noen tilsvarende kartlegginger eller undersøkelser etter den Fürst gjorde, og at det heller ikke i dag finnes tilgjengelig statistikk over antall kvinnelige respektive mannlige søkere og innstilte på utlyste stillinger. Dette er et felt som også trenger mer forskning, blant annet for å finne ut om det fortsatt er få kvinner som søker på stillinger, og om det er slik at kvinner ved tilsetninger får en annen type vurdering enn menn.

3.2 Dagens rekrutteringssituasjon

På midten av 1990-tallet ble det gjort en undersøkelse av rekrutteringen til vitenskapelige stillinger ved danske universiteter (Ståhle 1998). Han viser at det bare for 25 prosent av stillingene var reell konkurranse mellom kvinner og menn, stillinger der det finnes både kvinnelige og mannlige kvalifiserte søkere. Kjønnfordelingen ved tilsetning var forholdsvis lik for de stillinger der det var kompetente søkere av begge kjønn, og han konkluderer dermed at det ikke er vanskeligere for kvinner enn for menn å bli ansatt. Omtrent samtidig ble det gjort en tilsvarende undersøkelse i Sverige, som også viste at kvinner hadde like muligheter som menn til å bli ansatt (Riis og Lindberg 1996). Brandt, Olsen og Vabø (2002) påpeker imidlertid at det er en begrensning i Ståhles perspektiv, at han vurderer sjansene for å få en vitenskapelig stilling som et resultat av forholdet mellom kjønnssammensetningen av søkermassen og blant dem som har fått ansettelse. Det kan imidlertid være slik at også andre typer vurderinger (faglige eller sosiale) av hvem som regnes som interessante for en vitenskapelig stilling kan gripe inn i rekrutteringsprosessen, for eksempel gjennom signaler eller uformelle invitasjoner til den som er ønsket i en stilling, og at dette i sin tur påvirker prosessen. Med andre ord kan det både påvirke hvem som søker og hvem som avholder seg fra å søke. Dermed kan «lav andel kvinnelige søkere også være et resultat av at kvinners kompetanse og forskningsinteresser nedprioriteres når ressurser og stillinger blir fordelt» (Brandt, Olsen og Vabø 2002: 87).

Det er generelt gjort få undersøkelser av rekrutteringen av vitenskapelige ansatte ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. Forskerforbundet gjennomførte i 1999 og 2000 en studie av rekrutteringssituasjonen for vitenskapelige tilsatte ved universiteter og høyskoler i Norge (Forskerforbundet 2001), men kjønn var ikke et parameter i den undersøkelsen. Svarprosenten i undersøkelsen var forholdsvis lav, mange av institusjonene valgte ikke å prioritere undersøkelsen, og den er dermed beheftet med noe usikkerhet. Likevel gir undersøkelsen en indikasjon på hvordan rekrutteringssituasjonen ser ut, blant annet ved å omfatte mer enn 600 kunngjorte stillinger. Undersøkelsen viser at det i gjennomsnitt var to kvalifiserte søkere til hver vitenskapelig stilling ved universitetene og høyskolene. Rapporten konstaterer at «et så lavt forholdstall mellom antall kunngjorte stillinger og kvalifiserte søkere gir ikke en god valgsituasjon for den som skal foreta tilsetningen» (Forskerforbundet 2001: 3). Med andre ord kan institusjonene komme i en situasjon hvor de kan bli tvunget til å velge en som tilfredsstillende minstekravene, i stedet for å velge blant et rikt utvalg av de beste kandidatene. Dermed kan det konstateres at det ikke har blitt større konkurranse i academia til tross for at det i dag er mange flere som tar en doktor-

gradsutdanning. Liten reell konkurranse om akademiske stillinger er imidlertid ikke noe særnorsk fenomen. Ståhle (1999) finner at det i Danmark i perioden 1995–1997 bare fantes én kvalifisert søker i nærmere halvparten av tilsettingene, og at det med andre ord ikke var noen reell konkurranse.

Forskerforbundets forslag til forklaring på fenomenet med få søkere er dårlige lønns- og arbeidsbetingelser, for få kvalifiserte kandidater og manglende samsvar mellom pensjonsavgang og tilgangen på nye rekrutter. Brandt, Olsen og Vabø (2002) kommenterer i *Kjønn og forskning i Norge* at det ikke kan være hele forklaringen. De anfører at posisjonsbygging for enkeltpersoner eller visse fagmiljøer, skreddersydde stillingsutlysninger og uformelle invitasjoner også kan ha negativ innvirkning på søkningen til vitenskapelige stillinger. Husu (2001) påpeker i sin studie av skjult diskriminering i akademia i Finland at rekrutteringen til akademia ofte oppfattes som en lukket prosess som har liten grad av gjennomsiktighet. Videre presiserer hun at stillinger ved universitetet kan skreddersys til kjente kandidater, slik at utlysningen passer deres forskerprofil. Skreddersydde stillingsutlysninger gjør at ikke alle søkere har like sjanser, og dermed at det ikke er reell konkurranse.

I en intervjuundersøkelse av forskere på institutter som har lykket i å rekruttere en forholdsvis høy andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger (Brandt, Schwach og Vabø 2004) fremkommer det at «åpne og mest mulig transparente konkurranser om stillinger blir vurdert som mest rettferdige for både mannlige og kvinnelige søkere» (2004: 18), og at det som ble vurdert som mest gunstig for kvinner var generell utlysning av stillinger.

Et annet mulig problem i forhold til rekruttering kan være at det stilles ulike krav til mannlige og kvinnelige søkere. Kravet for å bli tilsatt i fast vitenskapelig stilling er avlagt doktorgrad eller tilsvarende. Praktiseres dette likt for kvinner og menn? Dersom det ikke blir praktisert likt er det i så fall parallelt til det som Wennerås og Wold (1997) fant i en studie av søknader til Medicinska Forskningsrådet i Sverige. Kvinnelige søkere ble mer kritisk bedømt enn menn, og måtte ha 2,5 ganger flere publikasjoner enn menn for å få samme vurdering. For å undersøke dette har vi sett på andelen blant fast ansatte professorer og førsteamanuenser som har doktorgrad.

Blant kvinnelige og mannlige professorer finner vi bare forskjeller i andel som har doktorgrad blant professorer i humaniora, her er det noe større andel av de kvinnelige professorene enn de mannlige som har doktorgrad (tabell 3.2). Dette kan sannsynligvis skyldes at mange av dem som ble ansatt i professorstilling på 1970- og 1980-tallet, som fortsatt er i stillingen sin, ikke hadde doktorgrad, og mange av dem som ble ansatt i den perioden er menn.

Tabell 3.2 Prosentandel blant fast ansatte professorer ved universitetene som har doktorgrad, etter kjønn og fagområde

		1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
HUM	Kvinner	78	78	80	78	77	76	80
	Menn	68	71	70	70	71	73	71
SAM	Kvinner	57	73	78	78	82	82	82
	Menn	70	73	74	75	77	78	80
MATNAT	Kvinner	86	80	82	81	81	82	80
	Menn	85	82	82	83	82	82	84
MED	Kvinner	100	100	93	95	96	94	90
	Menn	98	98	97	97	94	93	93

Tabell 3.3. viser at det er små forskjeller i andelen som har doktorgrad blant kvinnelige og mannlige førsteamanuenser. I medisin har det vært en noe større andel menn enn kvinner med doktorgrad blant førsteamanuensene i hele perioden. I humaniora, samfunnsvitenskap og naturvitenskap er det derimot en noe større andel av de kvinnelige førsteamanuensene enn de mannlige som har doktorgrad, fremfor alt utover andre halvdel av 1990-tallet. Det er mulig at disse forskjellene kommer av at det stilles ulike krav til kvinner og menn, men det er også mulig at det kan forklares av manglende mobilitet blant deler av førsteamanuensene eller aldersstrukturen i stillingskategorien. Vi trenger dermed mer forskning kring i hvilken grad formelle krav tillempes likt for kvinner og menn.

Tabell 3.3 Prosentandel blant fast ansatte førsteamanuenser ved universitetene som har doktorgrad, etter kjønn og fagområde

		1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
HUM	Kvinner	36	42	50	51	57	64	63
	Menn	36	32	40	38	42	44	45
SAM	Kvinner	35	40	53	60	67	71	71
	Menn	50	47	53	63	60	57	61
MATNAT	Kvinner	67	76	76	72	74	74	70
	Menn	57	59	63	66	64	63	60
MED	Kvinner	56	58	71	70	67	71	74
	Menn	78	73	76	75	72	79	79

3.3 Rekrutteringstiltak

Økning av kvinneandelen i forskning og høyere utdanning har vært en ambisjon i norsk forsknings- og utdanningspolitikk helt siden 1970-tallet. Det har vært gjennomført ulike former for tiltak, blant annet særskilte stipendprogram for kvinner, utbygging av barnehager og forbedrede svangerskapspermisjoner, moderat kjønnskvoltering, kvalifiseringsstipend for å oppnå professorkompetanse, mentorprosjekter og øremerking av stillinger for kvinner (Brandt, Olsen og Vabø 2002). Bruken av kvalifiseringsstipend og mentorprosjekter ved de fire universitetene er beskrevet i Brandt, Olsen og Vabø (2002), og vi vil derfor her konsentrere oss om øremerkede stillinger som rekrutteringstiltak og hvilken effekt slike tiltak har hatt.

3.3.1 Øremerkede stillinger

På midten av 1980-tallet vedtok Stortinget å gi øremerkede opprykk til professor til kvinner med toppstillingskompetanse, noe som skapte debatt (Rogg 2003). Universitets- og høgskoleloven åpnet for øremerking av stillinger, og Universitetet i Oslo valgte å øremerke 20 postdoktorstillinger for kvinner i 1998. Fra departementet ble det senere hevdet at øremerking innebærer «en mulighet til raskt å heve kvinneandelen i faste og høyere stillinger og innenfor utradisjonelle fagområder» (KUF 1999). Universitetet i Oslo vedtok i 1999 en plan for likestilling for perioden 2000–2004, der tolv professorater og ti postdoktorstipend ble øremerket kvinner (UFD 2002). I tillegg til at universitetene selv tok initiativ til å øremerke stillinger for kvinner, valgte departementet å øremerke 20 professorater og 40 postdoktorstillinger for kvinner i 2001 (KUF 2001, Universitas 2002). Øremerkingen av stillinger for kvinner ble imidlertid klaget inn for EFTAs overvåkingsorgan ESA av en stipendiat ved Universitetet i Oslo, og etter at klagen fikk medhold i januar 2003 har ordningen med øremerkede stillinger måttet opphøre (Universitas 2002, Universitas 2003).

Imidlertid kan det virke som om ordningen med øremerkede stillinger har medført mindre bevissthet om likestilling i academia, at det har bidratt til å skape en stillingsstige for menn og en annen stillingsstige for kvinner. Når de øremerkede stillingene forsvant i 2003, kan det virke som om for eksempel Universitetet i Oslo hadde problemer med å justere hvilke hensyn som blir tatt ved ansettelser. Bare to av 21 nyansatte professorer det året var kvinner, til tross for at universitetets måltall tilsa at det skulle være minst 30 prosent kvinner blant alle nyansatte professorer. Det foregående året hadde universitetet nådd måltallet, men da hadde man også tilsatt kvinnelige professorer i øremerkede stillinger. Med andre ord kan det antas at de øremerkede stillingene ble brukt til å oppnå

måltallene, mens «vanlige» stillinger ble besatt uten at likestilling var en faktor det ble tatt hensyn til ved tilsetningen (Universitas 2003). Dermed kan vi anta at likestillingsbevissthet er svært viktig ved ansettelse, at de som skal ansette også tenker likestilling i prosessen. I Brandt, Schwach og Vabø (2004) var en av forklaringene fagmiljøene ga på at de hadde en relativt høy andel kvinner at det var et resultat av en bevisst rekrutterings- og likestillingspolitikk. Dette styrker antagelsen om at likestillingsbevissthet er av stor betydning i ansettelsesprosessen.

3.3.2 Vitenskapelige ansattes holdning til øremerkede stillinger

Øremerking av stillinger har vært et tiltak som har vakt stort oppmerksomhet i academia, og har skapt mye debatt og vært omstridt. Til tross for at det ikke lenger er lov å øremerke stillinger har vi sett på universitetsansattes holdning til øremerkede stillinger i 2001, slik de fremkom i spørreskjema-undersøkelsen blant samtlige ansatte i faste vitenskapelige stillinger.

Tabell 3.4 Prosentandel av fast vitenskapelige ansatte ved universitetene i 2001, som var enige i utsagnet om at flere stillinger bør øremerkes kvinner, etter kjønn

Flere stillinger bør øremerkes kvinner	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
Kvinne	18	31	21	14	16	426
Mann	4	14	24	22	36	1754

Tabell 3.4 viser at det var forholdsvis store forskjeller i holdningen til øremerkede stillinger blant kvinner og menn. Halvparten av kvinnene var helt eller delvis enige i påstanden «flere stillinger bør øremerkes kvinner», mens færre enn en av fem av mennene var enige i dette. Nærmere 60 prosent av mennene mot 30 prosent av kvinnene var negative til at flere stillinger skal øremerkes. Med andre ord er det store forskjeller i menns og kvinners holdninger til øremerkede stillinger. Det kan godt være denne forskjellen er farget av privilegiet det gir det ene kjønn, at kvinner er positive til det fordi det gir dem bedre sjanser til å få en toppstilling, mens menn er negative fordi øremerking gjør at det finnes stillinger de, på grunn av sitt kjønn, ikke har mulighet til å søke på. Det er derfor mulig å tenke seg at menn i professorstillinger, som ikke kan bli truet av kvinner som får en øremerket stilling har en noe mer positiv holdning til øremerking,

Tabell 3.5 Prosentandel av fast vitenskapelige ansatte ved universitetene i 2001, som var enige i utsagnet om at flere stillinger bør øremerkes kvinner, etter kjønn og stilling

		Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
Professor	Kvinne	23	28	17	10	22	150
	Mann	4	15	24	22	36	1091
Førsteam.	Kvinne	16	32	23	16	13	246
	Mann	4	13	23	23	37	604

Tabell 3.5 viser at det samme mønsteret gjelder uavhengig av stillingstype. Det er også kontrollert for fagforskjeller, men det er ingen større forskjeller mellom ulike fagområder. Det er svært små forskjeller i holdning mellom menn som har en førsteamansettelse og menn som er professorer. Dermed finnes det en generell motvilje mot øremerkede stillinger for kvinner blant mange menn i akademia.

3.4 Oppsummering

Hypotesen i dette kapittelet er at det i ansettelsesprosessen forekommer ulike former for diskriminering: at kvinnelige søkere blir innstilt etter mannlige søkere fordi mannsdominerte bedømmelseskomiteer foretrekker søkere av eget kjønn (homososial reproduksjon) og at vitenskap ikke er kjønnsnøytral. Kvinners forskning kan i et mannsdominert universitetssystem bli betraktet som mindre relevant ved bedømmelse av søknader om tilsetning i vitenskapelige stillinger. Et annet forhold ved ansettelsesprosessen som skaper forskjeller mellom kvinner og menn kan være i hvilken utstrekning ulike grupper søkere på stillinger.

Forskjeller i menns og kvinners hyppighet til å søke på utlyste stillinger ble sist undersøkt på 1980-tallet, og da søkte kvinner i noe mindre grad enn menn. Evalueringen av professoropptrykksordningen viser at det er flere kvinner som søker opptrykk i dag enn da ordningen ble innført i 1993, og at andelen kvinner som søker har økt, slik at den kvinnelige søkermassen tilsvarer søkergrunnlaget. Som tidligere nevnt vet vi ikke om dette også gjelder for søkning på utlyste stillinger, da vi ikke har data for det. Dersom det fortsatt er slik at kvinner søker på slike stillinger i mindre grad enn menn, kan det delvis forklare hvorfor det er få kvinner som får toppstillinger i akademia.

Et forhold som kan påvirke hvorfor kvinner forsvinner ut av akademia etter fullført doktorgrad i høyere grad enn menn, kan være at det er lang «ventetid» og at det i noen fag er vanskelig å oppnå en fast stilling. Undersøkelser viser at det tar i gjennomsnitt fire år for en doktorand å oppnå fast stilling ved et universitet eller en høyskole (Olsen 2004). Dermed blir arbeid i sektorer utenfor akademia sett på som et attraktivt alternativ, der det går forttere og er lettere å få en fast stilling. I tillegg er ofte lønnsnivået høyere i sektorer utenfor universitets- og høyskolesektoren, hvilket også kan bidra til at doktorandene søker seg bort fra akademia. Imidlertid er dette forhold som sannsynligvis påvirke kvinner og menn likt.

4 Trekk ved forskningsmiljøet

I dette kapitlet skal vi se nærmere på forskningsmiljøet ved universitetene, og hvordan dette påvirker kvinners og menns muligheter for å forske og publisere. Finnes det sider ved forskningsmiljøet som motvirker rekrutteringen av kvinner og som i tillegg fører til at kvinner bruker lengre tid for å avansere enn menn? Samarbeid er viktig i forskningsmiljøet, og vi vil derfor se på forskjeller i kvinners og menns vurderinger av det faglige miljøet ved instituttet, forskningssamarbeid og samarbeid om publikasjoner. En mye brukt forklaring på at det er færre kvinner enn menn som avanserer og at det tar lengre tid for kvinner å avansere er at de blir «utestengt» eller oversett i mannsdominerte forskningsmiljøer, blir dårligere integrert i forskningsmiljøene og i mindre grad får innpass i faglige nettverk enn sine mannlige kolleger. Dette går i sin tur ut over forskningen og publiseringsaktiviteten. En tilleggsforklaring er at kvinner i mindre grad enn menn blir oppmuntret til å satse på en vitenskapelig karriere, og at forholdene i mindre grad blir lagt til rette for avansement.

Et viktig spørsmål å stille i forhold til forskningsmiljøet er hvorfor noen miljøer er mer kreative og produktive enn andre. I følge Gulbrandsen (2000) karakteriseres et godt forskningsmiljø av indre spenninger, men at spenningene håndteres. En slik håndtering kan bestå i å prøve å rekruttere bredt i forhold til ulike faktorer som bakgrunn, alder eller kjønn, at de strever etter å ha en prosjektportefølje som består av ulike typer prosjekter (teoretiske, praktiske, brede, smale, korte og lange prosjekter) og at forskningsmiljøet kombinerer en høy grad av oppfølging av forskeren med store forventninger til forskningsarbeidet. Med andre ord er det bredde i prosjektbasen og bredde i rekrutteringen samt store forventninger, både fra miljøet til forskeren og fra forskeren til miljøet som skaper et godt forskningsmiljø.

4.1 Vurdering av det faglige miljøet

I spørreskjemaundersøkelsene til det faste vitenskapelige personalet har det vært spurt om de ansattes vurdering av det faglige miljøet. I 1992-undersøkelsen ble personalet spurt om hvordan de vurderte det faglige miljøet ved sitt institutt. Nærmere 60 prosent av mennene og 45 prosent av kvinnene var godt eller relativt godt fornøyd med det faglige miljøet ved instituttet, og det var ingen forskjeller mellom ulike fagområder. Det var dermed færre kvinner enn menn som var fornøyd med det faglige miljøet. Det er tenkelig at vurderingen av det faglige miljøet kan påvirke den enkeltes ønske om en fortsatt karriere i akade-

mia eller ved instituttet, mistriksel kan være en effekt av å føles seg oversett i et mannsdominert miljø. Når det er flere kvinner som er misfornøyde med det faglige miljøet, kan det være en av flere mulige forklaringer på hvorfor det er flere kvinner enn menn som forlater akademia.

Det er nærliggende å tenke seg at kjønns sammensetningen på instituttet også kan påvirke menns og kvinners vurdering av det faglige miljøet. Kyvik og Teigen (1994) undersøkte dette forholdet med utgangspunkt i spørreskjemaundersøkelsen av det vitenskapelige personalet ved universitetene i 1992, men fant ingen signifikante forskjeller i vurderingen av det faglige miljøet mellom kvinner ved institutter med høy respektive lav kvinneandel. Derimot fant de at en større andel kvinner på institutter med lav kvinneandel enn på institutter med høy kvinneandel mente at flere fast ansatte kvinner i stor grad ville forbedre det faglige miljøet. Dette kan vi tolke som at kvinner som opplever seg som alene eller i mindretall ved sitt institutt ønsker flere kvinner, men at kjønn i seg selv ikke kan sies å ha noen direkte påvirkning på det faglige miljøet. Gulbrandsen (2000) viser imidlertid at mangfold er noe som virker positivt på forskningsmiljøet, det vil si at miljøet består av forskere i ulike aldre og av ulikt kjønn.

Tabell 4.1 Prosentandel av fast vitenskapelige ansatte ved universitetene i 2001, som er helt eller delvis enig i utsagn om forskningsmiljøet, etter kjønn

Utsagn om forskningsmiljøet	Kvinner	Menn
Vi har et inspirerende faglig felleskap	53	57
Vi gir hverandre ofte faglige råd og kommentarer	48	55
Vi samarbeider for lite om undervisningen	52	47
Vi har for få samarbeidsprosjekter innenfor forskning	60	54
Miljøet er preget av faglig generøsitet	39	33
Faglig samarbeid foregår i hovedsak med kolleger utenfor instituttet	58	60
Vi tar godt vare på doktorgradsstudentene	64	66
Vi trenger mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten	68	58
Miljøet er nyskapende/innovativt	35	42

I spørreskjemaundersøkelsen i 2001 ble personalet bedt om å vurdere en rekke utsagn om det faglige miljøet ved sitt institutt (tabell 4.1). Tabellen viser at det generelt er små forskjeller mellom kvinner og menn i vurderingen av det faglige miljøet ved instituttet, men kvinner er gjennomgående noe mer kritiske enn menn. Det er en større andel blant kvinnene som mener at de samarbeider for lite om undervisningen og at det er for få faglige samarbeidsprosjekter. Over halvparten av alle vitenskapelig ansatte mener at de har et inspirerende faglig

fellesskap. Omtrent halvparten mener at det er for lite samarbeid om undervisningen og at det er for få samarbeidsprosjekter innen forskningen. Både kvinner og menn ønsker mer langsiktig planlegging av forskningsvirksomheten. Med andre ord viser utsagnene at kvinner og menn i stor grad har de samme meningene om sitt faglige miljø.

4.2 Forskningssamarbeid

Kunnskap utvikles ofte gjennom at forskere samarbeider om felles ideer eller ulike måter å angripe en problemstilling på. Utviklingen er med andre ord avhengig av at forskerne er tilknyttet et nettverk av forskere i Norge eller utlandet. Flere studier har vist at forskningssamarbeid virker positivt både på trivsel og forskningsresultater (se blant annet Fox 1991, Kyvik og Teigen 1994). Tidligere undersøkelser har vist at de forskerne som publiserer mest er også de som er mest sosiale, i den forstand at de er godt integrert i faglige nettverk, nasjonalt og internasjonalt (Kyvik 1991).

Tabell 4.2 viser at majoriteten av det vitenskapelige personalet har hatt forskningssamarbeid nasjonalt og internasjonalt, og at andelen som oppgir at de hadde forskningssamarbeid har økt på 1990-tallet. Det er fortsatt noe flere menn som oppgir at de har forskningssamarbeid. Det har blitt mindre forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til nasjonalt forskningssamarbeid, men forskjellen er uendret i forhold til internasjonalt forskningssamarbeid.

Tabell 4.2 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde forskningssamarbeid i periodene 1989–1991 og 1998–2000, etter kjønn

	1989–1991		1998–2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Nasjonalt forskningssamarbeid	72	84	81	86
Internasjonalt forskningssamarbeid	54	58	62	67
(N)	(264)	(1551)	(391)	(1576)

Dersom vi bare ser på forskningssamarbeid innen Norge ser vi at kvinners og menns samarbeidsmønstre har blitt mer like over tid i forhold til forskningssamarbeid med eget og andre institutter i universitetssektoren (tabell 4.3). Til tross for at andelen som har samarbeid med forskere ved forskningsinstitutter og i næringslivet har økt for både kvinner og menn i løpet av 1990-tallet, er det fortsatt flere menn enn kvinner som har den typen samarbeid. Dette er interes-

sant med tanke på at det i instituttsektoren og næringslivet finnes større muligheter for ekstern finansiering av forskningsprosjekter, noe som vil bli nærmere omtalt i kapittel 6.

Tabell 4.3 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde forskningssamarbeid i Norge i periodene 1989–1991 og 1998–2000, etter kjønn.

Forskningssamarbeid	1989–1991		1998–2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
- ved eget institutt	55	67	60	65
- ved andre inst. i universitetssektoren	44	54	58	60
- ved statlig/privat høyskole	8	7	13	11
- ved forskningsinstitutter/stiftelser	14	30	23	33
- i industri/næringsliv	8	21	10	24
(N)	(264)	(1551)	(391)	(1576)

4.3 Samarbeid om publikasjoner

Forskningssamarbeid generer ofte samforfatterskap, og dette er vanligst innen naturvitenskap og mindre vanlig i samfunnsvitenskap og humaniora. Amerikansk forskning har vist at det ofte er lettere å få antatt en artikkel som er forfattet av flere forskere, og at slike artikler oftere blir sitert (Fox 1991). Samforfattede artikler er vanligvis mer empiriske enn teoretiske, noe som gjør det lettere å få dem publisert (Fox 1991). Spørreskjemaundersøkelsen i 2001 viser at to tredjedeler av de vitenskapelige arbeidene ble publisert i samarbeid mellom to eller flere forskere. Det er imidlertid store forskjeller mellom fagområder. I naturvitenskap og medisin var omtrent 80 prosent av publikasjonene skrevet av flere forfattere, i teknologi og landbruksvitenskap var andelen 70 prosent, mens den i samfunnsvitenskap og humaniora var 45 respektive 14 prosent (Kyvik 2001). Dermed ser vi at samforfatterskap forekommer hyppigst i de fagområder der det er færrest kvinner. Det har vært en økning i samforfatterskap i hele tyveårsperioden, fra 47 prosent av det totale antall publikasjoner i 1982, til 58 prosent i 1992 og videre til 64 prosent i 2001.

72 prosent av mennene oppgir at de har publisert sammen med andre forskere, tilsvarende tall for kvinner er 58 prosent. Kjønnforskjellen skyldes i all hovedsak at det er vanligst med sampublisering i matematiske-naturvitenskapelige fag, teknologi og medisin, mens det er forholdsvis uvanlig i humaniora. Det er noen flere menn enn kvinner som har sampublisering innen samfunns-

vitenskapelige fag og medisin, mens det ikke er forskjeller mellom kjønnene i humaniora, teknologi og matematiske-naturvitenskapelige fag.

Samforfatterskap forekommer først og fremst i forbindelse med publisering av vitenskapelige artikler på et utenomnordisk språk (hovedsakelig engelsk), 53 prosent av mennene og 40 prosent av kvinnene i den siste undersøkelsen oppgav slik publisering. Dette kan gjenspeile det faktum at menn i større grad enn kvinner har samarbeid med forskere i Europa og Nord-Amerika.

4.4 Internasjonale kontakter

I et lite land som Norge er det viktig for forskere å ha internasjonale kontakter; det kan stimulere til samarbeid, faglig utvikling og publisering. Gjennom internasjonale nettverk får forskere tilgang til ny kunnskap og også andre finansieringsmuligheter. Den vanligste typen internasjonal kontakt er konferansedeltakelse. Det er generelt små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til ulike typer av internasjonale kontakter. Det er heller ingen signifikante forskjeller mellom kvinnelige og mannlige forskere i forhold til fremleggelse av egne arbeider på internasjonale konferanser og det var det heller ikke tidligere undersøkelser (Larsen 1992, Trondahl og Smeby 2001).

Tabell 4.4 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde internasjonale kontakter i 2000, etter kjønn. Prosent

	Kvinner	Menn
Konferanser	78	77
Forskningssamarbeid	44	51
Opphold i studie- eller forskningsøyemed	34	35
Gjesteforelesninger	34	39
Bedømmelsesarbeid	21	23
(N)	(391)	(1576)

Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til hvor de reiser på konferanse, gjesteforelesning eller på opphold i studie- og forskningsøyemed. Menn har imidlertid forskningssamarbeid med forskere i Europa og Nord-Amerika i noe høyere grad enn kvinnelige forskere har (Trondahl og Smeby 2001). Med andre ord har menn et større internasjonalt kontaktnett enn kvinner har, noe som kan påvirke muligheter til publisering og få forskningsmidler fra utenlandske finansieringskilder.

Det har vært en økning alle typer internasjonal kontakt fra 1981 til 2000. Størst har økningen vært i andel som oppgir at de har vært i utlandet for å delta i bedømmelsesarbeid eller for å holde gjesteforelesning. Det har i hele perioden vært forholdsvis små forskjeller mellom kvinner og menn.

Tabell 4.5 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde internasjonale kontakter i 1981,1992 og 2000, etter kjønn. Prosent

	1981		1991		2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konferanser	59	56	63	65	78	77
Studie/forskningspophold	24	25	29	31	34	35
Gjesteforelesninger	15	18	21	27	34	39
Bedømmelsesarbeid	4	7	7	9	21	23
(N)	(202)	(1383)	(264)	(1551)	(391)	(1576)

4.5 Oppsummering

Hypotesen i dette kapittelet er at kvinner blir «utestengt» eller oversett i mannsdominerte forskningsmiljøer, de er dårligere integrert i forskningsmiljøene og får i mindre grad innpass i faglige nettverk enn sine mannlige kolleger, hvilket går ut over forskningen og publiseringsaktiviteten. I tillegg blir kvinner i mindre grad enn menn oppmuntret til å satse på en vitenskapelig karriere, og at forholdene i mindre grad blir lagt til rette for avansement.

Undersøkelser blant det faste vitenskapelige personalet viser at kvinner er mindre fornøyde med fagmiljøet enn menn. Trivsel er viktig for at forskerne skal velge å bli ved universitetet, og mistriivsel kan være en effekt av å bli oversett i et mannsdominert fagmiljø. Dermed er det mulig å tenke seg at mistriivsel i fagmiljøet er en faktor som gjør at kvinner i høyere grad enn menn velger bort en karriere i akademia.

Vi ser at det har blitt mindre forskjeller mellom kvinner og menn over tid, de har i dag omtrent samme omfang av nasjonalt forskningssamarbeid, internasjonale kontakter og sampublisering. De eneste forskjellene er at menn samarbeider mer med forskere fra næringslivet og forskningsinstitutt/stiftelser og at menn har noe mer internasjonalt forskningssamarbeid i Europa og Nord-Amerika. Det er også små forskjeller i forhold til samforfatterskap, menn har noe høyere grad av samforfatterskap av engelskspråklige vitenskapelige artikler, men ellers er det likt. Dermed er det rimelig å anta at kvinner og menn i dag har mer like forutsetninger enn før for å publisere og kvalifisere seg, noe som gjør at konkurransevilkårene mellom kvinner og menn blitt mer like.

5 Den akademiske rollen

En tredje mulig forklaring på at det tar lengre tid for kvinner enn menn å avansere i stillingshierarkiet er at kvinner i mindre grad enn menn prioriterer forskerrollen. Grunnen til dette er enten at kvinner ikke har anledning til å bruke så mye tid på denne rollen på grunn av pålagte komitéverv eller bedømmelsesarbeid, at de har tatt på seg lederverv, eller fordi de i større grad enn menn vektlegger undervisningsrollen.

Det akademiske systemet premierer forskning og publisering, og for å ha mulighet til å oppnå en toppstilling må forskere publisere. Men de vitenskapelig ansatte ved universitetene har også mange andre arbeidsoppgaver, og vi skal i dette kapitlet se hvordan kvinner og menn bruker tiden sin og hvor mye de arbeider. Vi skal dels se på menns og kvinners preferanser i forhold til undervisning og forskning, samt hva tidligere undersøkelser forteller oss om kvinner og menn i lederposisjoner, komitéverv og bedømmelseskomiteer.

5.1 Tidsbruk

Undersøkelsen i 2001 viser at det faste vitenskapelige personalet i gjennomsnitt arbeider 48,5 timer per uke. Det er små forskjeller mellom kjønnene i forhold til arbeidstid, kvinner oppga litt kortere arbeidsuke enn menn, men forskjellen er ikke signifikant. Det er også små forskjeller mellom kvinner og menn i fordeling av arbeidstiden. Både menn og kvinner bruker nærmere en tredjedel av tiden sin på forskning og en tredjedel på undervisning. Smeby (2001) sammenligner de vitenskapelige ansattes arbeidstid med en normalarbeidsuke for statsansatte og finner at de vitenskapelige ansatte arbeider forholdsvis mye mer enn en gjennomsnittlig arbeidsuke (37,5 timer). Selv dersom utadvendte oppgaver og profesjonell yrkesutøvelse, som ofte er lønnet eller honorert av andre institusjoner, trekkes fra er en gjennomsnittlig arbeidsuke i selve stillingen 43,5 timer per uke, og dermed seks timer mer enn en normalarbeidsuke. Internasjonale sammenligninger viser at det vitenskapelige personalet ved norske universiteter og vitenskapelige høyskoler arbeider omtrent like mange timer per uke som sine kollegaer i andre europeiske land (Teichler 1996).

Tabell 5.1 Sammenligning av gjennomsnittlig fordeling av arbeidstiden på ulike arbeidsoppgaver basert på Universitetsundersøkelsene 1981, 1991 og 2000, etter kjønn. Prosentandeler

Undersøkelsesår	1981		1991		2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisning	34	32	31	28	33	28
Veiledning	8	10	11	12	13	13
Forskning	27	30	30	32	28	30
Administrasjon	23	18	20	17	16	17
Museumsarbeid	-	-	2	2	1	1
Utadv. oppgaver	7	7	5	6	6	8
Prof. yrkesutøv.	2	3	2	3	2	3
Sum	100	100	100	100	100	100
(N)	(196)	(1343)	(228)	(1205)	(367)	(1540)
Timer per uke	47,0	49,5	48,8	50,3	48,0	48,9

Tabell 5.1 viser at forskjellene mellom kvinner og menn i total arbeidstid per uke har minsket de siste tjue årene. I 1981 var forskjellen to og en halv time, i 1991 var den redusert til en og en halv time og i 2000 var forskjellen bare 0,9 timer per uke. Endringen kommer av at kvinnene har økt sin arbeidstid mens mennene har redusert arbeidstiden. En sammenligning av arbeidstid for ulike aldersgrupper viser at yngre menn, de under 45 har redusert arbeidstiden sin forholdsvis mye i 2000. I 1991 og 1981 var det ingen forskjeller mellom hvor mye tid ulike aldersgrupper brukte på arbeidet sitt, mens i 2000 brukte de under 35 år 5 timer mindre per uke enn gjennomsnittet, og de i alderen 35–44 år brukte omtrent 2 timer mindre per uke på arbeidet. Vi finner bare forskjeller mellom kvinner og menn i gruppen under 35 år og denne gruppen er svært liten. En sannsynlig tolking av dette er at yngre menn tar mer ansvar for familie og barn og dermed reduserer arbeidstiden sin. Dette er en endring mot tidligere, da det stort sett bare var yngre kvinner som reduserte arbeidstiden sin på grunn av omsorgsansvar.

Det er med andre ord ikke lenger noen signifikant forskjell i hvor mange timer kvinner og menn arbeider per uke, men det er signifikante forskjeller i hvor mye tid kvinner og menn bruker på ulike oppgaver. Kvinnelige ansatte brukte i 2000 litt mer tid på undervisning og litt mindre tid på forskning og utadvendte oppgaver enn sine mannlige kollegaer. Dette gjelder for hele tjueårsperioden; kvinnene har alltid brukt en noe større del av tiden sin på undervisning og noe mindre del på forskning. Forskjellene er signifikante. Dette kan være en forklaring.

ring på hvorfor kvinner bruker lengre tid for å avansere. De har brukt tiden sin litt annerledes enn menn og dermed fått mindre tid til forskning, hvilket i sin tur også kan bidra til å forklare hvorfor de publiserer mindre enn menn.

Både kvinner og menn bruker mer tid på veiledning i dag enn for tjue år siden. En nærliggende forklaring er økningen i antallet doktorgradsstudenter og hovedfagsstudenter. Fra 1981 til 2000 reduserte menn tiden de bruker til undervisning fra 32 prosent til 29 prosent mens kvinner bruker like stor andel av tiden sin, 33 prosent, til undervisning i dag som tidligere. Det kan se ut til at kvinner og menn prioriterer arbeidstiden sin litt forskjellig, og at en økning i en type oppgaver får ulik effekt for kvinner og menn. Dette kan forklares ut fra at kvinner og menn forholder seg ulikt til ulike akademiske roller. Imidlertid viser regresjonsanalyser at det er stilling som er den uavhengige variabelen som har størst betydning for de vitenskapelige ansattes tidsbruk (Smeby 2001). Med andre ord har personens stillingsnivå større betydning for hvor mye tid vedkommende bruker på ulike oppgaver enn kjønn har. Dette henger sammen med at ulike stillingsnivåer har ulike mye tid satt av til ulike oppgaver (undervisning, veiledning og forskning). I regresjonsanalysen sammenlignes kvinner og menn på samme stillingsnivå ved samme lærested, og vi finner at menn bruker signifikant mindre tid på undervisning og veiledning enn kvinner og signifikant mer tid på forskning.

5.2 Publisering

Omtrent alle studier av vitenskapelig publisering har funnet at menn publiserer mer enn kvinner. Dette gjelder også blant norske forskere, og i de tre undersøkelsene ligger kvinner 20–30 prosent lavere enn menn i publiseringssomfang gjennom treårsperiodene i fagområdene humaniora, samfunnsvitenskap, naturvitenskap og medisin – målt i antall publikasjoner så vel som i antall artikkelkvivalenter. Disse forskjellene er ikke blitt mindre i løpet av den aktuelle perioden.

Tabell 5.2 viser at menn har økt sin publisering noe mer enn kvinner i løpet av 1990-tallet. Det samme mønsteret ser vi i forhold til internasjonal publisering, mennene har økt sin publisering mer i løpet av tiårsperioden.

Tabell 5.2 Gjennomsnittlig antall artikkelkvivalenter, etter kjønn og undersøkelsesår

	1989–1991		1998–2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Artikkelkvivalenter totalt	5,1	6,5	5,4	7,7
Internasjonal publisering	2,4	3,8	2,8	4,7
(N)	(236)	(1431)	(384)	(1553)

Det er en klar sammenheng mellom stillingsnivå og produktivitet. Professorer er mer produktive enn førsteamanuenser, som igjen er mer produktive enn amanuenser. Dette gjelder for både kvinner og menn. Da kvinner er svakere representert jo høyere stillingsnivået er, får forskjellen i produktivitet mellom stillingsgruppene følgende betydning for gjennomsnittsprøduktiviteten blant mannlige og kvinnelige forskere. Hovedbildet er at kvinner publiserer mindre enn menn i samme stillingskategori, men at de er mer produktive enn menn på nivået under dem. Således publiserer kvinnelige professorer mindre enn mannlige professorer, men mer enn mannlige førsteamanuenser, og kvinnelige førsteamanuenser mer enn mannlige amanuenser. Fordi publisering er det som kvalifiserer til professorstilling kan dette være en av forklaringene til hvorfor det tar lengre tid for kvinner å oppnå en toppstilling i akademia.

5.3 Undervisning

Relasjonen mellom undervisning og forskning er viktig i akademia. Mye undervisning påvirker mulighetene for å forske, men det er forskningen som gir muligheter for å oppnå professorkompetanse. Samtidig er det mulig å tenke seg at flere kvinner enn menn velger å fokusere mer på undervisningsdelen i stillingen sin. Vi så at kvinnelige ansatte bruker en signifikant større andel tid på undervisning og en signifikant mindre andel tid på forskning enn menn.

Kvinnerns fokus på undervisning kan være et utslag av preferanser, at de ønsker å bruke mer tid på undervisningen eller at de helt enkelt har valgt å gjøre det. I følge en amerikansk intervjuundersøkelse er det flere kvinnelige enn mannlige doktorgradskandidater som uttrykker et ønske om å undervise (Matyas 1985). Men det kan også være en effekt av at kvinner i større grad enn menn føler at de har et ansvar overfor studentene i forhold til undervisningen. I tillegg kan det å ha mye undervisning gjøre at man får mindre sammenhengende tid til å arbeide

med forskningen. Flere studenter genererer flere henvendelser, og dermed blir kvinnene presset til å fokusere mer på undervisningen enn forskningen.

Vabø (1995 og 2002) hevder at det i akademia forekommer sosialt produserte forestillinger om at kvinner og menn egner seg til forskjellige ting og at kjønnssegregeringen mellom fag reflekterer en sosial arbeidsdeling mellom kjønnene. Menn dominerer tradisjonelt innen politikk, vitenskap, statsforvaltning og næringsliv, og det gjenspeiles i at «kvinner er marginalt integrert på blant annet fag som statsvitenskap, sosialøkonomi, historie og filosofi». Derimot er kvinneandelen høy på fag som studerer mennesker, familie, folkekultur, hverdagsliv og skole. Med andre ord kan kjønnssegregeringen i akademia ses som ett uttrykk for oppfatningen om at kvinner og menn egner seg til ulike ting.

Kvinneandelen på et fag påvirker også fagets status. «De mannsdominerte fagene er de som rangerer høyest i et sosialt og intellektuelt statushierarki», i følge Vabø (1995: 80). Dette kommer til uttrykk gjennom at de tradisjonelle forskningsfagene er mannsdominerte, mens det er høy kvinneandel på blant annet språkfagene. Språkfagenes viktige historiske betydning som lærerutdanning gjør at de har en annen akademisk tradisjon og status enn forskningsfagene. Et viktig akademisk ideal i språkfagene er «sosialisering i formidlingsevne», noe som i sin tur er knyttet til yrkessosialiseringen inn i lærerinnerollen (Vabø 1995: 80). Med andre ord kan kvinners noe høyere utdanningsorientering være et utslag av fagområde. Det er flere kvinner på fag med sterk undervisningsorientering.

Uansett hva som er grunnen til at kvinner har brukt mer tid på undervisning, påvirkes deres muligheter for å avansere og hvor raskt de avanserer. Jo mer tid en vitenskapelig ansatt bruker på undervisning, desto mindre tid gjenstår til forskning, noe som også blir synlig i undersøkelsen av de vitenskapelige ansattes tidsbruk.

5.4 Lederverv

Det som naturlig nok tar tid fra forskningen er å ha et lederverv ved institusjonen. Lederverv defineres her som dekanus, instituttstyrer, avdelingsleder, undervisningsleder, leder av fast utvalg eller lignende. Tabell 5.3 viser at noen flere menn enn kvinner har lederverv, men forskjellene er små. 40 prosent av kvinnene og 45 prosent av mennene innehar et eller flere lederverv.

Tabell 5.3 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som innehadde ulike antall lederverv ved egen institusjon i 2000, etter kjønn

Antall lederverv	Ingen lederverv	Et lederverv	To eller flere lederverv	(N)
Kvinner	60	32	9	(391)
Menn	55	32	13	(1567)
Total	56	32	12	(1967)

Andelen som har lederverv har økt på 1980-tallet både blant kvinner og menn (tabell 5.4), til tross for at det i samme periode er blitt færre institutter. I en undersøkelse av det vitenskapelige personalets vurderinger av administrative reformer ved universitetene (Kyvik og Larsen 1993) fremkommer det at institutt-sammenslåingene på 1980-tallet ikke frigjorde tid som tidligere var brukt til administrasjon, snarere tvert om gjennom at det var en større andel av de vitenskapelig ansatte i 1992 enn i 1982 som oppga at de hadde lederverv. Det har ikke vært tilsvarende økning på 1990-tallet.

Tabell 5.4 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde lederverv ved egen institusjon, etter kjønn og år

	1982	1992	2001
Kvinner	33	41	40
Menn	38	43	45
(N)	(1585)	(1815)	(1967)

5.5 Komitémedlemskap og bedømmelsesarbeid

En annen grunn til at kvinner bruker lengre tid for å nå toppstillinger i akademia kan være at de har mange styreverv og komitémedlemskap. I følge Lov om universiteter og høyskoler skal begge kjønn være representert i en sakkyndig bedømmelseskommité ved tilsetninger og i følge Lov om likestilling mellom kjønnene skal begge kjønn være representert i alle offentlige utvalg, styreverv, råd, nemnder med mer. Da det generelt er færre kvinner enn menn blant de vitenskapelige ansatte, er det også mulig at kvinnene får en større belastning i forhold til komitéverv og bedømmelseskomiteer. Det viser seg imidlertid at kvinner og menn oppgir at de bruker omtrent like stor andel av arbeidstiden sin på administrasjon, og at den har vært stabil over en tjueårsperiode.

I 2001 var det nesten ingen forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til komité-, råds- og styremedlemskap ved egen institusjon (tabell 5.5). Litt flere kvinner enn menn som hadde imidlertid tre eller flere verv.

Tabell 5.5 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som innehadde ulike antall verv i styre eller komité ved egen institusjon i 2000, etter kjønn

	Inget verv	Et verv	To verv	Tre eller flere verv	(N)
Kvinner	28	24	22	27	(391)
Menn	28	32	23	17	(1567)
Total	28	30	23	20	(1967)

Antall ansatte med verv i styre eller komité ved egen institusjon har vært forholdsvis stabil over tid, og de små forskjellene mellom kvinner og menn som fantes for tjue år siden er nå utvisket (tabell 5.6). Gornitzka og Larsen (2001) hevder at «komitéveldet» ved universitetene har blitt noe redusert på 1990-tallet. I 2001 var det 10 prosent som oppga at de var medlem i flere enn tre komiteer, mens tilsvarende tall i 1992 var 16 prosent. Endringen er liten og det ser ikke ut til at reduksjonene i antall komitémedlemskap har gitt utslag i redusert bruk av arbeidstiden til administrative oppgaver.

Tabell 5.6 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde verv i styre eller komité ved egen institusjon, etter kjønn og år

	1982	1992	2001
Kvinner	74	72	72
Menn	78	72	72
(N)	(1585)	(1815)	(1967)

Universitetsansatte har også verv utenfor egen institusjon. Tabell 5.7 viser at omtrent like stor andel kvinner som menn har et verv, mens en noe større andel kvinner enn menn har flere enn ett verv utenfor egen institusjon.

Tabell 5.7 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som innehadde ulike antall verv i styre eller komité utenfor egen institusjon i 2000, etter kjønn

	Inget verv	Et verv	To verv	Tre eller flere verv	(N)
Kvinner	41	25	20	14	(391)
Menn	45	27	16	12	(1567)
Total	45	27	16	12	(1967)

Det har vært en kraftig økning i antall verv utenfor egen institusjon over tid for både kvinner og menn (tabell 5.8). I 1981 hadde 37 prosent av mennene verv utenfor egen institusjon, mens tilsvarende tall for kvinnene var på 33 prosent. I 2001 hadde 54 prosent av mennene og 58 prosent av kvinnene verv utenfor egen institusjon. En forklaring til den kraftige økningen i antall verv for kvinner kan være at likestillingsloven pålegger alle komiteer å ha representanter fra begge kjønn. Dette forklarer imidlertid ikke hvorfor det også har vært en økning i andel menn med verv i samme periode.

Tabell 5.8 Prosentandel av fast vitenskapelig personale som hadde verv i styre eller komité utenfor egen institusjon, etter kjønn og år

	1982	1992	2001
Kvinner	33	53	59
Menn	37	51	55
(N)	(1585)	(1815)	(1967)

Tabell 5.9 viser at kvinner har mer bedømmelsesarbeid enn menn. Forskjellene mellom menn og kvinner er signifikante. Kvinnelige professorer bruker ni dager per år på stillingsbedømmelse og nesten like mye på å bedømme doktorgrader. Menn bruker i gjennomsnitt fem dager per år til stillingsbedømmelse og seks og en halv dag per år til doktorgradsbedømmelse. Vi finner tilsvarende forskjeller blant kvinnelige og mannlige førsteamanuenser, men de har generelt mindre bedømmelsesarbeid enn professorene.

Tabell 5.9 Gjennomsnittlig antall dager per år brukt på bedømmelsesarbeid i 2000, etter kjønn og stilling

		Bedømmelse doktorgrad	Bedømmelse stilling
Professor	Kvinner	8,8	9,0
	Menn	6,5	5,0
Førsteam.	Kvinner	5,4	3,6
	Menn	2,3	2,5

Analysen av de vitenskapelige ansattes tidsbruk viste at menn og kvinner oppgir at de bruker like stor andel av tiden sin på administrasjon, men samtidig har kvinner mer bedømmelsesarbeid og flere komitémedlemskap enn menn har. Samlet sett tyder dette på at kvinner har en noe større belastning enn menn når det gjelder slikt arbeid.

5.6 Oppsummering

Hypotesen i dette kapittelet er at kvinner i mindre grad enn menn dyrker forskerrollen, enten fordi de ikke har anledning til å bruke så mye tid på denne rollen på grunn av pålagte komitéverv, eller fordi de i større grad vektlegger undervisningsrollen.

Kvinner og menn har over tid blitt mer like med hensyn til tidsbruk, og det er i dag små forskjeller i hvor mye tid kvinner og menn bruker på ulike arbeidsoppgaver. Kvinner bruker noe mer tid på undervisning og noe mindre tid på forskning og utadvendte oppgaver, men totalt bruker de omtrent like mye tid per uke på arbeidet. En gjennomsnittlig arbeidsuke på 48,5 timer passer imidlertid ikke alle og kan være en medvirkende årsak til at færre kvinner enn menn velger en karriere i akademia. Til tross for at samfunnet har blitt mer likestilt er det fortsatt mange kvinner med småbarn som ikke har mulighet til å arbeide lange dager. Samtidig er arbeidet som forsker forholdsvis fleksibelt, i betydningen at mange kan arbeide hjemme og at småbarnsforeldre dermed kan bruke tid på kvelden eller i helgen til arbeid. Dette gjelder imidlertid for både menn og kvinner, med andre ord er fleksibiliteten noe som påvirker rekrutteringen til akademia generelt og ikke bare kvinner.

Den signifikante forskjellen mellom kvinner og menn i forhold til andelen tid som brukes på undervisning og forskning kan være en del av forklaringen på hvorfor kvinner bruker lengre tid på å avansere i akademia. Desto mer tid den vitenskapelig ansatte får brukt på forskning, desto mer får vedkommende pub-

lisert og dette er kvalifiserende i forhold til å oppnå professorstilling. Kvinner publiserer mindre enn menn og det kan dels skyldes at de har fødselspermisjon og omsorg for barn, men også at de bruker en noe mindre del av arbeidstiden sin på forskning og en noe større andel av arbeidstiden sin på undervisning.

Kvinner og menn har lederverv i omtrent like stor utstrekning, noe som heller ikke bør påvirke rekruttering og avansement mer negativt for den ene gruppen. Vi har også funnet at det er flere kvinner som har mange verv utenfor institusjonen, og at det ikke er forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til verv ved eget universitet. Kvinner og menn oppgir at de bruker like stor del av tiden sin på administrasjon, men kvinner bruker vesentlig mer tid enn menn på bedømmelse av doktorgrader og stillinger, samt har flere verv. Dette kan tyde på at kvinner har en noe større administrativ belastning enn menn har. Mange verv og mye bedømmelsesarbeid kan gi mindre tid til forskning. Dette kan være en av grunnene til hvorfor det tar lengre tid for kvinner å avansere i akademia enn menn.

6 Forskningsvilkår

I dette kapitlet skal vi se på hvordan de vitenskapelige ansatte vurderer sine forskningsvilkår ved universitetene. For å kartlegge de ansattes forskningsvilkår vil vi dels se på hvordan forskere vurderer sine forskningsvilkår og dels se på forskernes adgang til forskningsmidler, på omsorgsansvar, og hvordan dette har endret seg over tid. Data for omsorgsansvar og barnetilsyn er basert på spørreskjemaundersøkelsen fra 1992.

Hypotesen i forhold til forskningsvilkår er at kvinner ikke har mulighet til å konkurrere på like vilkår som sine mannlige kolleger på grunn av avbrudd i forskerkarrieren i forbindelse med fødselspermisjoner eller større omsorgsansvar.

6.1 Oppfatning av forskningsvilkår

Det er ikke bare forskjeller i hvor stor andel av tiden sin kvinner og menn bruker på forskning, det er også forskjeller i hvordan de vurderer sine forskningsvilkår. I spørreskjemaundersøkelsen blant de vitenskapelige ansatte i 2001 oppga halvparten av kvinnene at forskningsvilkårene er dårlige eller ganske dårlige, mens tilsvarende tall for menn var rundt 40 prosent. Motsatt oppga 22 prosent av kvinnene og 29 prosent av mennene at forskningsmulighetene var gode eller relativt gode. Med andre ord var menn generelt mer fornøyde med sine forskningsvilkår enn kvinner i 2000.

Forskerne er ikke spesielt fornøyde med sine forskningsmuligheter, og både kvinner og menn angir at sammenhengende tid er det forhold som i størst grad medfører problemer med hensyn til deres muligheter for å utføre forskning (tabell 6.1). Omtrent 70 prosent av kvinnene mener at dette medfører store problemer, mens tilsvarende tall for mennene er 55 prosent. Andre forhold som har stor innvirkning på personalets forskningsmuligheter er tilgangen til forskningsmidler og omfanget av administrativt arbeid.

Det er interessant å merke seg at det er få, 6 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene, som oppgir at privat omsorgsansvar medfører store problemer i forhold til muligheten å utføre forskning. Med andre ord er det andre ting enn det at kvinnene har barn som gjør at de føler at de ikke får konsentrert seg nok om forskningen. Dette stemmer overens med det Husu (2001) fant i sin studie av kvinner i akademia i Finland. Ingen av de kvinnene hun intervjuet så barn og familie som et karrierehinder, men samtidig sa de at de hadde møtt problemer i akademia i forbindelse med svangerskap og fødsel. Det var hvordan den aka-

demiske institusjonen oppfattet den gravide kvinnen eller kvinner i fødselspermisjon som var problemet, at kvinner i de situasjonene ble sett på som avvikere, som et forstyrrende element eller den i forskningsgruppen som forsinket prosjektet.

Tabell 6.1 Det vitenskapelige personalets vurdering av i hvilken grad ulike forhold medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til å utføre forskning i 2001, etter kjønn. Prosentandeler.

	Kvinner	Menn
Faglig miljø	10	5
Forskningsmidler	33	34
Sammenhengende tid	69	55
Bibliotekforhold	8	6
Reisemuligheter	11	11
Undervisning	22	14
Veiledning	13	5
Administrasjon	35	25
Vitenskapelig utstyr	10	12
Datautstyr	3	4
Teknisk assistanse	23	22
Privat omsorgsansvar	6	4

Et tilsvarende spørsmål ble brukt i undersøkelsen av det vitenskapelige personalet i 1982, og dermed finnes det mulighet til å sammenligne noen av de faktorene som kan ha påvirkning på hvordan de vitenskapelig ansatte vurderer sine forskningsmuligheter. Alle kategoriene var ikke like, men vi kan sammenligne utviklingen i de faktorene som var med i begge undersøkelser.

Tabell 6.2 viser at det ikke har skjedd store endringer i det vitenskapelige personalets vurdering av hvilke forhold som skaper store problem for forskningen. En noe større andel oppga at administrasjon var et stort problem i forhold til mulighetene for å utføre forskning i 1982 enn i 2001, mens en noe større andel i 2001 oppga at forskningsmidler er en faktor som skaper store problemer for forskningen. Den største endringen i en enkelt faktor er i hvilken grad privat barneomsorg påvirker muligheten for å utføre forskning. I undersøkelsen av de vitenskapelig ansatte i 1982 oppga 16 prosent av kvinnene at privat omsorgsansvar skapte store problemer i forhold til forskningen, mot 6 prosent i 2001. Andelen menn som oppga at privat omsorgsansvar innebærer et stort problem i forhold til forskningen var i begge undersøkelsene omkring 5 prosent. Med

andre ord har kvinner blitt mer like menn over tid, i forhold til å se privat omsorgsansvar som et problem. Dersom en også ser på de som oppgir at privat omsorgsansvar innebærer noen problemer for forskningen finner vi forskjeller blant de yngste kvinnene og mennene. Det er 65 prosent av kvinnene og 38 prosent av mennene i under 40 år som oppgir at privat omsorgsansvar medfører noen problemer.

Tabell 6.2 Det vitenskapelige personalet vurdering av i hvilken grad ulike forhold medfører store problemer med hensyn til deres muligheter til å utføre forskning, etter kjønn og undersøkelsesår. Prosentandeler.

	1982		2001	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Faglig miljø	10	8	10	5
Forskningsmidler	29	25	33	34
Bibliotekforhold	11	6	8	6
Reisemuligheter	10	13	11	11
Undervisning	26	22	22	14
Veiledning	11	9	13	5
Administrasjon	48	39	35	25
Teknisk assistanse	21	20	23	22
Privat omsorgsansvar	16	6	6	4

6.2 Forskningsmidler

Tilgangen på eksterne forskningsmidler kan også påvirke forskningsvilkårene. Det er derfor interessant å undersøke hvor mye forskningsmidler menn og kvinner får, både nasjonalt og internasjonalt. Tabell 6.3 viser hvor stor andel som oppga at de hadde fått nasjonal respektive internasjonal ekstern finansiering i spørreskjemaundersøkelsen blant det vitenskapelige personalet i 2001. Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn på ulike fagområder i forhold til å få eksterne midler i Norge. Derimot var det en større andel menn, med unntak av i humaniora, som hadde fått eksterne forskningsmidler fra utlandet.

Tabell 6.3 Prosentandel fast vitenskapelig personale som har fått ekstern finansiering i perioden 1996–2000, etter kjønn og fagområde

	Nasjonale midler		Internasjonale midler	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Humaniora	50	46	20	20
Samfunnsvitenskap	68	73	18	29
Naturvitenskap	79	83	33	42
Medisin	78	79	17	32
Teknologi	100	88	25	37

Det er selvsagt en kobling mellom stillingsnivå og forskningsmidler, det er lettere for en professor å få forskningsmidler enn for de med lavere kompetanse. I spørreskjemaundersøkelsen av vitenskapelig ansatte 1992 oppga 73 prosent av kvinnene og 79 prosent av mennene at de hadde ekstern forskningsfinansiering (tabell 6.4). Et tiår senere hadde andelen med ekstern finansiering minsket for både kvinner og menn. Dette til tross for at det i samme periode har vært en økning i ekstern finansiering av forskning ved universitetene (Norges forskningsråd 2003). Det er mulig at denne nedgangen kan forklares med at det ikke bare har blitt mer penger, det har også blitt flere å fordele pengene på. I tillegg har det vært en tendens til å gi forskningsmidler til større prosjekter i blant annet Forskningsrådet. Med andre ord er det blitt færre som får eksterne forskningsmidler, men de som får, får mer.

En større andel mannlige enn kvinnelige professorer får eksterne forskningsmidler. Denne forskjellen har blitt større i løpet av 1990-tallet. Derimot er det ingen forskjeller mellom kvinnelige og mannlige førsteamanuenser, for begge grupper har det vært en nedgang fra at fire av fem hadde eksterne forskningsmidler i 1992 til at nesten to tredjedeler har det i 2001. Det har med andre ord blitt større forskjeller mellom kvinnelige og mannlige professorer i forhold til å få eksterne forskningsmidler.

Tabell 6.4 Prosentandel som har fått ekstern finansiering fra norske finansieringskilder, etter kjønn og stilling

	1987–1991		1996–2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Professor	80	85	74	81
Førsteamanuensis	81	79	64	64
Amanuensis	54	59	43	47
Gjennomsnitt, alle stillingsnivåer	73	79	66	74
(N)	(264)	(1551)	(391)	(1567)

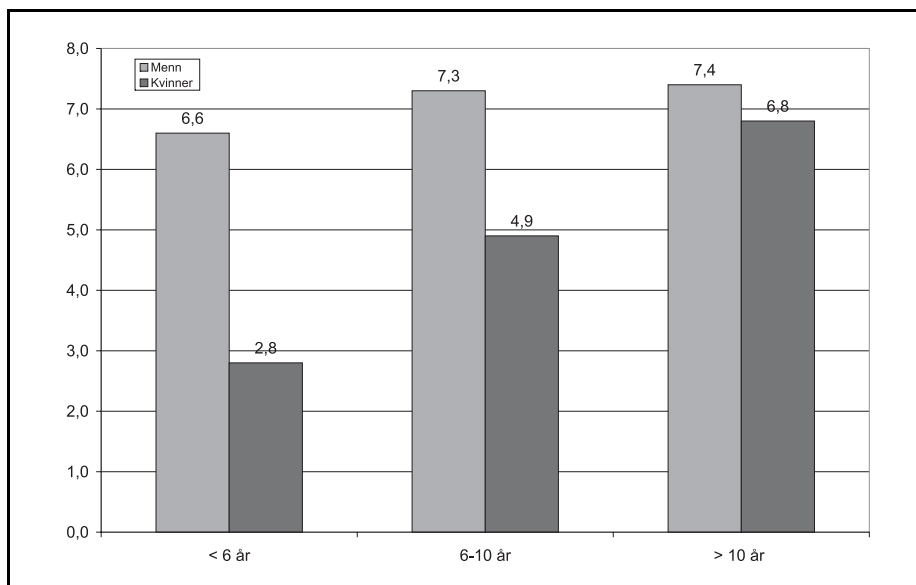
Andelen som oppga at de hadde fått ekstern finansiering fra utlandet økte på 1990-tallet for alle stillingskategorier (tabell 6.5). Menn får imidlertid gjennomgående mer ekstern finansiering fra utlandet enn kvinner. I gjennomsnitt fikk 12 prosent av kvinnene ekstern finansiering fra utlandet i 1992, og i 2001 hadde andelen økt til 21 prosent. Tilsvarende hadde 18 prosent av mennene i 1992 ekstern finansiering fra utlandet, mot 33 prosent i 2001. Det har vært en større økning i andelen menn enn i andelen kvinner som får ekstern finansiering fra utlandet. 19 prosent av de kvinnelige professorene og 23 prosent av de mannlige professorene oppga at de hadde ekstern finansiering fra utlandet i 1992. Et tiår senere hadde andelen økt til 32 prosent for kvinnene og 38 prosent for mennene. Den eksterne finansieringen fra utlandet er i stor grad forskningsmidler fra EU. Utgifter til FoU finansiert av EU-kommisjonen har blitt tredoblet i løpet av 1990-tallet (Norges forskningsråd 2003).

Tabell 6.5 Prosentandel som har fått ekstern finansiering fra utlandske finansieringskilder, etter kjønn og stilling

	1987–1991		1996–2000	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Professor	19	23	32	38
Førsteamanuensis	10	15	15	24
Amanuensis	7	11	10	12
Gjennomsnitt, alle stillingsnivåer	12	18	21	33
(N)	(264)	(1551)	(391)	(1567)

6.3 Omsorgsansvar

Mengden eksterne forskningsmidler en forsker, kan påvirke hvor mye tid vedkommende får til forskning og publisering. Imidlertid har det vist seg at en av de viktigste forklaringene på forskjellene i publiseringsaktivitet mellom kvinner og menn er at kvinner har avbrudd i sin faglige karriere i forbindelse med fødselspermisjoner, og at kvinner bruker mer tid enn menn til omsorg for sine barn. Kvinner med små barn vil dermed ha mindre muligheter enn sine mannlige kollegaer i tilsvarende situasjon til å bruke mye tid til forskning, og publiseringsaktiviteten blir tilsvarende lavere. I undersøkelsen av de vitenskapelige ansatte i 1992 fant vi at kvinner som hadde (yngste) barn under 6 år publiserte 58 prosent færre faglige arbeider enn sine mannlige kollegaer med små barn. Denne forskjellen ble redusert til 33 prosent blant forskere hvor yngste barn var mellom 6 og 10 år, og til 8 prosent blant dem som kun hadde barn som var eldre enn 10 år (Kyvik og Teigen 1994). Det samme mønsteret ble dokumentert i 1982-undersøkelsen (Kyvik 1988). Det er ikke mulighet for å foreta tilsvarende sammenligning for undersøkelsen fra 2001, da den ikke inneholder data om antall barn de vitenskapelige ansatte har og barnas alder. Datamaterialet fra 1982 og 1992 viser imidlertid klart at når det gjelder publiseringsvirksomhet har kvinner med små barn større problemer enn menn, mens det er svært små forskjeller mellom kjønnene når barna kommer over småbarnsperioden (jf. figur 6.1).



Figur 6.1 Gjennomsnittlig antall artikkelkvivalenter i perioden 1989–91, etter kjønn og barns alder.

6.4 Tilsyns- og omsorgsordninger for barn på dagtid

Å ha tilfredsstillende tilsyns- og omsorgsordninger for mindre barn på dagtid er viktig for å få ro til å arbeide med forskning. Det er rimelig å tro at når slike ordninger ikke fungerer, vil misnøyen være større blant kvinnene enn blant mennene fordi dette trolig påvirker kvinnenes arbeidssituasjon og forskningsaktivitet mer enn mennenes. I spørreskjemaundersøkelsen blant vitenskapelige ansatte ved universitetene i 1992 ble det kartlagt hvilke tilsynsordninger forskerne hadde for barn som var yngre enn 11 år og hvor fornøyde de var med disse (Kyvik og Teigen 1994). Det ble skilt mellom skolepliktige barn under 11 år og barn under skolealder.

Blant dem som hadde barn under skolepliktig alder hadde majoriteten barn i barnehage. Dette gjaldt for flere av kvinnene (84 prosent) enn for mennene (60 prosent). Nesten alle var godt eller passe fornøyde med ordningene for tilsyn av barn under skolepliktig alder på dagtid, hvorav nærmere 80 prosent av både kvinner og menn var *godt* fornøyde.

For dem med skolebarn yngre enn 11 år var flere typer ordninger for tilsyn i timene etter skoletid vanlige. Flere av kvinnene (69 prosent) enn av mennene (40 prosent) oppga fritidshjem eller at familie, slektninger eller naboer så til barna, mens flere av mennene (28 prosent) enn kvinnene (6 prosent) oppga at ektefelle så til barna eller at de ikke hadde særskilte ordninger. Også når det gjaldt tilsynsordninger for skolebarn under 11 år var universitetspersonalet i overveiende grad passe eller godt fornøyd.

Belastninger knyttet til utilfredsstillende tilsynsordninger på dagtid for barn synes dermed i liten grad å forklare hvorfor kvinnelige forskere med små barn er mindre publiseringsaktive enn sine mannlige kollegaer i samme situasjon.

6.5 Oppsummering

I dette kapitlet tok vi utgangspunkt i hypotesen at kvinner på grunn av avbrudd i forskerkarrieren i forbindelse med fødselspermisjoner og på grunn av større omsorgsansvar ikke kan konkurrere på like vilkår med sine mannlige kolleger.

Kvinner og menn har blitt mer like over tid i forhold til hva de mener medfører store problemer i forhold til deres muligheter til å utføre forskning. I 1982 oppga 16 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene at privat omsorgsansvar var en hindring i forhold til forskningen, mens det i 2001 bare var omtrent 5 prosent av både kvinner og menn som oppga at det medførte problemer. Dermed utgjør ikke privat omsorgsansvar lengre noe stort problem for kvinner i forhold til forskningen. Ved at kvinner og menn stort sett oppgir de samme grunnene til hva som utgjør hindringer for forskningen kan vi anta at ulike forhold ved lærestedet eller privat omsorgsansvar ikke hindrer kvinner i å avansere i akademia. Avbrudd i karrieren i forbindelse med svangerskapspermisjon fører imidlertid til at kvinner generelt bruker lengre tid enn sine mannlige kollegaer til å kvalifisere seg for opprykk i stillingshierarkiet.

Det er generelt færre forskere ved universitetet som oppgir at de får eksterne forskningsmidler i dag enn tidligere, og forskjellene mellom kvinner og menn har blitt større i løpet av 1990-tallet. To tredjedeler av alle kvinner og tre fjerdedeler av alle menn oppgir at de får ekstern finansiering fra Norge, med andre ord er det en større andel menn enn kvinner som får ekstern finansiering fra norske finansieringskilder.

Til sammenligning har andelen som får ekstern finansiering fra utlandet økt på 1990-tallet. Menn får gjennomgående mer utenlandsk ekstern finansiering

enn kvinner. I 2001 oppga hver femte kvinne og hver tredje mann at de hadde fått ekstern finansiering fra utlandet.

Ekstern finansiering er viktig i forhold til å kunne konsentrere seg om forskningen. De som får mye ekstern finansiering får mer tid og mer penger å forske før, noe som gir bedre forskningsvilkår. Det er selvsagt forskjeller mellom stillingsnivåer, en professor får mer eksterne forskningsmidler, både nasjonale og internasjonale, enn lavere stillingskategorier. Imidlertid får kvinner gjennomgående mindre forskningsmidler enn menn, uavhengig av stillingsnivå. Dette er noe som påvirker kvinners mulighet til å forske og publisere, det vil si kvalifisere seg for høyere stillinger i akademia. Dermed kan tilgangen til eksterne forskningsmidler være en av grunnene til hvorfor det er færre kvinner i akademia og fremfor alt en av forklaringene til hvorfor det tar lengre tid for kvinner å nå topposisjoner i akademia.

Det er også forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til publisering. Kvinner publiserer mindre enn menn i samme stillingskategori, men mer enn menn på stillingsnivået under dem. En av forklaringene til at kvinner publiserer mindre enn menn er at de har fødselspermisjoner og må ta mer av den daglige omsorgen for barna. Imidlertid viser funn fra 1992-undersøkelsen at universitetsforskerne mener at de har tilfredsstillende tilsynsordninger for barn på dagtid, og at dette ikke er noe som kan forklare hvorfor kvinner publiserer mindre enn menn.

7 Sammenfatning og konklusjoner

Vi har i denne rapporten sett på forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder rekruttering til akademia, og på forhold som kan belyse hvorfor færre kvinner enn menn rekrutteres inn i akademia, samt hvorfor rekrutterte kvinner bruker lenger tid på å avansere.

Det har over tid vært en svak økning i andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved universitetene. Økningen er størst i de lavere stillingskategorier og minst på professornivå. I 2003 utgjorde kvinner 17 prosent av professorene, 33 prosent av førsteamanuensene og 46 prosent av rekrutteringspersonalet (stipendiater, postdoktorer og vitenskapelige assistenter).

Ulik sannsynlighet for å bli rekruttert inn i akademia

Relativt færre kvinner enn menn er blitt rekruttert til en stipendiatstilling i humaniora og samfunnsvitenskap, mens det ikke er noen slik forskjell i naturvitenskap eller teknologi. Kvinners sannsynlighet for å oppnå en stipendiatstilling har med andre ord vært dårligere i fagområder der det tradisjonelt er forholdsvis mange kvinner.

Sannsynligheten for å få en postdoktorstilling etter fullført doktorgrad har derimot vært større for kvinner enn for menn i humaniora og samfunnsvitenskap. Innen andre fagområder har sannsynligheten vært lik for kvinner og menn. Her finner vi med andre ord motsatt mønster av rekrutteringen til stipendiatstillinger.

Lik sannsynlighet for å få fast stilling

Mannlige og kvinnelige doktorander og postdoktorer har hatt like stor sannsynlighet for å få fast stilling ved et universitet eller en høyskole, men det tar i gjennomsnitt forholdsvis lang tid for å oppnå en fast stilling. Denne «ventetiden» og flaskehalsen (få stillinger) kan være en av forklaringene til at en stor andel av doktorandene (40 prosent) velger å søke stillinger utenfor akademia etter fullført doktorgrad.

Ulik sannsynlighet for å avansere

En større andel menn enn kvinner i faste vitenskapelige stillinger har blitt professorer. Forskjellene er minst i humaniora og samfunnsvitenskap og størst i naturvitenskap og medisin. Med unntak av teknologi, der det er få kvinnelige professorer, har kvinnene gjennomgående vært et til to år eldre enn mennene

når de har oppnådd professorstilling. Aldersforskjellene mellom kvinner og menn gjelder også for lavere stillingskategorier.

Ordningen med personlig opprykk til professor har hatt liten betydning for å øke andelen kvinnelige professorer. Opprykksordningen fungerer kjønnsnøytralt i den betydning at en like stor andel av de kvinnelige og mannlige søkerne blir bedømt professorkompetente, men er ikke kjønnsnøytral når det gjelder søketilbøyelighet. På 1990-tallet har det vært en mindre andel kvinnelige søkere enn andelen kvinner i førsteamanuensis stilling skulle tilsi.

Det er en lavere kvinneandel professor II stillinger enn blant vanlige professorstillinger, og dermed er det svært store forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til professor II stillinger. Forskjellene i kvinneandel mellom ulike typer professorer er størst i humaniora og samfunnsvitenskap og minst i naturvitenskap og teknologi.

Ulik sannsynlighet for å forlate akademia

En større andel kvinner enn menn forlater akademia. Blant de som hadde en fast stilling eller en rekrutteringsstilling i 1991 var 50 prosent av kvinnene og 61 prosent av mennene fortsatt var ansatt ved universitetet etter seks år. Etter ti år var 42 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene fortsatt ved universitetet. Kun en liten andel av de som forlot universitetet i dette tidsrommet gikk av med pensjon.

Forhold som kan forklare forskjeller mellom kvinner og menn

Problemstillingen for rapporten er å dels se på hvorfor det er færre kvinner enn menn som rekrutteres inn i akademia, og dels hvorfor kvinner som er rekruttert inn bruker lenger tid på å avansere. For å prøve å forklare dette har vi lansert fire hypoteser:

Trekk ved ansettelsesprosessen: at det kan finnes ulike grunner til hvorfor kvinner og menn søker på stillinger i ulike grad og at det finnes ulike former for diskriminering i forbindelse med ansettelse.

Trekk ved forskningsmiljøet: at kvinner blir oversett og er dårligere integrert i forskningsmiljøet eller at de i mindre grad enn menn blir oppmuntret til å satse på en vitenskapelig karriere.

Trekk ved den akademiske rollen: at kvinner i mindre grad enn menn dyrker forskerrollen, enten fordi de bruker mer tid på undervisning eller fordi de har en større belastning av bedømmelser/verv.

Trekk ved forskningsvilkårene: at kvinner, på grunn av avbrudd i forskerkarrieren ved fødselspermisjon og omsorgsansvar for små barn, ikke kan konkurrere på like vilkår som sine mannlige kollegaer.

Ansettelsesprosessen

Studier viser at det er få søkere til vitenskapelige stillinger, noe som kan skyldes utformingen av utlysningene. På 1980-tallet var det færre kvinner enn menn som søkte på utlyste stillinger. Dersom det fortsatt er slik kan lav søketilbøyelighet være en mulig forklaring på hvorfor det er færre kvinner enn menn i akademia.

En forholdsvis stor andel av doktorandene får ikke stillinger i akademia etter fullført doktorgrad og velger dermed å forlate akademia. Det tar i gjennomsnitt fire år fra fullført doktorgrad til en person oppnår fast stilling ved et universitet eller en høyskole, med andre ord tar det forholdsvis lang tid å oppnå en fast stilling.

I de første årene etter at professoropptrykksordningen ble innført hadde kvinner lavere søketilbøyelighet enn menn, men i dag søker kvinner opptrykk til professor i like stor utstrekning som menn. Det har også vært en stor økning i stillinger innen fagområder der det tradisjonelt er forholdsvis mange kvinner (humaniora og samfunnsvitenskap). Dette kan tale for at kvinner har fått bedre muligheter for å oppnå fast stilling og for å avansere i akademia.

Forskingsmiljøet

En persons oppfatning av fagmiljøet kan påvirke trivsel, og ønsket om å bli i en vitenskapelig stilling. Kvinner vurderer generelt fagmiljøet noe mer negative enn menn, noe som i sin tur kan forklare hvorfor kvinner i noe høyere grad enn menn velger å forlate akademia.

Kvinner og menn har blitt mer like over tid i forhold til forskningssamarbeid, internasjonale kontakter og sampublisering, noe som sannsynligvis også gjør konkurransevilkårene mellom kvinner og menn mer like. Men fremdeles kan menn vise til noe mer forskningssamarbeid med næringslivet og forskningsinstitutter, noe mer internasjonalt forskningssamarbeid i Europa og Nord-Amerika samtidig som menn i litt høyere grad publiserer vitenskapelige artikler på engelsk sammen med andre forskere. Alle disse faktorene kan virke sammen ved at kontakter med næringslivet og internasjonale forskningssamarbeid kan generere eksterne forskningsmidler, noe som i sin tur kan gjøre at menn får bedre muligheter enn kvinner til å forske og publisere og derigjennom kvalifisere seg til vitenskapelige stillinger.

Den akademiske rollen

Når det gjelder tidsbruk har kvinner og menn også blitt mer like over tid. De arbeider omtrent like mye per uke, men kvinner bruker noe mer tid på undervisning og noe mindre på forskning. Desto mer tid forskeren bruker på undervisning desto mindre tid blir det igjen til forskningen, og dermed kan en større andel tid brukt på undervisning påvirke både kvinners muligheter til å avansere, og hvor fort de avanserer i akademia.

Menn publiserer fortsatt mer enn kvinner, og dette skyldes trolig til dels at kvinner har avbrudd i karrieren på grunn av fødsel og omsorg for barn. Det er imidlertid kun små forskjeller i publisering mellom kvinner og menn med barn over 10 år.

Flere kvinner enn menn oppgir at de har mange verv, og kvinner bruker flere dager per år på bedømmelsesarbeid enn menn, noe som også kan påvirke mulighetene til å forske og publisere. Dette kan bidra til at kvinner bruker lengre tid på å avansere i akademia.

Forskningsvilkår

Kvinner og menn er i stor grad enige om hva som medfører problemer for forskningen. Privat omsorgsansvar oppfattes ikke lenger som et problem, bare 5 prosent blant både kvinner og menn oppgir at det er noe som i stor grad medfører problem for forskningen. Mangelen på sammenhengende tid til forskning oppgis som hovedproblemet av majoriteten, uavhengig av kjønn.

Menn får totalt sett mer ekstern finansiering enn kvinner, men dette skyldes til dels at det er mer vanlig med ekstern finansiering på fagområder som er mannsdominerte (naturvitenskap og teknologi). Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn på samme fagområde i forhold til å få ekstern finansiering nasjonalt. Professorer får mer nasjonale eksterne forskningsmidler enn førsteamanuenser og mannlige professorer får mer midler enn kvinnelige. Det er flere menn som får ekstern finansiering fra internasjonale kilder innen alle fagområder unntatt humaniora. Det er en økning i andelen som får eksterne forskningsmidler fra utlandet for både kvinner og menn, tross det får menn fortsatt mer eksterne midler enn kvinner på alle stillingsnivåer.

Sammenfattende konklusjon

Kvinner og menn har blitt mer like over tid på mange områder, samtidig som det fortsatt finnes noen faktorer som bidrar til at menn har mulighet til å kvalifisere seg fortere enn kvinner i akademia. Kvinner bruker mer tid på undervisning, publiserer mindre og får mindre eksterne forskningsmidler. I tillegg har

de mindre engelskspråklige publisering i vitenskapelige tidsskrifter og mindre internasjonalt forskningssamarbeid i Europa og USA.

Forskere som får mye eksterne forskningsmidler får også større muligheter til forskning og publisering, og kvalifisering til høyere stillinger skjer gjennom publisering. Samtidig kan mye publisering gi bedre muligheter for å oppnå eksterne forskningsmidler og dermed skapes gode og dårlige sirkler. Det kan se ut til at menn oftere enn kvinner er i en god sirkel med internasjonalt forskningssamarbeid, som genererer internasjonal publisering i vitenskapelige tidsskrifter og som i sin tur øker mulighetene for å få eksterne forskningsmidler, hvilket er grunnlaget for videre forskningssamarbeid. Dermed kan det se ut til at, til tross for at kvinner har blitt mer like menn over tid, det fortsatt er noen nøkkelfaktorer som gjør at menn avanserer fortere enn kvinner i akademia, og derfor også i høyere grad velger en karriere i akademia til tross for at det kan være lang ventetid for å oppnå fast stilling.

Det er imidlertid mulig at problemet med lang ventetid og at det er vanskelig å oppnå fast stilling er et problem som kommer til å endre seg i snar fremtid på grunn av den høye snittalderen blant fast ansatt personale ved universitetene. Om få år vil det være mange blant de som har fast stilling i dag som går av med pensjon og dermed er det muligheter for at det vil skje endringer i kjønns sammensetningen av det faste personalet.

Tabell V1

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
<i>Alle fagområder</i>												
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	33
Amanuensisgruppen	20	22	22	23	26	29	32	36	36	37	38	43
Postdoktorer						38	27	41	36	42	45	49
Stipendiater	22	22	25	30	34	38	39	39	40	42	43	45
Vit.ass.er	25	27	30	32	36	32	35	38	42	42	53	49
Totalt	16	17	19	20	23	25	27	28	30	31	34	36
<i>Humaniora</i>												
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	37
Amanuensisgruppen	33	35	36	36	36	41	41	45	39	40	43	49
Postdoktorer							58	70	58
Stipendiater	32	37	39	38	49	59	53	54	51	53	51	56
Vit.ass.er	48	51	60	66	65	48	46	39	47	58	69	53
Totalt	25	27	28	29	29	34	34	36	36	38	40	42
<i>Samfunnsvitenskap</i>												
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	49
Postdoktorer						33	83	58	57
Stipendiater	26	26	29	50	45	51	46	47	50	51	55	56
Vit.ass.er	33	35	42	45	46	44	41	42	41	43	50	53
Totalt	19	21	23	28	28	33	33	34	35	37	39	42
<i>Matematikk/naturvitenskap</i>												
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	26
Postdoktorer						31	26	39	30	28	31	40
Stipendiater	17	14	24	25	28	31	34	33	33	33	33	33
Vit.ass.er	19	22	22	25	28	22	32	33	40	33	39	53
Totalt	12	13	14	15	18	19	22	22	22	21	23	25
<i>Teknologi</i>												
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	36
Stipendiater	8	9	1	4	10	14	19	17	15	20	21	22
Vit.ass.er	4	6	10	13	23	23	20	20	28	11	29	24
Totalt	3	4	4	5	9	10	12	11	11	13	15	17
<i>Medisin</i>												
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	42
Postdoktorer						45	26	42	46	48	54	57
Stipendiater	22	25	28	30	44	47	47	49	55	54	56	58
Vit.ass.er	38	45	55	50	50	64	50	64	67	62	77	54
Totalt	19	20	23	22	29	32	33	36	39	41	45	46

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.

Litteratur

- Brandt, Ellen, Terje Bruen Olsen og Agnete Vabø (2002): *Kjønn og forskning i Norge* NIFU skriftserie 15/2002 Oslo: NIFU
- Brandt, Ellen, Vera Schwach og Agnete Vabø (2004): *Spennet mellom krav til kvalitet og krav til likestilling* NIFU STEP arbeidsnotat 15/2002 Oslo: NIFU STEP
- Eeg-Henriksen, Fride (1985): *The Role of Women in Higher Education The Case of Norway* Utredninger om forskning og høyere utdanning Notat 8/85 Oslo: NAVF's utredningsinstitutt
- Etzkowitz, Henry, Carol Kemelgor og Brian Uzzi (2000): *Athena Unbound The Advancement of Women in Science and Technology* New York: Cambridge University Press
- Fredrikson, Kerstin (2001): "The situation for Women in Akademia in Sweden – Results from a study at Umeå university in Sweden» I *Women in Academia – a Nordic perspective* Proceedings from the conference in Oslo 7th-9th May 2001 Oslo: NorFA
- Forskerforbundet (2001): *Undersøkelse av rekrutteringssituasjonen ved landets universiteter og høyskoler Perioden 1999–2000* Forskerforbundets skriftserie 6/2001 Oslo: Forskerforbundet
- Fox, Mary Frank (1991): "Gender, Environmental Milieu, and Productivity in Science» i Zuckermann, Harriet, Jonathan Cole och John T Bruer *The Outer Circle: Women in the Scientific Community*, New York: W. W. Norton and company
- Fürst, Elisabeth (1988): *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning
- Førde, Lars Engh (2003): «Likestillingsfiasko ved UiO» *Universitas* 03.12.2003.
- Gornitzka, Nina (1981): «Kvinner i forskningssystemet ved inngangen til 1980-årene» i *Kvinner og forskning: Hva kan NAVF gjøre?* Innstilling til NAVFs styre. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning
- Gornitzka, Åse og Ingvild Marheim Larsen (2001): *Aministrativ endring i høyere utdanning i 1990-årene* Forskerforbundets skriftserie 5/2001 Oslo: Forskerforbundet
- Gulbrandsen, Magnus (2000): "Between Scylla and Charybdis – and enjoying it? Organisational Tentions and Research Work" *Sciense Studies* 2/2000
- Hansen, Tore (1989): «Kvinner i Akademia, hva forteller egentlig data?» *Tidsskrift for samfunnsforskning*, nr. 30, s 289–301

- Hardersen, Barbro (2004): «Komité for kjønnsbalanse i akademia» i *Likestilling* 2 – 2004, Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet
- Husu, Liisa (2001): *Sexism, Support and Survival in Academia Academic Women and Hidden Discrimination in Finland* Social Psychology Studies 6, Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki
- Johansen, Marianne (2002): «Lovstridig likestilling» *Universitas* 06.02.2002
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation* New York: Basic Books, inc.
- KUF (1999): *Hvordan rekruttere flere kvinner til ledende stillinger innen universitets- og høyskolesektoren* Rapport fra idedugnad om kvinner i akademia 30.08.1999 Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
- KUF (2001): *20 kvinneprofessorater fordelt på 11 institusjoner* Pressemelding 06.04.2001 Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
- Kyvik, Svein (1988): *Vitenskapelig publisering blant kvinnelige og mannlige universitetsforskere*. Oslo: NAVF Melding 1988: 2
- Kyvik, Svein (1991): *Productivity in academia Scientific publishing at Norwegian universities* Oslo: Universitetsforlaget
- Kyvik, Svein (1998): *Kritisk masse – om forskningsmiljøers størrelse, produktivitet og kvalitet* NIFU skriftserie nr. 15/2001 Oslo: NIFU
- Kyvik, Svein (2001): *Publiseringsvirksomheten ved universiteter og vitenskapelige høyskoler* NIFU skriftserie nr. 15/2001 Oslo: NIFU
- Kyvik, Svein og Ingvild Marheim Larsen (1993): *Nye styringsformer på insitutt-nivå Universitetspersonalets vurderinger av reformer og endringsforslag* Rapport 8/93 Oslo: NAVFs utredningsinstitutt
- Kyvik, Svein og Mari Teigen (1994): *Likestilling på universitetet. En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskere* Rapport 1/94 Oslo: Utredningssinstituttet for forskning og høyere utdanning
- Kyvik, Svein, Terje Bruen Olsen og Elisabeth Hovdhaugen (2003): *Opprykk til professor Kompetanse eller konkurranse?* NIFU rapport 4/2003 Oslo: NIFU
- Kyvik, Svein, Terje Bruen Olsen og Agnete Vabø (2003): *Postdoktorordningen* NIFU skriftserie 37/2003 Oslo: NIFU
- Larsen, Ingvild Marheim (1992): *Norske universitetsforskere – kosmopolitter i forskningen? Faglig internasjonal kontakt blant vitenskapelig ansatte ved universitetene* Rapport 11/92 Oslo: NAVFs utredningsinstitutt
- Mastekaasa, Arne og Marianne Nodli Hansen (2003) «Kjønnsforskjeller i rekruttering til forskning: Likestilling eller diskriminering?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2/2003, årgang 20

- Matyas, Marsha Lakes (1985) «Obstacles and Constraints on Women in Science: Preparation and Participation in the Scientific Community» i Kahle, Jane Butler (ed), *Women in Science* Philadelphia: The Falmer Press
- Norges forskningsråd (2002): *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering* Norges forskningsråd Område for strategi Oslo: Norges forskningsråd
- Norges forskningsråd (2003): Maus, Kirsten Wille og Kaja Wendt (red.): *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2003*. Oslo: Norges forskningsråd
- Olsen, Terje Bruen (2004) *Tid fra doktorgrad til fast ansettelse* NIFU STEP Arbeidsnotat 9/2004 Oslo: NIFU STEP
- Riis, Ulla og Leif Lindberg (1996): *Värdering av kvinnors och mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor* DS 1996: 14 Utbildningsdepartementet Stockholm: Fritzes
- Rogg, Elisabet (2003): *Lyst, lidelse og legitimitet Om kjønnsmakt og likestilling i Akademia* Makt- og demokratiutredningen, Rapportserien nr 63 juni 2003 Oslo: Makt- og demokratiutredningen
- Pedersen, Kjersti Røsvik (1997): *Rekruttering av kvinnelige forskere. Endringer og karriereveier de siste 20 år* NIFU skriftserie 21/1997 Oslo: NIFU
- Sandberg, Nina, Hege Nordli og Bjørn Stensaker (2003): *Forskningsvilkår ved norske universiteter og høyskoler – en intenasjonalt komparativ undersøkelse* NIFU skriftserie nr. 34/2003 Oslo: NIFU
- Smeby, Jens-Christian (2001): *Forskningsvilkår ved uniersiteter og vitenskapelige høyskoler* NIFU skriftserie nr. 16/2001 Oslo: NIFU
- Sørhaug, Hans Christian (1991): «Mannlig forskningskultur bidrag til en meta-debatt» i Taksdal, A. (red.) (1991): *Veiet og funnet for lett – og for tung Kjønn og vitenskapelige bedømmelse* Arbeidsnotat 1/91 NAVFs sekretariat for kvinneforskning Oslo: Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
- Ståhle, Bertel (1996): *Universiteten og forskarna – från stagnation till förnyelse* *Universitetsforskare, forskarutbildning och forskarrekrutering i Norden* Nord 1996: 39 København: Nordisk Ministerråd
- Ståhle, Bertel (1999): *Alder, køn og rekruttering i dansk universitetsforskning En undersøgelse af udviklingen i det videnskabelige personales sammensætning og besættelsen af de videnskabelige stillinger ved universitetsinstitutionerne i Danmark i 1993 – 1997* København: UNIC
- Taksdal, Arnhild (red.) (1991): *Veiet og funnet for lett – og for tung Kjønn og vitenskapelige bedømmelse*. Arbeidsnotat 1/91 NAVFs sekretariat for kvinneforskning Oslo: Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

- Teichler, Ulrich (1996): "The Condition of the Academic Profession: An international Comparative Analysis of the Academic Profession in Western Europe, Japan and the USA» i Maassen P. A. M. og F. A. v. vught (red.): *Inside Academia. New Challenges for the Academic Profession* Utrecht: Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS)
- Teigen, Mari og Olaf Tvede (1993): *Fremtid i forskningen? En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskerrekruutters situasjon og karriereveier* Rapport 6/1993 Oslo: Utredningsinstituttet
- Trondal, Jarle og Jens-Christian Smeby (2001): *Norsk forskning i verden Norske forskeres internasjonale kontaktflater* NIFU skriftserie nr. 17/2001 Oslo: NIFU
- Tvede, Olaf (2002): *Doktorgradsstudenter og gjennomstrømning i norsk forskerutdanning* NIFU Skriftserie 3/2002 Oslo: NIFU
- Vabø, Agnete (1995): «Likestilling eller kjønnssegregering?», i Maj Birgit Rørslett og Suzanne Stiver Lie (red): *Alma Maters døtre Et århundre med kvinner i akademisk utdanning* Oslo: Pax Forlag
- Vabø, Agnete (2002): *Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner* Rapport 1: 2002 Bergen: Rokkansenteret
- Wennerås, Christine og Wold, Agnes (1997): "Nepotism and sexism in peer-review» *Nature* 387, s 341–343