Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?

Fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskere i akademia

Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?

Fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre
kjønnsbalansen blant forskere i akademia

*Solveig Bergman, med bistand fra Linda M. Rustad
og en nordisk referansegruppe*

Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?

Fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskere i academia

Solveig Bergman, med bistand fra Linda M. Rustad og en nordisk referansegruppe

ISBN 978-92-893-2495-3

<http://dx.doi.org/10.6027/TN2013-513>

TemaNord 2013:513

© Nordisk ministerråd 2013

Layout: Hanne Lebech

Omslagsfoto: Colourbox

Denne rapporten er gitt ut med finansiell støtte fra Nordisk ministerråd. Innholdet i rapporten avspeiler imidlertid ikke nødvendigvis Nordisk ministerråds synspunkter, holdninger eller anbefalinger.

www.norden.org/no/publikasjoner

Det nordiske samarbeidet

Det nordiske samarbeidet er en av verdens mest omfattende regionale samarbeidsformer. Samarbeidet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøyene, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbeidet er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en viktig medspiller i det europeiske og internasjonale samarbeid. Det nordiske fellesskapet arbeider for et sterkt Norden i et sterkt Europa.

Det nordiske samarbeidet ønsker å styrke nordiske og regionale interesser og verdier i en global omverden. Felles verdier landene imellom bidrar til å styrke Nordens posisjon som en av verdens mest innovative og konkurransekraftige regioner.

Nordisk ministerråd

Ved Stranden 18

DK-1061 København K

Telefon (+45) 3396 0200

www.norden.org

Innhold

Forord.....	7
Sammendrag.....	9
1. Innledning.....	11
2. Kjønnss segregering i akademia i Norden	15
3. Hva er gjennomført i Norden for å forbedre kjønnsbalansen i akademia?.....	19
3.1 Nasjonale satsinger og virkemidler	20
3.2 Tiltak i universiteter og høyskoler – et utvalg av gode eksempler	31
4. Nordiske forskningspolitiske utfordringer i et likestillingsperspektiv.....	37
4.1 Økt autonomi – utfordringer og nye muligheter	37
4.2 Eksellenssatsinger – en utfordring for likestilling?.....	38
4.3 Eksempler på andre forskningspolitiske utfordringer	40
5. Anbefalinger for videre nordisk samarbeid.....	43
5.1 Policyutvikling.....	44
5.2 Forskning.....	45
5.3 Statistikk.....	46
6. Litteratur.....	47
7. Summary.....	49
8. Vedlegg.....	51

Forord

Våren 2011 inviterte Kunnskapsdepartementet ulike norske aktører til å komme med innspill til departementets sektorprogram i forbindelse med det norske formannskapet i Nordisk ministerråd 2012. Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif-komiteen) så dette som en god mulighet til å løfte frem de utfordringer de nordiske land har når det gjelder kjønnsbalanse i forskning, og tok kontakt med departementet. Samlet sett er Norden kjent for å ha kommet langt når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn. Til tross for dette er 80 prosent av professorene i Norden fortsatt menn. Sammenlignet med EU27 ligger dette på gjennomsnittet, men vi i Kif-komiteen mener Norden bør sette seg som mål å være bedre enn dette. Det norske formannskapet besluttet å rette oppmerksomheten mot hva som kan fremme kjønnsbalanse i forskning i Norden. Resultatet ble foreliggende rapport og Kunnskapsdepartementets ekspertseminar som ble avholdt 22.–23. november 2012. I dag finnes det ikke en samnordisk politikk eller samordnede initiativer når det gjelder kjønnsbalanse i forskning. I denne rapporten kommer vi med en rekke handlings- og policyrettede anbefalinger. Vi oppfordrer Sverige til å fortsette dette arbeidet under sin formannskapsperiode i 2013.

Vi vil takke Norges forskningsråd og NordForsk som har vært med på å utforme prosjektet og bidratt med finansiering. Nordisk ministerråd for forskning og høyere utdanning (MR-U) og Nordisk ministerråd for likestilling (MR-JÄM) har begge bidratt med finansiering. Andre som fortjener en takk, er KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning som har bistått underveis, både i utforming av prosjektet og når det gjelder det praktiske rundt publiseringen samt Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning som har bidratt med statistikk.

Innledningsvis ble det opprettet en referansegruppe for arbeidet som har bestått av: seniorrådgiver Lise Christensen, Norges forskningsråd; direktør Maria Grönroos, KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning, Norge; professor Liisa Husu, Örebro universitet, Sverige; avdelingsjef Carl Jacobsson, Vetenskapsrådet, Sverige; overinspektør Eeva Kaunismaa, Undervisnings- og kulturministeriet, Finland; rådgiver ved den islandske ambassaden i Brussel, Ásgerður Kjartansdóttir; seniorrådgiver Unni Nikolaysen, Kunnskapsdepartementet, Norge; fullmektig Helle Poulsen, Styrelsen for forskning og innovasjon, Danmark; seniorrådgiver Lotta Strandberg, NordForsk; nordisk koordinator Peter Ussing, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Norge; seniorrådgiver Kaja Wendt, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Norge. Vi vil takke referansegruppen for gode innspill, som blant

annet har bidratt til å kvalitetssikre rapportens beskrivelse av de ulike landene. Sist, men ikke minst vil vi takke pol.dr. Solveig Bergman for å ha påtatt seg arbeidet med å utforme selve rapporten.

Oslo 19. desember 2012

Gerd Bjørhovde
leder av Kif-komiteen

Linda Marie Rustad
seniorrådgiver for Kif-komiteen og
prosjektleder for rapporten

Sammendrag

Kjønnsbalanse i academia utgjør globalt en viktig forskningspolitisk problematikk som hittil ikke har vært utviklet eller debattert på samnordisk plan. Denne rapporten forsøker å løfte frem disse spørsmålene ved å sammenstille utviklingen i de nordiske landene innen lovgivning, statistikk og politikk på feltet. Rapporten gir eksempler på vellykkete virkemidler og tiltak som har forbedret kjønnsbalansen i academia i landene. Rapporten belyser noen aktuelle forskningspolitiske spørsmål og utfordringer som er viktige å analysere i et kjønns- og likestillingsperspektiv.

I dag er nær 80 prosent av alle professorer i Norden menn. Kjønnsfordelingen er svært skjev mellom de ulike fagområdene, og den største ubalansen finner vi innen naturvitenskap og teknologi. De nordiske landene ser ut til å følge dels ulike strategier for å fremme kjønnsbalanse, og det er interessante forskjeller mellom landene når det gjelder kjønns-sammensetning blant forskere. Den politiske prioriteringen av spørsmålene og den politiske viljen til styring og overvåking av likestillingsarbeidet i academia, varierer også mellom landene.

I de nordiske landene har likestilling i academia vært på den forskningspolitiske agendaen lenger enn i de fleste andre europeiske land, dvs. siden 1970- og 1980-tallet. Ved mange av universitetene og høyskolen i Norden, og i de nasjonale forskningsrådene, har det vært organisert likestillingsarbeid og blitt gjennomført tiltak for å bedre kjønnsbalansen i forskning i flere tiår. Tyngdepunktet har flyttet seg fra særordninger knyttet til kvinnerekuttering og individorienterte tiltak til integrering av likestilling i ordinær virksomhet på institusjonene gjennom ulike strukturelle og institusjonelle strategier og virkemidler. Målsettingen videre bør være å inkludere likestilling i alle beslutningsprosesser i academia og i politikikutviklingen generelt. Dette vil være i tråd med landenes uttalte ambisjon om integrering og implementering av kjønns- og likestillingsperspektiv ("gender mainstreaming").

Det forsknings- og universitetspolitiske landskapet i Norden er i forandring, noe som også har innvirkninger på likestillingsarbeidet i academia. På 2000-tallet har eksellenssentra og spiss- og eliteforskningsmiljøer blitt sentrale virkemidler i forskningspolitikken. Strategien er å konsentrere en større del av forskningsressursene til store enheter, programmer og eksellensmiljøer. Det er åpenbart at det trengs mer diskusjon og forskning på hvorfor eksellenssatsingene i så høy grad har blitt et forskningsinstrument som gir mannlige forskere mer en kvinnelige, og hva som kan gjøres for å få mer kjønnsbalanserte spissmiljøer. Autonomireformen er et annet eksempel på en

endring som kan få konsekvenser for likestillingsarbeidet. I takt med økt selvstyring og autonomi for universiteter og høyskoler er det en mulighet for at institusjonene selv i større grad må ta ansvar for likestillingsarbeidet uten et nasjonalt påtrykk som vi hittil har hatt lang tradisjon for i Norden. Disse forandringene i forsknings- og universitetspolitikken må analyseres og evalueres ut fra de konsekvenser som tiltakene har for kjønnsbalansen i forskersamfunnet.

Når det gjelder satsinger for å øke andelen kvinner i forskningsverdenen, er det ikke nødvendigvis alltid i Norden vi finner de beste eksemplene. Europakommisjonen har siden slutten av 1990-tallet satt fokus på kvinner i forskning og likestillingsspørsmål, og har betont at kjønnsperspektiver i forskningspolitikk betyr både økt likestilling i akademia og at forskningens innhold endres. I motsetning til den oppmerksomhet temaet likestilling og kjønnsbalanse i akademia har hatt i EU, har disse spørsmålene vært så godt som helt fraværende i forskningspolitikken innenfor Nordisk ministerråd og de samnordiske forskningsinstitusjonene. Heller ikke det nordiske likestillingssamarbeidet har prioritert dette feltet.

Til tross for at det eksisterer store forskjeller mellom de ulike landene i Norden, er komparative kartlegginger og sammenlignende forskning om kjønnsbalanse i akademia i Norden svært få. Det finnes derfor gode begrunnelser for å etablere og utvikle nordisk samarbeid på dette feltet. Rapporten munner ut i en rekke anbefalinger rettet til beslutningstakere og andre relevante aktører i Nordisk råd, Nordisk ministerråd og andre samnordiske institusjoner med formål å sikre en konsolidering av feltet kjønnsbalanse i akademia som et samlet policy- og forskningsfelt i Norden. Anbefalingene tar sikte på et nordisk handlingsprogram med bl.a. konkrete rekrutteringsmål for toppstillinger i akademia, etablering av et nordisk policyrettet nettverk, et nordisk forskningsprogram og et pilotprosjekt i nordisk utdannings- og forskningsstatistikk.

1. Innledning

Norden presenteres ofte som et "likestillingsparadis",¹ men kjønnsbalansen blant forskerne i akademia er ikke stort annerledes enn i andre land i Europa. Rundt 80 prosent av professorene i Norden er menn. Mange fag innen akademia er svært kjønnsdelte. Likestillingsutviklingen på dette feltet er langsom – og står i perioder helt stille.

Mangelen på kjønnsbalanse i forskersamfunnet er ikke bare alvorlig for forskningen, det er også et demokratiproblem. At kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter til både å utøve forskning og gjøre karriere som forskere, er selvsagt. Men kjønnsbalanse er ikke bare et spørsmål om rettferdighet. Forskningens troverdighet og legitimitet i samfunnet styrkes ved at forskersamfunnet gjenspeiler befolkningen. De beste talentene bør kunne rekrutteres til forskning, uansett kjønn. Dermed ikke ledelsen ved forskningsinstitusjonene har evne til å dyrke frem, eller rekruttere de beste talentene av begge kjønn, går dette i tillegg ut over forskningskvaliteten. Kunnskapssamfunnet, med økt vekt på forskning, er i dag et viktig konkurransefortrinn i velstandsutviklingen. Kvinner representerer fortsatt en underutnyttet ressurs i akademia. Forskningen drar nytte av at begge kjønn deltar og bidrar med sin kompetanse, sin kreativitet og sine erfaringer.

Jevnere kjønnsbalanse handler imidlertid ikke bare om den numeriske kjønns sammensetningen i ulike stillingskategorier og fagområder, eller om å skape bedre arbeidsbetingelser, karrieremuligheter og arbeidsmiljø. I dag ligger fokus i minst like stor grad på "kvalitativ balanse" i forskningsmiljøet og i forskningens innhold og innretting. Mens likestillingspolitikken i akademia tradisjonelt har hatt fokus på "kvinner som problem," ser vi i dag at strukturer, organisering, kultur og lederskap i forskersamfunnet er viktige faktorer som innvirker på kjønnsbalansen.

Når det gjelder særlige satsinger for å øke andelen kvinner i akademia, finner man ikke alltid de beste eksemplene i Norden. Europakommisjonen har siden slutten av 1990-tallet vært proaktiv i spørsmål om kvinner/kjønn i forskning, og har betont at kjønnsperspektiver i forskningspolitikk betyr både økt likestilling i akademia, og at forskningens innhold endres. I 1999 etablerte kommisjonen den s.k. Helsinki-gruppen for kvinner i forskning, som en møteplass mellom nasjonale

¹ Se f.eks. World Economic Forum Gender Gap Reports 2011–2012 som viser at likestillingen i Norden har kommet langt sammenlignet med andre land.

representanter fra EU-/EØS-landene og kommisjonen. I denne har også representanter for alle de fem nordiske landene deltatt aktivt.² I den aktuelle strategien for styrket forskningssamarbeid i Europa fremhever Europakommisjonen likestilling og integrering av kjønnsperspektiver i forskning som en vesentlig del av EUs nye forskningsstrategi, og som nødvendig for etableringen av en ny europeisk forskningsregion.³

Den samnordiske institusjonen NIKK⁴ har siden siste halvdel av 1990-tallet hatt i oppdrag å arbeide med nordiske likestillingsprosjekter, og har i tillegg løftet frem forskningspolitiske spørsmål. I 2001 ble temaet introdusert i den fellesnordiske forskningspolitikken gjennom konferansen "Women in Academia – A Nordic perspective," som Nordiska Forskarutbildningsakademien (NorFa) arrangerte i samråd med Europakommisjonens Women & Science-enhet og den ovennevnte Helsinki-gruppen.⁵ Forøvrig, og i motsetning til den oppmerksomhet som likestilling i forskning har hatt i EU, har temaet ikke hatt prioritet innenfor den samnordiske forsknings- eller likestillingspolitikken til tross for at disse spørsmålene lenge har vært på den nasjonale agendaen i flere nordiske land. Det finnes heller ikke mange komparative kartlegginger eller sammenlignende undersøkelser av likestilling i akademia i Norden.⁶

Med dette som bakteppe, har rapporten tre hovedmål. For det første å sammenstille informasjon om lovgivning, tilstand og politikk på feltet kjønnsbalanse i akademia i de nordiske landene. For det andre å belyse aktuelle forskningspolitiske spørsmål og utfordringer i Norden som er viktige å analysere i et kjønns- og likestillingsperspektiv. For det tredje å løfte frem behovet for nordisk samarbeid omkring disse spørsmålene. Rapporten munner derfor ut i anbefalinger med formål om å sikre en konsolidering av feltet kjønnsbalanse i akademia som et samlet policy- og forskningsfelt i Norden.

Rapporten er basert på innsamling og sammenstilling av statistikk og materiale fra kartlegginger, utredninger, forskningsrapporter osv., samt nettbasert materiale fra databaser, webportaler m.m. Fokus i denne rapporten er på utviklingen på 2000-tallet, men det er viktig å huske at temaet har vært på agendaen i de nordiske land i flere tiår.

Høyere utdanningsinstitusjoner – universiteter og høyskoler – omtales i denne rapporten med samlebetegnelsen "akademia." Likestillingstil-

² Europakommisjonen 2010a.

³ Se f.eks. Europakommisjonen 2012.

⁴ NIKK (Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning, siden 2005 Nordisk institutt for kunnskap om kjønn) var plassert ved Universitetet i Oslo 1995–2011. Fra 2013 fungerer NIKK – Nordisk informasjon om kunnskap om kön ved Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet.

⁵ Nordiska forskarutbildningsakademien 2002.

⁶ Se temanummer om Gender in Academia i Nora 3/2001. Ståhle (se SOU 1996:28) har skrevet et mindre bidrag om kjønnsfordelingen i akademia. Av nyere publikasjoner kan nevnes Husus (2010) oversikt utarbeidet for Delegationen för jämställdhet i högskolan, og den nordiske delrapporten i EU-prosjektet Meta-analysis of Gender and Science Research (Europakommisjonen 2010b).

tak innenfor bachelor- og masternivået er ikke tatt med da fokus i rapporten er på forskere i akademia. En annen viktig avgrensning er at likestillingsutviklingen i forskningsinstitutter og -stiftelser utenfor universiteter og høyskoler, og den forskning og innovasjonsbaserte virksomhet som utføres i næringslivet, er utelatt. I denne rapporten er fokus på virkemidler som fremmer kjønnsbalanse i akademia, mens diskusjonen om kjønnsforskning og kjønnsperspektiver på forskning begrenses til forskning som har fokus på kjønnsbalanse i akademia.

Illustrasjonsfoto: iStockphoto.

Av tids- og ressursmessige årsaker er det ikke kapasitet i denne rapporten til en inngående analyse av spørsmål som gjelder kjønnsbalanse i akademia i Norden. Blant annet vil den horisontale segregeringen – dvs. at kvinner og menn tenderer å velge ulike fagområder og disipliner – kun nevnes overfladisk. I utgangspunktet var det tenkt å legge særlig vekt på spørsmål knyttet til mobilitet, særlig over landegrensene, i et kjønns- og likestillingsperspektiv. På grunn av dårlig faktagrunnlag og mangel på forskningsbasert kunnskap om spørsmålet, var dette dessverre ikke mulig. Temaet er likevel viktig for fremtidige kartlegginger og forskning.

Til tross for disse avgrensningene gir rapporten likevel gode eksempler og erfaringer knyttet til virkemidler, tiltak og forskningspolitiske temaer i de nordiske landene, og kan fremfor alt sees som en oppfordring til et nytt nordisk samarbeid på dette feltet.

I kapittel 2 følger en statistisk oversikt over situasjonen i akademia i de nordiske landene basert på nasjonal statistikk, nordisk FoU-statistikk⁷ og europeisk statistikk.⁸ I dette kapittel inngår også diskusjon, sammenligninger og analyse av status for kjønnsbalanse i akademia i Norden.

Kapittel 3 inneholder en oversikt over nasjonale lovgivnings-, policy- og styringsdokumenter på feltet, og informasjon om hvordan statlige myndigheter og institusjoner samarbeider om å fremme kjønnsbalanse i akademia. I dette kapitlet presenteres et utvalg av eksempel på likestillingstiltak og satsinger på lokal og institusjonell nivå som har vist seg å være særlig vellykkede.

I kapittel 4 diskuteres sentrale og aktuelle forsknings- og likestillingspolitiske utfordringer med relevans for akademia i Norden. Rapporten avsluttes med konkrete anbefalinger om videre satsinger innenfor det nordiske samarbeidet i kapittel 5.

⁷ <http://www.nifu.no>

⁸ Europakommisjonen (She Figures) 2012.

2. Kjønnssegregering i akademia i Norden

Det nordiske forskersamfunnet er fortsatt mannsdominert på toppnivået, og situasjonen er ikke spesielt annerledes sammenlignet med andre europeiske land. Til tross for at kvinner tilhører majoriteten blant dem som har avlagt eksamen på masternivå, og at det er tilnærmet kjønnsbalanse blant dem som har avlagt doktorgrad, har akademia ikke den forventete kvinneandelen på toppstillingsnivået, dvs. blant professorene.

Den såkalte "sakse-figuren" (Figur 1) har blitt en klassisk måte å fremstille andelen kvinner og menn i en typisk akademisk karriere, innenfor ulike fagfelt og land. Vi har i denne rapporten tatt med fem nivåer: studenter til og med mastergrad på første nivå, deretter doktorgradsstudenter (grade D), forskere med avlagt doktorgrad, dvs. postdok-nivå (grade C), førsteamanuensiser/førstelektorer m.v. (grade B), samt professor- og dosentnivå (grade A).⁹

Figur 1: Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen i Norden 2010 og EU27 i 2010

Kilder: NIFU, She Figures 2012 og nasjonale statistikkprodusenter.

⁹ Dette er de norske stillingsbetegnelsene.

Til tross for at kvinners andel av avlagte doktorgrader og den kvinnelige professorandelen har økt det siste tiåret både i Norden og i det øvrige Europa, viser karriereløpet blant kvinner og menn i forskningssystemet fortsatt kjønns spesifikke forskjeller. Norden som helhet viser til bedre tall enn gjennomsnittet av EU-landene hva gjelder doktorene, mens forskjellen totalt sett ikke er særlig stor mellom de nordiske landene og EU27 når vi ser på kjønnsfordelingen blant professorene (Figur 1).

Tilsvarende "sakse-figurer" for de enkelte nordiske landene ligger som vedlegg til rapporten. Den siste europeiske statistikken i "She Figures" fra 2010 viser at Island og Finland har en kvinneandel på profesornivået som overstiger EU-gjennomsnittet (begge land 24 prosent, mens EU-gjennomsnittet var 20 prosent). Norge og Sverige befinner seg ved EU-gjennomsnittet med 21 prosent kvinner blant professorene i Norge, og 20 prosent i Sverige. I Danmark er kvinneandelen av professorene 15 prosent, dvs. under det europeiske gjennomsnittet. Når det gjelder avlagt doktorgrad, var kvinneandelen i Norden i 2010 i gjennomsnitt 49 prosent (EU27: 45 prosent). I Finland var kvinner i majoritet (53 prosent) blant dem som tok doktorgraden og i Sverige var kjønnsfordelingen 50/50.¹⁰

Illustrasjonsfoto: www.colourbox.com

¹⁰ Europakommisjonen (She Figures) 2012.

I alle nordiske land er de ulike fagområdene innenfor academia svært kjønnsdelte på de lavere utdanningsnivåene, men ser vi på avlagte doktorgrader innenfor humaniora og samfunnsvitenskap er ikke kjønnsforskjellen særlig stor. Innen teknologi og naturvitenskaper er forskjellen mer markant mellom kjønnene, og her er mennene i et klart flertall blant dem som har disputert for doktorgraden (Figur 2). Kvinneandelen blant professorene innen de ulike fagområdene varierer ikke spesielt mye mellom de nordiske landene. Finland har lenge toppet den nordiske statistikken når det gjelder kvinneandelen blant professorer. Figur 2 viser at innenfor humaniora og samfunnsvitenskap er andelen kvinnelige professorer større i Finland enn i de andre landene, mens andelen kvinnelige professorer i naturvitenskap og teknologi er lavere i Finland enn i Norge og Sverige.

Figur 2: Avlagte doktorgrader etter kjønn og fag i de nordiske land i 2010, og andel kvinner innenfor grade A (professornivå) i 2010

Kilde: NORBAL, Eurostat og nasjonale statistikkprodusenter.

De nordiske landene har en jevnere kjønnsbalanse enn andre europeiske land når det gjelder ledelse i nasjonale forskningsråd og institusjonsledelse i academia. I Norden finnes det flere kvinner i styrene for de nasjonale forskningsrådene og blant rektorene i universiteter og høyskoler sammenlignet med andre europeiske land (Tabell 1). Her er det viktig å notere at bestemmelsene om kjønnskvotering i offentlig oppnevnte organer (jf. s. 23) har hatt stor betydning for økt kvinnerepresentasjon i styrene for de nasjonale forskningsrådene. I Danmark sier loven ikke noe om prosentuell fordeling mellom kjønnene i offentlig utpekte organer, hvilket delvis kan forklare hvorfor kvinneandelen er lavere i de danske forskningsrådenes styrer enn i de andre nordiske landene. Kjønnsfordelingen blant rektorer viser at Norge toppe den europeiske statistikken (32 prosent av rektorene var kvinner i 2010), etterfulgt av Sverige (27 prosent) og Finland (25 prosent). Danmark ligger også her langt etter de andre nordiske landene (14 prosent av rektorene var kvinner).

Tabell 1: Andel kvinner og men ved forskningsrådenes styrer¹ og rektorer blant høyere utdanningsinstitusjoner i 2010, i prosent

Land	Styrerepresentasjon		Rangering i She Figures ²	Andel rektorer		Rangering i She Figures ²
	Andel kvinner	Andel menn		Andel kvinner	Andel menn	
Danmark	35	65	7	14	86	13
Finland	45	55	3	25	75	3
Island	40	60	4	20	80	7
Norge	46	54	2	32	68	1
Sverige	49	51	1	27	73	2

¹Ulike forskningspolitiske råd og forskningsfinansierende organisasjoner i landene inngår her.

² Eurostats statistikk over kvinner i forskning. Her inngår data for EU 27, samt tilknyttede land.

Kilde: She Figures 2012 leaflet.

3. Hva er gjennomført i Norden for å forbedre kjønnsbalansen i akademia?

I et internasjonalt perspektiv kjennetegnes de nordiske landene av et forholdsvis tidlig engasjement i likestillingsspørsmål, både generelt og i utdannings- og forskningspolitikken. Siden 1980-tallet har det vært iverksatt en rekke ulike tiltak i Norden som har hatt som formål å forbedre kjønnsbalansen i akademia. Likestillingstiltakene har vært gjennomført innenfor utdannings- og forskningssektorene, i nasjonale forskningsråd samt ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Tiltakene har vært rettet mot å forbedre kjønnsbalansen i et fagområde, på et stillingsnivå, en institusjon eller i akademia og forskningssektoren mer generelt.

To omstendigheter kjennetegner likestillingsarbeidet i akademia i de nordiske landene. For det første har utdannings- og forskningsstatistikken i Norden vært kjønnsdelt siden 1980-tallet – i enkelte land enda tidligere – hvilket har vært svært viktig for å kunne utvikle et adekvat faktagrunnlag for likestillingstiltakene i akademia. For det andre har likestilling i akademia utviklet seg til et eget politikkfelt, ofte i kjølvannet av eller parallelt med, den offentlige støtten til kvinne- og kjønnsforskning. Denne forskningen har bidratt til å sette dagsorden for likestillingspolitikken i akademia og til å gi den en kunnskapsbase.

Denne kunnskapsbasen er nødvendig for å utvikle treffsikre policyrettete tiltak, og for å analysere hvordan forskningspolitikken kan virke kjønnskjevnt og på den måten ha uintenderte effekter. Forskningsbasert kunnskap trengs også for en kritisk analyse av de akademiske organisasjonene i et kjønnsperspektiv. Det er likevel viktig å tydeliggjøre avgrensningen mellom virkemidler for å fremme kjønnsbalanse i akademia på den ene siden, og virkemidler for å fremme kjønnsperspektiver i forskning på den andre siden. I denne rapporten er fokus på virkemidler som fremmer kjønnsbalanse i akademia.

3.1 Nasjonale satsinger og virkemidler

I dette underpunktet belyses hvordan likestillingsfeltet er juridisk, institusjonelt og organisatorisk forankret på nasjonalt nivå i de nordiske landene, i hvilken utstrekning høyere utdanning og forskning omfattes av likestillings- og diskrimineringslovgivningen i landene, og i hvilken utstrekning landenes universitets- og høyskolelover tar høyde for likestillingsspørsmål. Deretter gis en oversikt av sentrale policytiltak og programmer som har blitt initiert av de offentlige myndighetene for å fremme kjønnsbalanse i forskning. Det gis også eksempler på hvordan de nasjonale forskningsrådene i Norden og den fellesnordiske institusjonen NordForsk har arbeidet med kjønnsbalanse.

Illustrasjonsfoto: iStockphoto.

3.1.1 *Det juridiske rammeverket*

De nordiske landene var tidlig ute for å etablere lovgivning og statlige håndhevningsapparater på likestillingsfeltet. De første likestillingslovene og nasjonale handlingsplanene eller -programmene kom i løpet av 1970- og 1980-tallet, og egne forvaltnings- og pådriverapparater for likestilling ble etablert i alle de nordiske landene (Bergqvist *et al.* 1999). Likestillings- og diskrimineringslovgivningen¹¹ danner det juridiske grunnlaget for likestillingsarbeidet og -tiltakene innenfor universiteter og høyskoler

¹¹ I dag har den lovgivning som omfatter kjønnslikestilling i alle de nordiske landene blitt komplettert med lovgivning som inkluderer flere diskrimineringsgrunnlag – kjønn, etnisitet, alder, seksuell orientering, funksjonsevne osv.

i Norden. I alle de nordiske landene inneholder lovgivningen forbud mot diskriminering på grunn av kjønn i arbeidslivet og innenfor utdannings-systemet, og formuleringer om at statlige myndigheter, bl.a. gjennom sine utdanningsinstitusjoner, skal fremme likestilling mellom kvinner og menn. I lovene inngår bestemmelser og krav om å iverksette tiltak som utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere skal følge for å fremme likestilling. Dette kan handle om aktivitets- og rapporteringsplikt for utdanningsinstitusjoner og arbeidsplasser, og krav om egne handlingsplaner for likestilling.

Slike bestemmelser har betydning også for universiteter, høyskoler og for de nasjonale forskningsrådene. Danmark, Finland, Island og Sverige har lovbestemt at alle arbeidsplasser over en viss størrelse skal utarbeide handlingsplaner for likestilling. I Norge skal offentlige virksomheter rapportere om likestillingsutviklingen og redegjøre for planlagte likestillings-tiltak. Kunnskapsdepartementet i Norge har pålagt universitetene og høyskolene å utarbeide handlingsplaner for likestilling. Allikevel er det varierende praksis mellom og innenfor landene i hvor stor grad universiteter og høyskoler samt nasjonale forskningsråd har utarbeidet slike planer. Og ikke minst varierer det i hvilken grad planene faktisk iverksettes.

Betydningen av at universiteter og høyskoler skal fremme likestilling mellom kjønnene nevnes eksplisitt i den norske og i den svenske universitets- og høyskoleloven samt den svenske Högskoleförordningen. I lovgivningen i disse to landene står det i tillegg at bedømmelseskomiteer for ansettelse av universitetslærere og professorer må inkludere både kvinner og menn.

På 1990-tallet og frem til begynnelsen av 2000-tallet var øremerking av faglige stillinger, inklusive professorater, et omdiskutert likestillingstiltak i Norge og Sverige. En slik øremerking ble av mange sett på som kontroversielt, og den viste seg vanskelig å gjennomføre av både juridiske og politiske årsaker. I Norge ble ordningen fjernet og lovgivningen endret etter et vedtak i EFTA-domstolen i 2003. I Sverige ble ordningen avviklet etter en tilsvarende avgjørelse i EU-domstolen. Högskoleförordningen i Sverige ga likevel frem til 2011 mulighet til favorisering av det underrepresenterte kjønn med mål om å skape en jevnere kjønnsfordeling i akademien. På 2000-tallet ble ordningen primært brukt med formål om å øke andelen menn på kvinne-dominerte utdanninger. Denne praksis er ikke lenger tillatt og forordningen har nylig blitt endret i Sverige.

I praksis er det i dag bare moderat kjønnskvolterering eller såkalt positiv særbehandling av det underrepresenterte kjønn som er tillatt ved ansettelser i akademien i Norge og Sverige (jf. likestillingsloven § 3a og diskrimineringslagen § 2.1). I Sverige tillater diskrimineringslagen moderat særbehandling av det underrepresenterte kjønn dersom dette anses å fremme likestilling og dersom dette ikke strider mot EUs regelverk. I Norge er dette prinsippet nedfelt i hovedavtale i staten (§ 21), der det sies at hvis det til ledige stillinger i staten melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillinger, skal søkere fra det

kjønn som har mindre enn 40 prosent av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen ha fortrinnsrett til stillingen.

Danmark, Finland og Island har aldri tillempet radikal kjønnskvote-ring eller øremerking av stillinger i akademia for kvinner eller det underrepresenterte kjønn. Ifølge likestillingsloven i Finland og Island er ulik og temporær behandling av kjønnene som er i samsvar med lovens formål om å fremme likestilling, tillatt. Dette innebærer – i likhet med lovgivningen i Norge og Sverige – at moderat særbehandling av det underrepresenterte kjønn, for eksempel i ansettelser innenfor akademia, ikke strider mot lovgivningen. Det er likevel vanskelig å vite i hvilken utstrekning moderat kjønnskvote-ring eller særbehandling blir praktisert da det ikke er blitt gjennomført systematiske kartlegginger om dette i noen av landene. Ved en del av universitetene og høgskolene er mulighe-ten til moderat særbehandling nevnt i likestillingsplanene. For eksempel ved Helsingfors universitet sies det i jämställdhets- och likabehandlingsplanen at "Positiv särbehandling kan tillämpas om det bland de sökande finns män och kvinnor med lika kompetens eller med endast obetydliga skillnader i meriterna och det underrepresenterade könet står för mindre än 40 procent av gruppen" (§ 5.1).

I Danmark tillater likestillingslovgivningen prinsipielt ikke positiv særbehandling, men man kan søke om dispensasjon fra loven dersom man vil fremme likestilling mellom kjønnene ved å iverksette tiltak som kan forventes å favorisere et kjønn fremfor det andre. Denne dispensa-sjonsmulighet kan også benyttes av universiteter.

Det har derimot i flere nordiske land blitt innført lovbestemte kjønns-kvoter for offentlig oppnevnte organer, dvs. for styrever, råd, utvalg mv.).¹² Slike kvoteordninger har hatt stor betydning for blant annet kjønns-sammensetningen i de nasjonale forskningsrådene og universitetenes utpekte organer. I Norge ble en kvoteordning inkludert i likestillingsloven allerede i 1981, og den ble skjerpet i 1988 da det ble påkrevet at minst 40 prosent av begge kjønn skal være representert i offentlig oppnevnte organer. Finland innførte en tilsvarende kvoteordning, dvs. for minst 40 prosent for det underrepresenterte kjønn, i sin likestillingslov av 1995. Den islandske likestil-lingsloven sier at det skal tilstrebes en mest mulig jevn fordeling mellom kjønnene i statlige og kommunale råd og utvalg samt i andre organer. I 2008 ble det innført en bestemmelse om at det underrepresenterte kjønn må være representert med minst 40 prosent. Den danske likestillingsloven krever en balansert kjønns-sammensetning i offentlige råd og utvalg, men sier ikke noe om prosentuell fordeling av kvinner og menn. I 2009 ble det innført en bestemmelse i den danske loven om at en minister kan la en plass stå tom dersom det ikke innstilles kandidater av begge kjønn. Den svenske

¹² Niskanen & Nyberg 2010, 34–35.

diskrimineringsloven – i likhet med den tidligere likestillingsloven i Sverige – omfatter primært arbeidslivet, og forholder seg ikke til kvoteordninger i offentlige råd og utvalg. I praksis følger man likevel også i Sverige prinsippet om kjønnsbalanse (minst 40 prosent for det underrepresenterte kjønn) i ulike offentlig utpekte styreorganer.

3.1.2 Nasjonale tiltak

Det er av stor betydning for likestillingsarbeidet i akademien hvordan nasjonale regjeringer og departementer prioriterer og organiserer likestillings-satsingene sine. De politiske signalene, påleggene og styringen fra myndighetene har vært viktige i de fleste av de nordiske landene. I takt med økt selvstyring og autonomi for universiteter og høyskoler er det en mulighet for at institusjonene selv i større grad må ta ansvar for dette arbeidet uten et nasjonalt påtrykk som vi hittil har hatt lang tradisjon for i Norden.

De departementene som har sektoransvar for forskning og utdanning og for likestilling¹³ er likevel fortsatt sentrale for likestillingspolitikk og -tiltak i akademien, også på institusjonsnivå. Nå som forsknings- og innovasjonspolitikken i økende grad har blitt sammenkoplet, vil også nærings- og innovasjonsdepartementer være vesentlige aktører for å fremme kjønnsbalanse i forskning fremover.

I samtlige nordiske land har myndighetene pålagt universiteter og høyskoler et mål- og resultatstyringssystem. I Finland er likestilling inkludert i resultat- og målstyringsprosessene mellom departementet og universitetene. Dessuten inngår det en retningslinje i de nye finske universitetsavtalene om viktigheten av å fremme en likestilt forskerkarriere. I Norge har Kunnskapsdepartementet tatt opp likestilling som tema i sine etatsstyringsmøter med universitetene og høyskolene.

I Sverige har regjeringen tillempet et system med "regleringsbrev" til universiteter og høyskoler. I disse reguleringsbrevene stilles bl.a. krav til institusjonene om rekrutteringsmål for kvinnelige professorer, og krav til institusjonene om rapportering av bl.a. likestillingsutvikling. Allerede i 1997 besluttet Riksdagen i Sverige å innføre særlige rekrutteringsmål for andelen kvinnelige professorer ved universitetene og høyskolene. Disse målene fastsettes i reguleringsbrevene. Rekrutteringsmålet for 2012–2015 er at minst 36 prosent av de professorene som ansettes skal være kvinner.

I Danmark ble universitetsloven endret i 2011 slik at utdanningsministeren og universitetene nå inngår treårige avtaler, såkalte utviklingskontrakter. I disse kan likestilling inngå – men det er ikke noe krav. For

¹³ I noen av landene har man egne departementer (ministerier) for likestilling, i andre er likestilling integrert i et annet departement. Alle nordiske land har ministre som har likestilling som et av sine ansvarsfelt.

eksempel har Syddansk Universitet inkludert likestilling i sin kontrakt for 2012–2014.

I flere nordiske land har regjeringer og statlige myndigheter vært proaktive og iverksatt viktige policytiltak og nasjonale programmer med formål om å fremme likestilling i akademien. De i særklasse største policyorienterte tiltakene er *Komité for kjønnsbalanse i forskning i Norge* (siden 2004) og *Delegationen för jämställdhet i högskolan* i Sverige (2009–2011).

Komiteen for kjønnsbalanse i forskning

I Norge har Kunnskapsdepartementet oppnevnt *Komité for kjønnsbalanse i forskning* for å støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høgskolesektoren og forskningsinstituttsektoren. Komiteen har siden 2004 hatt en årlig bevilgning på tre millioner norske kroner. Komiteen er nå inne i sin tredje periode, og har fått gode tilbakemeldinger fra sektoren om at de har en viktig rolle som rådgiver, pådriver og formidler av kunnskap og politikk på feltet. Komiteen har initiert en rekke aktiviteter, blant annet nettverk for kvinnelige forskere, dialogmøter med institusjonenes ledelse, årlige konferanser og seminarer, og rådgivning til institusjonene. Komiteen har blant annet laget nettstedet *Ressursbank for likestilling i forskning*. Nettstedet formidler nyheter, fakta og praktiske ressurser for økt kjønnsbalanse i forskning i Norge og internasjonalt.¹⁴

Delegationen för jämställdhet i högskolan

Den svenske regjeringen utpekte *Delegationen för jämställdhet i högskolan* med funksjonsperiode 2009–2011. Delegasjonens oppgave var å fremme likestilling i akademien. Mandatet inkluderte både utdanning og forskning samt organiseringen av universiteter og høgskoler. Mer enn 47 millioner svenske kroner ble utdelt til institusjoner og andre aktører til ulike likestillingstiltak. Delegationen gjennomførte kartlegginger av pågående arbeid for likestilling i akademien, initierte undersøkelser, publiserte rapporter og arrangerte konferanser og seminarer.¹⁵

Högskoleverket i Sverige er ikke et policytiltak, men en statlig myndighet i spørsmål som angår universiteter og høgskoler. At Högskoleverket allikevel nevnes her, skyldes at det siden 1999 har hatt som en av sine oppgaver å overvåke og fremme likestilling ved universiteter og høgskoler. Myndigheten har gitt ut en rekke utredninger og rapporter om likestilling i høyere utdanning og forskning samt nyhetsbrevet *Jämställdhet i högskolan*. Fra 2013 opphører Högskoleverkets myndighet

¹⁴ <http://kifinfo.no>

¹⁵ SOU 2011:1.

og virksomheten vil deretter inngå i det nye Universitetskanslersämbe-
tet og i Universitets- og högskolerådet.¹⁶

Øvrige større nasjonale programmer og tiltak

Ved siden av disse to ovennevnte overgripende policysatsingene har regjeringer og departementer i alle nordiske land tatt initiativ til nasjo-
nale programmer og tiltak som har gått, eller som går, over flere år, og
som beskrives nedenfor. Ut over disse satsingene finnes det ikke mange
nasjonale programmer eller landsomfattende tiltak for å forbedre
kjønnsbalanse i akademia i landene. De fleste tiltak finnes på lokalt nivå,
dvs. ved institusjonene (se kap. 3.2.).

Danmark

I Danmark er det de siste årene igangsatt en rekke nasjonale initiativer
for å bidra til at kvinner kan gjøre karriere i forskningsverdenen. I 2004
nedsatte den danske vitenskapsministeren sammen med ministeren for
likestilling en "think tank" med formålet å få flere kvinner i forsknings-
stillinger. I 2006 utga de rapporten *Alle talenter i spil – flere kvinder i
forskning*. Likestillingsministeren tok i 2008 initiativ til et *Charter for
flere kvinder i ledelse* med formål å styrke universitetenes arbeide med å
bringe alle talenter i spill. Dette sjarteret er blitt underskrevet av flere
universiteter i landet. Disse har samtidig forpliktet seg til å arbeide for
bedre kjønnsbalanse ved sin institusjon. I 2009 gjennomførte Vi-
denskabsministeriet en kartlegging av likestillingstiltak i den danske
forskningsverdenen.¹⁷

Den danske likestillingsministeren understreket i sin *Redegørelse
2009/Perspektiv- og handlingsplan 2010* til Folketinget behovet for stør-
re mangfold i forsknings- og universitetsledelsen. Rekruttering av kvin-
ner til ledende forskningsstillinger blir i dette dokumentet ansett som en
viktig del av en fornyelsesprosess som trengs for å styrke de forsknings-
baserte virksomhetenes styrke og konkurranseevne i Danmark.¹⁸

Likestillings- og vitenskapsministeren har også på andre måter tatt felles
initiativ til samarbeid med aktører fra universitets- og forskningsverdenen
for å i felleskap å arbeide for at flere kvinner skal gjøre karriere innenfor
forskning. Blant annet samlet de ledelsen for forskningsinstitusjonene og
universitetene til en workshop i 2011 for å drøfte strategier og tiltak.

¹⁶ <http://www.hv.se>

¹⁷ Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Minister for Ligestilling 2006; Ministeriet for Viden-
skab, Teknologi og Udvikling 2009.

¹⁸ Minister for Ligestilling 2010.

Finland

Den parlamentarisk tilsatte Jämställdhetsdelegationen (TANE), særlig dens forskningsseksjon og senere seksjonen for Kjønn og makt samt kvinno­forsk­nings­koordinatoren (til 2001), har siden 1980-tallet arbeidet for likestilling i akademia. I tillegg har Jämställdhetsombudsmannen hatt en viktig funksjon i å fremme implementeringen av likestillingsloven i universiteter og høyskoler. Ombudsmannen har bl.a. evaluert likestillingsplanleggingen ved institusjonene.

Den finske regjeringen godkjente i oktober 2010 en redegjørelse om likestilling mellom kjønnene der man evaluerte regjeringens likestillingspolitikk den siste tiårsperioden. Utdanning og forskning behandles detaljert i redegjørelsen. Det betones at det er viktig i fremtiden å integrere likestillingsspørsmål i den generelle vitenskaps- og universitetspolitikken i Finland.¹⁹

Island

Ifølge vedtak i Alltinget om et fireårig handlingsprogram for likestilling, har utdannings- og forskningsministeren fra 2013 ansvar for å dele ut likestillingspriser innenfor høyere utdanning i Island. Prisene gis til institusjoner som kan påvise betydelige fremskritt når det gjelder likestilling mellom kjønnene.

Norge

Kunnskapsdepartementet har opprettet en insentivordning som premierer universiteter og høyskoler som ansetter kvinner i faste vitenskapelige stillinger (professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor) i fag der kvinner er underrepresentert, dvs. matematikk, naturvitenskapelige og teknologiske fag. Den treårige prøveordningen ble startet opp i 2010, og er foreslått forlenget ut 2013. Årlig ramme for ordningen er ti millioner NOK, der hver ansettelse utløser inntil 300 000 norske kroner. Sju universiteter og to høyskoler er per i dag med i ordningen.²⁰

Kunnskapsdepartementets likestillingspris har blitt utdelt hvert år siden 2007. Prisen – to millioner norske kroner – gis til institusjoner innenfor universitets- og høyskolesektoren og forskningsinstituttsektoren som har utøvet fremgangsrikt likestillingsarbeid ved sin institusjon.²¹

¹⁹ Social- och hälsovårdsministeriet 2010.

²⁰ Se f.eks. Aukland 2012.

²¹ *ibid.*

Sverige

IDAS – Identification, Development, Advancement, Support – var et nasjonalt og overgripende lederutviklingsprosjekt i Sverige med mål om å få flere kvinner i ledende stillinger ved universiteter og høyskoler.²² Prosjektet ble gjennomført som et samarbeid mellom flere institusjoner. IDAS fikk stor gjennomslagskraft og stimulerte til en rekke aktiviteter både under og etter prosjektperioden. Prosjektet startet i 1999, og hadde midler frem til 2007, men lever ennå i form av nettverksaktiviteter. Under den mest aktive fasen (2004–2007) hadde IDAS ca. 23 millioner svenske kroner til ulike prosjekter som ble gjennomført rundt i landet. Sveriges universitets- og högskoleförbund (SUHF) var prosjektleder gjennom sitt styre. Ved institusjonene var det rektorene som hadde ansvar for gjennomføringen. IDAS iverksatte tiltak som nettverksetablering (lokalt, regionalt og nasjonalt), kompetanseutvikling gjennom tematiske seminarer, lederutviklingsprogrammer, mentorprogrammer (lokalt og nasjonalt), kartlegginger og rapporter osv.

VINNMER (2007–2014), er et program lansert av VINNOVA, en statlig myndighet under Näringsdepartementet, og har som oppgave å fremme innovasjon og utvikling. Formålet med VINNMER er å gi bedre karrieremuligheter for kvinnelige forskere innenfor strategisk viktige forskningsområder. Det legges spesielt stor vekt på kvinnenenes muligheter til å nå toppnivået i forskningen. Opp mot 100 kvinnelige forskere med avlagt doktorgrad har siden 2007 fått mulighet til videre merittering. Det totale budsjettet for satsingen er ca. en halv milliard svenske kroner (inkludert EU-midler ca. 600 millioner SEK). VINNOVA finansierer opp til halve forskerlønnen i tre år, arbeidsgiveren finansierer resten. VINNMER består av to deler: samarbeid med internasjonale forsknings- og innovasjonsmiljøer og samarbeid mellom svenske forskningsmiljøer. Det etableres mobilitetsprogrammer både mellom akademia, bedrifter og forskningsinstitutter i Sverige og mellom svenske og internasjonale institusjoner.²³

3.1.3 Likestillingstiltak ved de nasjonale forskningsrådene og NordForsk

Forskningsrådene i de nordiske landene finansierer forskerstillinger, forskningsprosjekter og forskningsinfrastruktur ved universiteter og høyskoler. Dermed kan likestillingstiltak som iverksettes av forskningsrådene få betydning for kjønnsbalansen i akademia. Det er derfor relevant å se nærmere på de nasjonale forskningsrådenes likestillingsarbeid og -tiltak.

²² <http://www.idas.se>

²³ <http://www.vinnova.se/VINNMER>

Danmark

Det Frie Forskningsråd (DFF) etablerte i 2006–2008 et tiltak rettet mot kvinnelige forskere innenfor de tekniske og naturvitenskapelige fagområdene. Yngre kvinnelige forskere og postdoktorer kunne søke disse midlene. I tillegg delte DFF i 2008 ut 43 millioner danske kroner for å fremme kvinnelige forskningsledere. I 2009 delte DFF ut ytterligere 70 millioner DKK til samme formål. Disse midlene gikk til kvinnelige forskere som ønsket erfaring med forskningsledelse, noe som er et krav for å bli kvalifisert for professorater. Det Frie Forskningsråd samlet i 2010 alle sine initiativer rettet mot kvinnelige forskere i et nytt forskerkarriereprogram, Sapere Aude. Et av målene med programmet er å få flere kvinnelige forskere til å gjøre karriere som forskningsledere. Det kan også nevnes at Det Frie Forskningsråd har besluttet at rådets årlige medlemskonferanse i 2013 har *Køn i forskningen* som hovedtema.

Det Strategiske Forskningsråd (DSF) innførte i 2008 et krav om at "strategiske forskningssentre" og "strategiske forskningsallianser" (to sentrale virkemidler etablert av DSF) som søker forskningsmidler, skal ha begge kjønn representerte i sine styregrupper. Dette kravet nevnes i utlysningstekster, men det er ikke frem til nå iverksatt noen evaluering av virkemidlet.

I Danmark undersøkte en forskergruppe i 2008 hvordan de danske forskningsrådene hadde fordelt midler i et kjønnsperspektiv i 2001–2008.²⁴ Forskerne fant tydelige tegn på at kvinner systematisk ble behandlet ufordelaktig i tildelingen av forskningsmidler. Forskerne påviste, at i Det Frie Forskningsråd hadde kvinner generelt en lavere suksessrate enn menn, men at dette varierte innenfor de ulike fagområdene. I tillegg ble kvinnene i gjennomsnitt tildelt et lavere beløp. I Det Strategiske Forskningsråd hadde kvinnene en markant lavere suksessrate, men fikk i gjengjeld større beløp enn de mannlige kollegaene.

Finland

Den nasjonale forskningsrådsinstitusjonen Finlands Akademi har vært en viktig aktør i likestillingspolitikken i academia siden 1980-tallet og lanserte sin første likestillingsplan på begynnelsen av 2000-tallet. I resultatavtalen mellom Undervisningsministeriet og Finlands Akademi inngår en uttalt målsetting om at forskerkarrierer skal gjøres mer attraktive for kvinner og at kvinners karrieremuligheter innenfor forskningen skal fremmes. Den gjeldende likestillingsplanen (2011–2013) inneholder en konkret målsetting om å øke andelen fra det underrepresenterte kjønn til minst 40 prosent når forskerstillinger besettes av Finlands Akademi. Som et konkret tiltak for å forbedre kvinnes

²⁴Andersen & Henningsen 2009.

muligheter til å bli rekruttert til forskerstillinger på toppnivå, ble de vitenskapelige forskningsrådene bedt av overdirektøren for Finlands Akademi i 2008 om å følge likestillingsplanens prinsipper ved nominering av kandidater til stillingene. Kvinneandelen av for eksempel de prestisjefylte akademiprofessoratene steg fra 13 prosent (2009) til 22 prosent (2010).

I styret og de ulike vitenskapelige fagkommisjonene i Finlands Akademi har likestillingslovens bestemmelser om kjønnskvoltering blitt brukt siden 1995. Kvinneandelen i disse organene var i 2010 på 50 prosent. Foreldrepermisjon skal ikke forkorte finansieringsperioder og støtte for utenlandsopphold skal økes med 20 prosent om forskeren tar barn med til utlandet.

Island

I Island har Undervisnings- og forskningsministeriet vedtatt at fra og med 2012 skal alle stiftelser og fond som bevilger midler til forskning, systematisk samle inn informasjon om kjønnsfordelingen i faglige bedømmelseskomiteer, blant dem som søker forskningsmidler og dem som blir tildelt midler. I 2013 skal ministeriet evaluere hvordan forskningsfinansieringen har kommet begge kjønn til gode. Også RANNIS, det islandske forskningssenteret (som bl.a. finansierer og administrerer forskning), omfattes av dette kravet.

Norge

Norges forskningsråd vedtok i 2007 en ny policy for likestilling og kjønnsperspektiver i forskning (2007–2013). Planen følges opp i rullende handlingsplaner.²⁵

Forskningsrådet er pålagt av Kunnskapsdepartementet å rapportere på kjønnsfordelingen langs en rekke indikatorer knyttet til de enkelte delmålene for virksomheten. I Forskningsrådets kriterier for vurdering av søknader har inngått rekruttering av kvinner, kjønnsbalanse i prosjektene og kjønnsperspektiver i forskningen. Norges forskningsråd har innført merking av sine prosjekter både for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i forskningen. Dette er et tiltak som vil gi bedre grunnlag for rapportering på disse feltene.

Forskningsrådet skal i 2013 starte en ny satsing for å fremme kjønnsbalansen i faglige toppstillinger og forskningsledelse. Satsingen BALANSE skal bygge opp om forskningsinstitusjonenes og -miljøenes egen innsats og forsterke denne, bl.a. gjennom tilskudd til karrierefremmende tiltak for forskere, og til ledelses- og kulturutvikling i institusjonene. Satsingen skal også bidra til å styrke den forskningsbaserte kunnskapen på området. I 2012 har to kartlegginger blitt gjennomført

²⁵ Norges forskningsråd 2007.

for BALANSE-satsingen.²⁶ BALANSE fikk sju millioner norske kroner i øremerkede midler på statsbudsjettet 2013.

Sverige

Vetenskapsrådet (VR), Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS), Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas) og Verket för innovationssystem (VINNOVA) har bestemmelser om at de skal fremme likestilling mellom kjønnene og rapportere regelmessig om sin virksomhet i et likestillingsperspektiv. I Sverige kartlegger forskningsrådene, og særlig Vetenskapsrådet, med jevne intervaller hvordan forskningsfinansieringen fordeler seg på fag og kjønn.²⁷

Ifølge Vetenskapsrådets *Jämställdhetsstrategi* (2010–2012) er rådets formål å "uppnå och behålla en jämn könsfördelning i sina beredningsgrupper," noe som tolkes som at minst 40 prosent av medlemmene i bedømmelseskomiteer skal komme fra det underrepresenterte kjønn. Vetenskapsrådet skal videre sørge for at andelen kvinner og menn blant dem som søker forskningsmidler tilsvarer kvinners og menns andeler blant de forskere som potensielt kunne søke midler. Videre har Vetenskapsrådet i oppgave å følge opp at bevilgningsgraden er omtrent lik for kvinner og menn og at de har samme gjennomsnittlige størrelse på bidragsbeløpene, da det tas hensyn til forskningens karakter og til støtteformen. Dette følges opp hvert år gjennom særlig rapportering.²⁸

VINNOVA skal ifølge sin instruksjon virke både for kjønnsperspektiver i forskning og likestilling innenfor sitt virksomhetsområde. Fordeelingen av forskningsmidler i et likestillingsperspektiv har også vært viktig for FAS, mens Formas har utviklet retningslinjer med et likestillingsperspektiv til bruk for sine bedømmelseskomiteer. I tillegg har Vetenskapsrådet, FAS, Formas og VINNOVA etablert en felles arbeidsgruppe for å diskutere tildelingen av forskningsmidler til henholdsvis kvinner og menn og hvordan man best kan fremme likestilling.

Her kan også nevnes at i den svenske regjeringens nylig avgitte forskningsproposisjon tildeles VINNOVA 32 millioner svenske kroner (2013–2014) til forskning for økt likestilling ved universiteter, høyskoler, næringsliv og offentlig sektor.

NordForsk

NordForsk er et organ under Nordisk ministerråd som finansierer nordisk forskningssamarbeid og gir råd om nordisk forskningspolitikk.²⁹ I 2010 vedtok NordForsk en anbefaling om at kjønnsperspektiv burde

²⁶ Aukland 2012; Vabø et al. 2012. For informasjon om BALANSE, se <http://www.forskningsradet.no/>

²⁷ For nærmere informasjon, se Europakommisjonen 2009, 124–126.

²⁸ <http://www.vr.se>

²⁹ <http://www.nordforsk.org>

influere utformingen av NordForsks finansieringsinstrument og valget av forskningsprogram. For eksempel i NordForsks eksellenssatsinger inngår nå et krav til søkerne om å redegjøre for kjønnsperspektivet i prosjektet og i organiseringen av arbeidet av prosjektet.

NordForsk og Nordisk ministerråds generalsekretær har i 2012 undertegnet en erklæring (Memorandum of Understanding) med Europakommisjonen. Denne avtalen fremhever blant annet partenes økte vektlegging av spørsmål knyttet til likestilling og kjønnsperspektiv i forskning.³⁰

Illustrasjonsfoto: iStockphoto.

3.2 Tiltak i universiteter og høyskoler – et utvalg av gode eksempler

I dette underpunktet ser vi nærmere på hvordan likestillingsarbeidet er organisert ved universiteter og høyskoler i de nordiske landene, og hvilke ulike virkemidler og tiltak som i de senere årene har vært tatt i bruk for å fremme kjønnsbalanse ved institusjonene. Et utvalg av interessante og vellykkete eksempler på tiltak og satsinger ved enkelte institusjoner i de ulike nordiske landene presenteres, men det gis ikke en heldekkende eller uttømmende oversikt av likestillingstiltak som er gjennomført.

Det er stor variasjon innenfor og mellom de nordiske landene i aktivitetsnivå og status for likestillingsarbeidet ved institusjonene. En rekke ulike virkemidler er tatt i bruk. Herunder faller både *strukturelle strate-*

³⁰ NordForsk magasin 2012, 4–5.

gier med mål om å integrere likestilling i organisasjonen eller institusjonen og *tiltak som er avgrenset i tid og rom* og rettet mot visse bestemte og konkrete problemstillinger.

Likestillingsarbeidet og -tiltakene i universiteter og høyskoler er rettet mot alle typer av personale, også studenter. Sistnevnte gruppe inngår ikke i denne rapporten, ei heller de administrativt og teknisk ansatte ved institusjonene. Vårt tyngdepunkt ligger både på systemnivå og på enkelttiltak for å fremme rekruttering av det underrepresenterte kjønn til faste vitenskapelige stillinger og til ledelse. Det synes åpenbart at institusjonene har utfordringer når det gjelder å fremme både kvinner og menns forskerkarriere samt stimulere kvinner til ledelse, og når det gjelder å øke kompetansen til lederne ved institusjonene når det gjelder feltet kjønnsbalanse i akademien.

I de senere årene har likestillingstiltak rettet mot det underrepresenterte kjønn blitt vanlig. I praksis betyr dette at de fleste tiltakene primært har fokus på å øke kvinneandelen i akademien. Mens debatten tidligere mest handlet om "kvinnespesifikke" tiltak, er språkbruket i dag mer kjønnsnøytralt ("det underrepresenterte kjønn," kjønnsbalanse). Samtidig har tyngdepunktet flyttet seg fra særordninger knyttet til kvinnerekruttering, til integrering av likestilling i ordinær virksomhet i institusjonene. Da blir ulike strukturelle og institusjonelle strategier og virkemidler spesielt viktige. I praksis ser vi ofte at de overordnede strategiene kombineres med de mer individorienterte tiltakene.

I det følgende presenteres noen viktige og interessante eksempler fra de ulike nordiske landene – med tanke på å stimulere til erfaringsutvikling på tvers av landegrensene. Eksempelene inndeles i tre kategorier: strukturelle og institusjonelle strategier; rekruttering og karriereutvikling; arbeidsforhold og kombinasjonen familie/karriere.³¹

3.2.1 Strukturelle og institusjonelle strategier

Strategier som sikter mot å integrere likestilling i den daglige driften av universiteter og høyskoler, er et *ledelsesansvar*. Derfor bør kompetanse om likestilling og kjønn inngå i de generelle lederutviklingsprogrammene ved de enkelte institusjonene i akademien. Slik kompetanse bør også være et kriterium ved nytilsettinger av ledere og ved lederevalueringer.

I Norge besøker Komité for kjønnsbalanse i forskning ledelsen ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter for å diskutere ledelsens rolle og ansvar i likestillingsarbeidet. I 2010 publiserte komiteen rapporten *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse*.³² Denne

³¹ Mer detaljerte oversikter av likestillingstiltak i universiteter og høyskoler i de nordiske landene se f.eks. Aukland 2010; Heikkilä & Häyrén Weinestål 2010; Husu 2010.

³² Rustad & Ericson Ryste 2010.

inneholder eksempler på hva ledere på ulike nivåer i academia kan gjøre for å styrke kjønnsbalansen ved sine institusjoner.

Ved siden av generell lederopplæring trengs *lederutvikling for kvinner* for å stimulere dem til å påta seg akademiske toppstillinger og andre lederfunksjoner. Enkelte universiteter har etablert slike lederprogrammer for kvinner, f.eks. Københavns Universitet. I Sverige hadde det nasjonale lederutviklingsprogrammer IDAS (se s. 27) som formål å få flere kvinner inn i høyere akademiske poster. Ved Lunds universitet har man siden 2004 etablert "AKKA – Akademiska kvinnors ansvar" som er et ledelsesprogram for kvinner. Programmet har som mål å få flere kvinner i ledende stillinger ved universitetet, bl.a. som dekaner, prodekaner, instituttledere, og som medlemmer i tunge komiteer og utvalg. På grunn av stor etterspørsel har AKKA nå begynt å inkludere mannlige deltakere.

I nordiske land er universiteter og høyskoler i dag pålagt å opprette egne *handlingsplaner for likestilling* mellom kjønnene og *rapportere regelmessig om likestillingstiltak og oppnådde resultater*. I handlingsplanene settes for eksempel måltall for kvinneandeler innenfor de ulike stillingskategoriene og det skisseres ulike rekrutteringsstrategier og -tiltak for å nå disse målene. Institusjonenes handlingsplaner for likestilling kan blant annet inkludere statistikk over kjønnsfordelingen innenfor institusjonen, både blant studenter og i ulike personalkategorier, kjønnsoppdelt statistikk over søkere, innstilte og tilsatte i vitenskapelige stillinger, lønnsstatistikk og informasjon om fordelingen av forskningsmidler i forhold til kjønn. Kjønnssensitiv statistikk er et godt styringsinstrument for likestillingsarbeidet og er relativt velutviklet i Norden.

Enkelte institusjoner inkorporerer likestilling i sitt allmenne strategiske planarbeid. I tillegg kan likestilling være et moment i de *samarbeids- og styringsavtaler* som institusjonene inngår med utdannings- og forskningsdepartementene. *Kjønnsbudsjettering*, dvs. oppfølging av budsjetter og bevilgninger i et kjønns- og likestillingsperspektiv, og andre *kjønnskonskvensanalyser* (gender impact assessment, gender proofing) er nyere strategier som ennå ikke praktiseres i særlig grad i de nordiske landene. Ett eksempel finnes ved Universitetet i Oslo, som i 2008 likestillingsvurderte utvalgte budsjettposter ved institusjonen.

Siden 1980- og 1990-tallet har en stor del av universitetene og flere av høyskolene i Norden etablert *likestillingskomiteer* eller tilsvarende organer. Flere institusjoner – særlig i Norge og Sverige – har i tillegg etablert *egne administrative stillinger* (hel- eller deltid) med likestilling (iblant utvidet til mangfold) som arbeidsfelt. Ved andre institusjoner har man gitt enkelte i administrasjonen et ansvar for likestilling som del av deres ordinære stilling eller man har organisert likestillingsarbeidet på andre måter.

I Finland, Norge og Sverige deltar flere av dem som har ansvar for likestillingsarbeidet ved universiteter og høyskoler i landsomfattende nettverk eller organisasjoner. De arrangerer regelmessige nasjonale møter og konferanser. I Finland har det også vært en nettbasert disku-

sjonsliste. De europeiske universitetenes likestillingskonferanser startet allerede på slutten av 1990-tallet. Disse konferansene, som samler både forskere og praktikere, har blitt arrangert tre ganger i Norden (Helsingfors 1998, Stockholm 2005 og Bergen 2012). The European Network on Gender Equality in Higher Education har en nettbasert internasjonal diskusjonsliste (EQ-UNI) som eies av Helsingfors universitet og som per nå har over 500 deltakere.

3.2.2 Rekruttering og karriereutvikling

Ved noen nordiske universiteter og høyskoler er det innført tiltak i rekrutterings-, ansettelses- og personalpolitikken der det tas hensyn til likestilling når forskere skal tilsettes eller når de søker om avansement eller opprykk i karrieren. Et vanlig tiltak i alle land er at *utlysningstekster for faglige stillinger* skal oppfordre det underrepresenterte kjønn, eller særlig kvinner, til å søke stillinger. Et annet tiltak som praktiseres bredt, er krav om at begge kjønnene skal være representert i ulike *beslutningsenheter og bedømmelseskomiteer* ved institusjonen.

Positiv særbehandling i tilsettings- og opprykksaker er juridisk mulig i enkelte av de nordiske landene, men det ser ut som om man i dag er svært restriktiv med å benytte denne muligheten. Derimot har man i Danmark, Norge og Sverige innført ulike karriereutviklingstiltak som kan inkludere kjønnsfavouriserende og -kompenserende elementer. *Kvalifiseringsstipend* for å fremme karriereutvikling for kvinner som aspirerer til en professorstilling er et tiltak som mange institusjoner, særlig i Norge, benytter. På noen institusjoner gjelder tiltakene det underrepresenterte kjønn, i andre (fagområder som er svært kjønnsdelt, som f.eks. teknologi) praktiseres favorisering av kvinner innenfor eksisterende lovrammer. Stipendiene kan blant annet brukes for frikjøp av tid til å fullføre forskning for slik å kvalifisere seg til professor, til forberedelse av søknader av forskningsmidler, eller til publisering av vitenskapelige arbeider.

En ordning som praktiseres f.eks. ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet er å gi *startpakker* – drifts-, lønns- og utstyrsmidler – for å lette etableringsfasen for nyansatte kvinner i vitenskapelige stillinger. Denne ordningen er avgrenset til institutter som er sterkt mannsdominerte. Ved Universitetet i Tromsø har man etablert en tiltakspakke for å fremme kvinners opprykk i forskerkarrieren. Planen er at universitetet innen 2013 skal ha 30 prosent kvinner i toppstillinger, i alle fag. Satsingen har vært vellykket: I 2012 hadde man oppnådd en kvinneandel på 28 prosent.

Noen universiteter og høyskoler i Norge har avsatt sentrale *insentivmidler* for å stimulere enhetene til å rekruttere kvinner til professor II-

stillingene.³³ I Sverige finnes særlig "meriteringsstöd" ved flere institusjoner, bl.a. ved Stockholms universitet og Uppsala universitet.

Flere institusjoner i Norden har etablert *mentorordninger*, der en mentor (= eldre, erfaren forsker, oftest professor) fungerer som rådgiver og samtalepartner for en adept (forskerrekrutt, juniorforsker osv.) som ønsker en karriereutvikling. I Norge har blant annet Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet og Universitetet i Tromsø utviklet egne mentorprogrammer for kvinner. UiOs mentorprosjekt er nylig blitt evaluert.³⁴ Evalueringen understreker at ordningen har fungert godt. I Finland har Helsingfors universitet tidligere hatt mentorprogrammer for vitenskapelig og administrativ personal. Disse var for begge kjønnene, men de fleste deltakerne var kvinner. Senere har universitetet innført kjønnsblandede mentorprogrammer for ledere.

I Danmark har flere universiteter iverksatt tiltak for å rekruttere flere kvinner til en karriere innen forskning, f.eks. gjennom at de har underskrevet likestillingsministerens "Charter for flere kvinder i ledelse" for å styrke universitetenes arbeid med å bringe alle talenter i spill. Aarhus Universitet har nedsatt en Task Force med direktøren i spissen for å utarbeide en talentutviklingsstrategi. Københavns Universitet har etablert det såkalte Freja-programmet ved det naturvitenskapelige fakultetet med mål om å øke rekrutteringen til postdoktorstillinger. Særlig kvinner oppfordres til å søke.

Københavns Universitet har i 2008 godkjent en handlingsplan "Mangfoldighet – flere kvinder i forskning og ledelse" for perioden 2008–2013. I denne vil man styrke kvinners muligheter til å gjøre karriere ved universitetet. Planen har tre deler: økonomiske belønninger til institusjoner ved ansettelse av kvinnelige professorer; internasjonaliseringsstipend til yngre forskere av det underrepresenterte kjønn; og talent- og lederutvikling, bl.a. mentorprogrammer. Universitetet fikk dispensasjon fra *loven om ligebehandling av mænd og kvinder* for å kunne iverksette handlingsplanen. Planen innebærer ikke favorisering eller kvotering av kvinner, likevel er hensikten å øke antallet kvalifiserte kvinnelige søkere til professorstillinger. Handlingsplanen har hatt en positiv effekt på kvinneandelen av nytilsatte professorer.

³³ Professor II er en betegnelse som i Norge brukes om professorer ansatt i en bistilling (inntil 20 prosent) ved en annen institusjon enn der personen har sin hovedstilling.

³⁴ Løvbak & Holter 2012.

3.2.3 *Arbeidsforhold og kombinasjonen familie/karriere*

Lokalt ved enhetene kan man utvikle kjønnsensitive tiltak som tar sikte på å forbedre arbeidsforholdene og trivselen for forskere. Man kan f.eks. se på hvordan fordelingen av undervisning og administrative oppgaver versus forskning fungerer for kvinner og menn, og om arbeidet på institusjonen kunne vært strukturert annerledes. En ny tidsbruksundersøkelse i Norge blant vitenskapelige ansatte i universiteter og høyskoler, viser at mannlige forskere uten barn jobber flest timer, mens kvinner med barn jobber færrest timer. Studien viser også at kvinner føler seg mer usikre enn menn på om de har kontroll over sin arbeidssituasjon. Men kanskje det viktigste elementet undersøkelsen trekker frem, er at en stor del av forskningsproduksjonen foregår på kveldstid. En av konklusjonene i rapporten er at kampen om karriere utøves etter at arbeidsdagen er over.³⁵

Likestillingslovgivningen i alle nordiske land gir utdanningsinstitusjoner og arbeidsplasser et ansvar for å forebygge og hindre seksuell trakassering. Dette problemet eksisterer også i akademia, men er fortsatt skjult, tabubelagt og utforsket. I Sverige konkluderte en survey blant stipendiater (forskerstuderende) i 2008 at ni prosent av kvinnene og to prosent av mennene oppga at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i akademia.³⁶ Ved noen svenske universiteter, bl.a. i Uppsala og Stockholm, har man hatt opplæring av ansatte om metoder for å forhindre seksuell trakassering, og disse spørsmålene tas opp for eksempel i medarbeidersamtaler og -undersøkelser. I Finland har flere universiteter gjennomført kartlegginger av seksuell trakassering og bl.a. Helsingfors universitet har inkludert spørsmål angående seksuell trakassering og andre former av usaklig oppførsel i personal- og lederutdanningen.

De nordiske velferdsstatene støtter kombinasjonen av familie og karriere langt mer enn mange andre land gjør. Til tross for dette er det viktig å iverksette avlastnings- og kompensierende tiltak i akademia som kan bidra til å tilrettelegge bedre for en vitenskapelig karriere også for forskere med små barn. En ordning som f.eks. Finland og Sverige har innført, er regelverk som gir stipendiater og andre midlertidig ansatte forskere rett til forlenget åremålstilsetting ved svangerskaps- og foreldrepermisjon.

³⁵ Egeland & Bergene 2012.

³⁶ Högskoleverket 2008.

4. Nordiske forskningspolitiske utfordringer i et likestillingsperspektiv

I dag er det forsknings- og universitetspolitiske landskapet preget av et stort forandringspress. Blant de nye utfordringene kan nevnes *autonomiutviklingen i akademia, eksellenssatsingene, innovasjonspolitikken og internasjonaliseringen*. Som en følge av disse nye forskningspolitiske satsingsområdene har likestillingsarbeidet i akademia blitt mer mangfoldig og komplisert i løpet av de siste årene. Til tross for at likestilling er et uttalt mål i akademia i de nordiske landene, eksisterer det ikke mange overgripende undersøkelser av universitets- og forskningspolitikken i et likestillingsperspektiv. Men intensjonen finnes. For eksempel sier den finske regjeringen i sitt likestillingsprogram for 2012–2015 at "(D)et allmänna målet är att inkludera de frågor som gäller kvinnors forskarkarriärer och jämställdhet i all vetenskaps- och högskolepolitik."³⁷ En gjennomgående utfordring er å innlemme et likestillingspolitisk perspektiv når nye områder og virkemidler introduseres for å styrke forskningen, det være seg eksellenssatsingene, innovasjon eller internasjonalisering.

Likestillingsarbeidet i akademia påvirkes dertil av endringer i den nasjonale og internasjonale likestillingspolitikken, som for eksempel den *flerdimensjonale og interseksjonale tilnærmingen til likestilling* og den såkalte *gender mainstreaming-politikken*. I dette kapitlet skal vi se på noen av de nevnte aktuelle utfordringene som eksempler på temaer som må analyseres i et likestillings- og kjønnsperspektiv, og som det er viktig å drøfte også i en fellesnordisk kontekst.

4.1 Økt autonomi – utfordringer og nye muligheter

I Europa – også i Norden – har det vært en bølge av universitets- og høgskolereformer de siste tiårene. Institusjonenes juridiske status er endret i flere land, noe som har gitt dem en mer uavhengig økonomisk og administrativ posisjon enn tidligere. Dette har medført endringer i strukturene for ledelse og forvaltning av universitetene og høgskolene. Reformen

³⁷ Social- och hälsovårdsministeriet 2010.

som styrker universitetenes autonomi er blitt innført eller planlegges innført i alle nordiske land.

I en situasjon da den statlige styringen reduseres, er det viktig å finne nye måter å føre dialog mellom det statlige nivået, f.eks. departementene, og universitets- og høyskolesektoren. Blant annet er det av betydning at likestilling integreres i de avtaler som gjøres mellom departementene og institusjonene. Forut for innføring av reformer, eller nye forskningspolitiske strategier eller tiltak, bør det foretas en analyse av hvilke likestillingskonsekvenser innføringen får. Med økt autonomi får profesjonelt lederskap en mer fremtredende rolle enn tidligere. Dette betyr at ledelsen må ta enda tydeligere grep og være proaktiv når det gjelder likestillingspolitikken ved sin institusjon. For å få dette til på en god måte er det behov for opplæring av både faglige og administrative ledere i problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse og likestilling i forskning. Dette har i dag utviklet seg til å bli et eget kunnskapsfelt som det er viktig at ledere er bevisste på, og som blir en integrert del i utøvelsen av ledelse i akademien.

4.2 Eksellenssatsinger – en utfordring for likestilling?

På hele 2000-tallet har eksellenssentra og spiss- og eliteforskningsmiljøer blitt sentrale virkemidler for forsknings- og universitetspolitikken både internasjonalt og i alle de nordiske landene. Strategien er å konsentrere mer forskningsressurser til store enheter, programmer og eksellensmiljøer. Særlig toppledelsen for eksellenssentra er i alle de nordiske landene svært mannsdominert (se Tabell 2).

Tabell 2: Kjønnsfordeling i ledelsen av nordiske eksellenssentra i 2011, i prosent

Senterlederens kjønn ¹	Danmark	Finland	Norge	Sverige	Totalt
Kvinner	7	19	13	8	12
Delt ledelse – kvinner og menn				3	1
Menn	93	81	87	89	87
N	68	75	46	73	269
Ikke inkludert ²	3			15	

¹ Kjønn for aktuell senterleder, eller siste senterleder ved nedlagte sentre.

² Sentre uten identifiserbar leder. Inkl. sentre som ikke var startet opp, eller uten nettside eller nettside uten informasjon om ledelse.

Kilde: NIFU 2012.

Det er gjort enkelte analyser av hvilke konsekvenser eksellenssatsingene kan få for kjønnslikestillingen. Felles for analysene er at de er gjort etter at ordningene er innført. I en dansk undersøkelse om hvordan forskningsrådene hadde fordelt midler i et kjønnsperspektiv, fant forskerne

tegn på at skjevheten mellom kjønnene er spesielt åpenbar når det er snakk om selektive og svært synlige virkemidler. Suksessraten var således noe lavere for kvinner i det s.k. Eliteforsk-programmet.³⁸

Norges forskningsråd gjennomførte i 2009 en undersøkelse av kvalitetssatsingene YFF (Yngre Fremragende Forskere), SFF (Sentre for fremragende forskning) og SFI (Sentre for forskningsdrevet innovasjon). Rapporten *Likestilling i forskning – hva fungerer?* sammenlikner utlysninger og tildelninger for de tre ordningene i perioden 2001–2006. Rapporten konkluderer at tydeliggjøring av forventinger til søkere og likestillingshensyn i søknadsprosessen kan ha positive effekter på kjønnsfordelingen blant søkere og de som får tildelt midler.³⁹

En svensk studie, gjennomført på oppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan,⁴⁰ undersøkte kvinners og menns muligheter til å få tildelt midler i eksellensprogrammene i løpet av det første tiåret på 2000-talet, sett i forhold til deres vitenskapelige produktivitet. Ifølge undersøkelsen gikk over 87 prosent av disse midlene til menn. Av de 20 forskere som har blitt tildelt den største delen av eksellensmidlene var 19 menn. Forskernes konklusjon var entydig og krass: "De framgångar för jämställdheten som nåtts inom forskningen under senare delen av 1990-talet (har) i stort sett utplånats" (s. 10). Ti år av eksellenspolitikk svensk forskningsfinansiering har, ifølge denne studien, hatt alvorlige negative konsekvenser for likestillingen i akademien.

På grunnlag av disse studiene er det allerede åpenbart at det trengs mer diskusjon rundt hvorfor eksellenssatsingene i så stor grad har blitt et instrument som primært har gagnet de mannlige forskerne, og hva som kan gjøres for å få mer kjønnsbalanserte spissmiljøer. Det ser også ut som om disse satsingene hittil har unngått en analyse av de tiltakene de selv har hatt planer om å initiere for å forbedre likestillingen.

I EU er debatten om konkrete likestillingssatsinger ved forskningens eksellensprogrammer og en problematisering av kvalitetskriterier satt tydelig på dagsorden. EU-kommisjonen rettet oppmerksomhet mot de kjønnsmessige konsekvensene av eksellenssatsingene og definisjonen av vitenskapelig eksellens allerede i 2004⁴¹ samt gjennom ekspertgruppen "Gender and Excellence" som undersøkte forskningsfinansiering i 33 europeiske land i et kjønnsperspektiv.⁴² Det er grunn til å løfte frem spørsmålene om kvalitetskriterier og eksellens i forskningen også i de nordiske landene og på fellesnordisk nivå.

³⁸ Anderson & Henningsen 2009.

³⁹ Norges forskningsråd 2009.

⁴⁰ Sandström et al. 2010.

⁴¹ Europakommisjonen 2004.

⁴² Europakommisjonen 2009.

4.3 Eksempler på andre forskningspolitiske utfordringer

Innovasjons- og forskningspolitikken

Innovasjon er i dag en sentral forskningspolitisk trend det er nødvendig å diskutere i et likestillingsperspektiv. I utformingen av forsknings- og innovasjonspolitikken har den enkelte institusjon, forskningsrådene og nasjonale myndigheter et ansvar.

Som ellers i Europa er innovasjonselementet i forskningen nå gjennomgående. Innovasjonsbegrepet blir i stigende grad anvendt forskningspolitisk som uttrykk ikke kun for produkt- og kvalitetsutvikling, men også for tjeneste-/serviceinnovasjoner, bruk av nye teknologier, mer innovativ bruk av offentlige ressurser, osv. Innovasjon defineres derfor forholdsvis bredt. Samtidig vet vi at i de mest tradisjonelle innovasjonsprosessene (teknologioverføring) er kvinner i klart mindretall.⁴³ Det er derfor viktig å diskutere hva som skjer med likestillingen når forskning og innovasjon knyttes så tett sammen. Dreiningen mot innovasjon kan også føre til at prioriteringer til samfunnsvitenskap og humaniora kommer under sterk press, med andre ord fagområder der kvinner er sterkt representert.

Illustrasjonsfoto: Science Photo Library / NTB scanpix.

⁴³ Vabø & Ramberg 2009.

Internasjonalisering av forskningen

I dag sees internasjonalt forskningssamarbeid og økt mobilitet som en forutsetning for å utvikle en forskerkarriere. Det er viktig å se på eventuelt kjønnsbaserte forskjeller i forskernes internasjonale samarbeid og mobilitet over landegrensene, og på deres deltakelse i internasjonale nettverk. Det er av betydning å analysere de tiltak og insentiver som er tatt i bruk for å fremme internasjonalisering i de ulike nordiske landene, og vurdere i hvilken grad tiltakene og insentivene gir kvinner og menn like muligheter til å utvikle en forskerkarriere. En norsk studie har vist at kvinnelige forskere deltar i mindre grad enn mannlige i internasjonalt forskningssamarbeid.⁴⁴ Koblingen mellom internasjonale forskernettverk og karriereutvikling er interessant i et likestillingsperspektiv og bør studeres nærmere. Kunnskapsunderlaget – både forskning og statistikk – på dette feltet må utvikles.⁴⁵

Internasjonalisering handler også om å rekruttere utenlandske forskere til de nordiske landene. Et viktig mål her bør være å underlette rekruttering av fremstående kvinnelige forskere fra utlandet. På fagområder der vi har få kvinner, bør rekrutteringsansvarlige oppfordres til å søke aktivt ut over landegrensene.

Gender Mainstreaming og flerdimensjonalt likestillingsarbeid

Arbeidet for økt kjønnsbalanse i academia påvirkes av at det likestillingspolitiske landskapet i Norden endrer seg. I dag forventes alle de nordiske landene å tillempe likestillingsintegrering eller "gender mainstreaming" som en overordnet likestillingsstrategi. Denne strategien innebærer at likestillingsarbeidet skal integreres og forankres i ledelsen slik at likestillingshensyn ikke blir et særrområde, men gjennomsyrer beslutninger på alle nivåer i virksomheten.

I EU har man lenge understreket at likestilling i forskning skal implementeres gjennom en mainstreaming-strategi i den allmenne forskningspolitikken. Også i Norden har det skjedd en vending i likestillingsarbeidet i academia, og fokus har, som allerede nevnt, skiftet fra å problematisere de kvinnelige forskerne, til å se på forskningssystemet og måten forskningen er strukturert på. Likestillingsarbeidet i academia har i dag primært som mål å endre de strukturelle forholdene som skaper ulikheter og benytte virkemidler som integrerer likestilling i en realisering av institusjonenes øvrige målsettinger. Dermed er den strategiske tilnærmingen til likestilling i dag "gender mainstreaming".

⁴⁴ ibid.

⁴⁵ Foreløpig finnes det svært få empiriske studier av mobilitetsmønstre i academia. I Norge har man studert mobilitetsmønstrer blant PhD-studenter. Ifølge denne undersøkelsen finnes få kjønnsforskjeller i internasjonal mobilitet i denne gruppen, ikke heller mellom mannlige og kvinnelige studenter med omsorgsforpliktelser (se SIU 2011).

Mainstreaming-strategien har blitt kritisert for at den i praksis har ført til ansvarsfraskrivelse og at mål om kjønnsbalanse forblir kun retorikk og teori.⁴⁶ Vi ser at de som lykkes med strategien, er institusjoner hvor ledelsen sørger for tilstrekkelige ressurser, både når det gjelder personer og budsjett til å implementere strategien. Noen må ha det operasjonelle ansvaret for å implementere strategien. Det å kombinere en mainstreaming-strategi med spesifikke tiltak gir fortgang i arbeidet og gjør at institusjonen raskere når de forskningspolitiske ambisjonene man har satt seg.

Andre diskrimineringsgrunnlag

En siste aktuell utfordring for likestillingsarbeidet i academia i Norden som vi ønsker å trekke frem, er at likestilling i dag ofte handler om noe mer enn kjønn. Dette er blant annet et resultat av internasjonal utvikling og harmonisering av diskrimineringslovgivningen samt en betoning av såkalt interseksjonalitet. Diskriminering på grunnlag av etnisitet, seksuell orientering, alder og funksjonsevne skal også bekjempes. Lovverket i de nordiske landene har endret seg, og nye grupper har fått beskyttelse mot diskriminering. Arbeid på tvers av kategoriene, der man ser på hvordan de ulike diskrimineringsgrunnlagene møtes og virker sammen, har kommet sterkt inn i bildet. Flere av universitetene og høgskolene i Norden har bestemt seg for at de vil ta utgangspunkt i et utvidet likestillingsbegrep i sitt arbeid fremover. Andre frykter at et slikt bredt fokus kan risikere å "vanne ut" arbeidet for å fremme kjønnslikestilling. I hvilken grad et utvidet likestillingsbegrep fremmer eller hemmer arbeidet for kjønnslikestillingen, er det for tidlig å si noe om, men utviklingen bør følges og evalueres.

⁴⁶ Se f.eks. NOU 2011:18.

5. Anbefalinger for videre nordisk samarbeid

Rapporten viser at til tross for en økning i andelen kvinner blant forskerne i de nordiske landene, er kjønnsfordelingen, spesielt i høyere vitenskapelige stillinger, fortsatt uforholdsmessig skjev, og de ulike fagområdene svært kjønnsdelte. Det er interessante forskjeller mellom de nordiske landene i kjønns sammensetningen blant forskerne. De nordiske landene ser ut til å følge dels ulike strategier for å fremme likestilling, og det ser ut til å finnes nasjonale forskjeller i den politiske prioriteringen av spørsmålene og i den politiske viljen til styring og overvåking av likestillingsarbeidet i akademia. Rapporten peker på gode eksempler på tiltak og erfaringer fra arbeidet for økt kjønnsbalanse i akademia.

Til tross for forskjellene finnes det svært få komparative kartlegginger og lite sammenlignende forskning om likestilling og kjønnsbalanse i akademia i Norden. Temaet er heller ikke integrert i verken den fellesnordiske forsknings- eller likestillingspolitikken. I tillegg er det behov for forskningsstatistikk som fordyper seg i variasjonene innenfor de ulike sektorene og de ulike nivåene i forskningssystemet i et sammenlignende nordisk perspektiv.

Det finnes derfor gode begrunnelser for å etablere et nærmere samarbeid mellom forsknings- og likestillingssektoren i Nordisk ministerråd på feltet kjønnsbalanse og likestilling i akademia. Vi vil nå presentere ulike anbefalinger for å sikre en fremtidig konsolidering av arbeidet på dette feltet. Forslagene er rettet til Nordisk råd og Nordisk ministerråd, dvs. både til samarbeidet mellom parlamentarikerne og regjeringene. Anbefalingene retter seg videre til den nordiske institusjonen NordForsk, Nordisk Innovasjon og de nasjonale forskningsrådenes samarbeidsorgan (NOS-systemet). Nordiska Universitetssamarbetet (NUS) og Nordiska Universitetsadministratörssamarbetet (NUAS) er også viktige aktører i denne sammenhengen gjennom sine kontakter til toppledelsen i universiteter og høyskoler i Norden.

Som vist i rapporten har alle nordiske land gjennomført nasjonale og lokale satsinger og tiltak for å fremme forskerkarriere for kvinner eller det underrepresenterte kjønn. Målsettingen videre bør være å inkludere likestillingsperspektiv i alle beslutningsprosesser i akademia og i politikkutviklingen generelt. Dette vil være i tråd med flere av landenes uttalte ambisjon om integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv ("gender mainstreaming"). På det fellesnordiske planet finnes det dels behov for sammenlignende kartlegginger og forskning på strategier og tiltak i det

enkelte land, og dels satsinger innenfor det nordiske samarbeidet. I motsetning til den oppmerksomhet som temaet likestilling og kjønnsbalanse i academia har hatt i EU, har disse spørsmålene vært så godt som helt fraværende i forskningspolitikken på nordisk nivå, innenfor Nordisk ministerråd og de samnordiske forskningsinstitusjonene. Heller ikke det nordiske likestillingssamarbeidet har prioritert dette feltet.

Rapporten viser tydelig at det nordiske samarbeidet har behov for konkrete utviklingstiltak når det gjelder *policyutvikling, forskning og statistikk*. Vi trenger derfor å utvikle visjoner og konkrete fremtidsmål på fellesnordisk plan.

5.1 Policyutvikling

Økt kjønnsbalanse i academia er av sentral betydning for å nå nasjonale, nordiske og europeiske forskningspolitiske mål. Vi trenger likestillings- og kjønnsperspektiv både når forskningsprioriteringer skal utarbeides og realiseres. For å lykkes med dette må likestillingsarbeidet i academia bli mer systematisk og profesjonaliseres ytterligere. En nordisk erfaringsutveksling er særlig viktig i denne sammenhengen og kan resultere i nye og mer treffsikre policyrettete tiltak både i det nordiske og det videre europeiske samarbeidet. De enkelte landenes innsats på feltet kan dermed også utvikles og forbedres.

Anbefaling 1:

Nordisk ministerråd (NMR) sørger for at et samarbeid mellom forsknings- og likestillingssektoren på feltet kjønnsbalanse i forskning i Norden igangsettes i 2013. Et nordisk policyrettet nettverk etableres av NMR med representanter bl.a. fra NordForsk, NIKK, de nasjonale forskningsrådene og de nordiske medlemmene i EU-kommisjonens ekspertgruppe for kvinner i forskning (den s.k. Helsinki-gruppen).

De nordiske landene tar felles initiativ til et handlingsprogram *Kjønnsbalanse er målet – likestilling i academia i Norden 2020*. I programmet fastsettes et konkret rekrutteringsmål for professorater der kvinneandelen blant professorene i alle de nordiske landene skal overskride EUs gjennomsnitt innen 2020. For rektorstillinger bør målet være en kvinneandel på minst 40 prosent innen 2020. Handlingsprogrammet skal videre bidra til økt kompetanse blant ledere i universitets- og høyskolesektoren når det gjelder kjønnsbalanse i academia.

I handlingsprogrammet inngår at samtlige offentlige forskningsfinansiører i de nordiske landene og på fellesnordisk nivå innfører en tydelig og enhetlig rapportering om utviklingen mot bedre kjønnsbalanse i academia i Norden.

5.2 Forskning

Den forskningsbaserte kunnskapen om kjønnsbalanse i akademia er fortsatt mangelfull i Norden. Det trengs et godt kunnskapsgrunnlag for å kunne drive effektiv politikk, fremfor alt for å kunne gjennomføre langsiktige tiltak. Kvantitative studier av kvinners og menns deltakelse i forskning bør suppleres med kvalitative studier av faktorene som har innflytelse på deltakelse og fremgang i forskning. Det er viktig både å utvikle forskningen på kjønnsbarrierer og kjønnsdynamikk i akademia som foregår i enkelte nordiske land og å etablere komparative forskningsprosjekter mellom de nordiske landene – og mellom Norden og andre europeiske land. Forskjeller og likheter mellom de nordiske landene tilbyr interessante utfordringer for komparative studier.

Noen eksempler på videre kunnskapsbehov på feltet, både nasjonalt og som felles nordiske forskningssatsinger:

- Rekruttering, avansement og mobilitet i forskerkarrieren i et likestillingsperspektiv
- Kjønnsbalanse i forskningsledelse og styreorganer
- Kjønnsbalanse i institutt- og næringslivssektoren
- Forskningsfinansiering og kjønn
- Akademisk kultur og forskningsorganisering i kjønns- og likestillingsperspektiv
- Mulige kjønnspolitiske konsekvenser av nye forskningspolitiske trender
- Arbeidsmiljøstudier i et likestillingsperspektiv
- Kombinasjonen forskerkarriere og familie blant kvinnelige og mannlige forskere; tidsbruksstudier i akademia
- Bibliometriske studier (av publiserings- og siteringsmønstre) i et kjønnsperspektiv
- Internasjonalt forskningssamarbeid og mobilitet i et kjønnsperspektiv
- Likestillingsarbeid og -tiltak i akademia

Anbefaling 2:

Et nordisk forskningsprogram settes i gang om kjønnsbalanse i forskning i regi av NordForsk og/eller NOS-organene med midler fra Nordisk ministerråd og de nordiske landene.

5.3 Statistikk

De nordiske landene har samlet inn utdannings- og forskningsstatistikk siden siste del av 1960-tallet. Kjønnsdelt statistikk kom relativt tidlig sammenliknet med andre europeiske land. Samtidig er det en målsetting at den kjønnsdelte statistikken blir en integrert del av øvrig statistikk. For eksempel har arbeidet med "She Figures" i det europeiske samarbeidet ført til at kjønnsdelt statistikk i høyere grad har blitt en del av regulær FoU-statistikk.

Likevel finnes det per i dag en del områder hvor det er utfordringer i forhold til sammenlignbarhet, samt en del områder vi vet lite om. Her er det viktig å se Norden som et område med potensielt store muligheter for å utvikle forskningsstatistikken. En "nordisk She Figures" vil samtidig kunne være et nyttig instrument og også bidra til kvalitetsheving for den europeiske "She Figures."

Dette er noen eksempler på områder der vi trenger mer kjønnsdelt statistikk, også i et sammenlignende perspektiv:

- Stillingsstrukturer i academia. Disse varierer mellom land (like titler kan inkludere personer med ulike kvalifikasjoner; hvordan man oppnår professorstatus varierer mellom land).
- Forskning i næringslivet og i forskningsinstitutter.
- Utvikling av indikatorer på forskermobilitet, særlig mellom land og sektorer.
- Deltidsstillinger, midlertidige stillingsforhold.
- Forskningsfinansiering, finansieringskilder for stillinger.
- Bibliometriske studier.
- Teknologioverføring, innovasjon, patenter.
- Tidsbruksstudier.

Anbefaling 3:

Nordisk ministerråd starter et pilotprosjekt der man systematisk utvikler felles-nordisk forsknings- og utdanningsstatistikk på feltet kjønnsbalanse i academia.

6. Litteratur

- Andersen, Heine & Inge Henningsen (2009): Forskningsråd i Danmark: mangfoldighet og universalisme? En analyse av forskningsrådenes bevilningspraksis i perioden 2001–2006. Københavns Universitet, København.
- Aukland, Kristin (2012): Likestillingstiltak i forskningssektoren: En kartlegging av BALANSE-relaterte initiativ for Forskningsrådet. KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning, Oslo.
- Bergqvist, Christina *et al.* (2009): Likestilte demokratier: Kjønn og politikk i Norden. Universitetsforlaget, Oslo.
- Egeland, Cathrine & Ann Cecilie Bergene (2012): Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høgskolesektoren. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Europakommisjonen (2004): Gender and Excellence in the Making. Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Europakommisjonen (2009): The Gender Challenge in Research Funding. Mapping the European national scenes. Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Europakommisjonen (2010a): Marchetti, Marina & Tiia Raudma, eds. Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999–2009. Directorate-General for Research.
- Europakommisjonen (2010b): Meta-analysis of Gender and Science Research. Directorate-General for Research.
- Europakommisjonen (2012): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. COM(2012) 392.
- Europakommisjonen (2012): She Figures 2012. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Official Publications of the European Communities Luxembourg
- Heikkilä, Mia & Anneli Häyrén Weinestål (2010): Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000–2009. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Husu, Liisa (2010): Mot mer jämställda universitet: en internationell översikt över strategier och åtgärder. Rapport nr. 6. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Høgskoleverket (2008): Doktorandspiegeln 2008: Høgskoleverkets rapportserie 2008:23 R.
- Løvbak, Hege E. & Holter, Øystein G. (2012): Kjønn og karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- Minister for Ligestilling (2010): Redegørelse 2009/Perspektiv- og handlingsplan 2010: Afgivet til Folketinget af Minister for Ligestilling Lykke Friis den 14. april 2010.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Minister for Ligestilling (2006): Tænketank om flere kvinder i forskning: Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2009): Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve. En kortlægning af initiativer til rekruttering og fastholdelse af kvindelige talenter i den danske forskningsverden. Videnskabsministeriet.
- NIFU Working Paper (2012): Centres of Excellence in the Nordic Countries. A comparative study of research excellence policy and excellence centres in the Nordic countries. Working paper nr. 4. Oslo.

- Niskanen, Kirsti & Anita Nyberg (2010): Kön och makt i Norden. Del II: Sammanfattande diskussion och analys. TemaNord 2010:525.
- Nora: Nordic Journal for Women's Studies (2001): nr. 3. Temanummer Gender in Academia.
- NordForsk magasin 2012.
- Nordiska forskarutbildningsakademin – NorFa (2002): Women in Academia – a Nordic perspective. Proceedings from the conference in Oslo 7th-9th May 2001.
- Norges forskningsråd (2007): Forskningsrådets policy for likestilling og kjønnspektiver i forskning 2007–2012. Norges forskningsråd, Oslo.
- Norges forskningsråd (2009): Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI. Norges forskningsråd, Oslo.
- NOU 2011:18. Struktur for likestilling.
- Rustad, Linda M. & Marte Ericson Ryste, red. (2010): Talenter på spill: Eksempler på god forskningsledelse. Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning 2007–2010.
- Sandström, Ulf, Agnes Wold, Birgitta Jordansson, Björn Ohlsson, Åsa Smedberg (2010): Hans Excellens – om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer. Slutrapport. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- SIU Report Series (2011), Report 02: International Mobility among PhD Candidates at Norwegian Higher Education Institutions. Norwegian Centre for International Cooperation in Higher Education.
- Social- och hälsovårdsministeriet (2010): Statsrådets redogørelse om jämställdheten mellom kvinner og män. Publikation 9.
- SOU 1996:28. Ståhle, Bertel, Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet.
- SOU 2011:1. Slutrapport. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Vabø, Agnete & Inge Ramberg (2009): Arbeidsvilkår i norsk forskning. Rapport 9. NIFU STEP, Oslo.
- Vabø Agnete, Hebe Gunnes, Cathrine Tømte, Ann Cecilie Bergene & Cathrine Egeland (2012): Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport. Rapport 9. NIFU, Oslo.
- World Economic Forum Gender Gap Reports 2011–2012.

7. Summary

Gender balance in academia is an important research policy issue internationally, which until now has not been addressed or debated at the pan-Nordic level. This report attempts to bring this issue to the forefront by comparing developments on gender equality legislation, statistics and policy in the Nordic countries. The report gives examples of successful instruments and measures that have improved the gender balance in academia in these countries. It presents some relevant research policy issues and challenges in the Nordic region that are important to analyse in a gender and gender equality context.

Currently, about 80 per cent of professors in the Nordic region are men. The gender distribution in the various subject areas is quite skewed, and the greatest imbalance can be found in the natural sciences and technology. The Nordic countries appear in part to follow different strategies to promote gender equality and there are interesting differences between the countries in the gender composition of researchers. There appears to be national differences also in how these issues are prioritised politically and in the degree of political will to control and monitor the gender equality efforts in academia.

The issue of gender equality in academia has been a part of the Nordic research policy agenda longer than in most other European countries, i.e. since the 1970s and 1980s. Many Nordic universities and other institutions of higher education, as well as the national research councils, have been conducting organised gender equality activities and implementing measures to promote gender balance in research for several decades. Focus has shifted from special schemes related to the recruitment of women and individual-oriented measures to the integration of gender equality into the ordinary activities of the institutions through various types of structural and institutional strategies and instruments. The objective in coming years should also be to include a gender equality perspective in all decision-making in academia and in policy development in general. This would be in keeping with the countries' stated objectives on the integration and implementation of a gender and gender equality perspective ("gender mainstreaming").

The Nordic research and university policy landscape is in flux, which also has an impact on gender equality efforts in academia. Throughout the 2000s, the centres of excellence and elite research environments have become key instruments in research policy. The strategy is to concentrate more research resources on large units, programmes and elite environments. It is clear that there is a need for more discussion about and re-

search on why the excellence in research initiatives have become an instrument that favours male researchers over their female counterparts, and on what can be done to bring more gender balance to elite environments. The autonomy reform is one example of a change that may have ramifications for gender equality efforts. In keeping with greater self-governance and autonomy for universities and university colleges, the institutions themselves may have to assume more responsibility for these efforts without the aid of national injunctions, as has traditionally been the case in the Nordic region. These changes in research and university policy must be analysed and evaluated based on the impact of these measures on gender balance in the research community.

With regard to special initiatives designed to increase the proportion of women in academia, the best examples of this are not necessarily found in the Nordic region. Since the end of the 1990s, the European Commission has put focus on women in research and gender equality issues, and has stressed that gender perspectives in research policy implies more gender equality in academia as well as a change in the content of research. While great attention has been paid to the topic of gender equality and gender balance in academia within the EU, these issues have been almost totally absent from research policy within the Nordic Council of Ministers and in the pan-Nordic research institutions. Nor has Nordic cooperation on gender equality given priority to this field.

Despite the significant differences among Nordic countries, there are very few comparative overviews and comparative studies of gender balance in academia in the Nordic region. Thus there are good reasons to establish and develop Nordic cooperation in this field. The report concludes with a number of recommendations targeted towards decision-makers and other relevant actors within the Nordic Council, the Nordic Council of Ministers and other pan-Nordic institutions that are designed to consolidate the field of gender balance in research into an overall policy and research field in the Nordic countries. These recommendations include the development of a Nordic programme of action that sets specific recruitment targets for top-level positions in academia, the establishment of a Nordic policy-oriented network, a Nordic research programme and a pilot project on Nordic education and research statistics.

8. Vedlegg

Figur 1.1: Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen i Danmark 2009/2010

Kilder: She Figures 2012 og nasjonale statistikkprodusenter.

Figur 1.2: Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen i Finland 2010*

* For Finland inngår administrative stillinger i statistikken, hvilket har effekt på kjønnsfordelingen for enkelte kategorier i Figuren.

Kilder: She Figures 2012 og nasjonale statistikkprodusenter.

Figur 1.3: Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen i Island 2010 *

* Mange på Island tar doktorgrad i utlandet, noe som ikke syns i statistikken. Island rapporterer ikke data for grade D til She Figures.

Kilder: She Figures 2012 og nasjonale statistikkprodusenter.

Figur 1.4 Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen i Norge 2010

Kilder: She Figures 2012 og nasjonale statistikkprodusenter.

Figur 1.5: Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen i Sverige 2010*

* Andelen kvinner er i Sverige større for grade B enn grade C. I kategori B inngår lektorer, adjunkter, gjeste- og timelærere, annet forsknings- og undervisningspersonale, samt administrativt og teknisk personale. Det administrative personalet veier her mye og kvinnene utgjør 75 prosent.

Kilder: She Figures 2012 og nasjonale statistikkprodusenter.

norden

Nordisk ministerråd

Ved Stranden 18
DK-1061 København K
www.norden.org

Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?

Nær 80 prosent av alle professorer i Norden er menn. Kjønnsbalanse i akademia er derfor en viktig forskningspolitisk problematikk. Hittil har dette vært lite debattert fellesnordisk. I denne rapporten vises status og utviklingen på feltet. Rapporten gir eksempler på vellykkede tiltak og belyser forskningspolitiske utfordringer som er viktige å analysere i et kjønns- og likestillingsperspektiv.

Sammenlignende kartlegginger og forskning om kjønnsbalanse i akademia i Norden mangler. Det finnes behov for å utvikle nordisk samarbeid på feltet. Rapporten munner ut i en rekke anbefalinger for å konsolidere feltet kjønnsbalanse i akademia som et samlet policy- og forskningsfelt i Norden.

TemaNord 2013:513
ISBN 978-92-893-2495-3

ISBN 978-92-893-2495-3

9 789289 324953