



Kvinner i realfag

En evaluering av insentivordningen for
kvinner i høyere stillinger i MNT-fag

Rapport 2013 - 10

Proba-rapport nr. 10/2013, Prosjekt nr. 13002

ISSN: 1891-8093

LEB,IE /TG, 1. juli 2013

--

Offentlig

--

Kvinner i realfag

En evaluering av insentivordningen for kvinner i høyere stillinger i MNT-fag

Utarbeidet for Kunnskapsdepartementet

Forord

Proba Samfunnsanalyse har gjennomført dette prosjektet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet.

Vi takker informantene som har stilt opp på intervju og besvart spørreundersøkelsen. Tusen takk for vennlig, effektiv og nøyaktig hjelp fra spesialrådgiver Yngve Bersvendsen ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste og fungerende kontorsjef Narve Trædal ved Institutt for informatikk ved Universitetet i Oslo.

Prosjektet har vært gjennomført av Lars-Erik Becken (prosjektleder) og Ingunn Eriksen. Forsker I Trygve Gulbrandsen ved Institutt for samfunnsforskning har vært kvalitetssikrer.

Oslo, juli 2013

Proba Samfunnsanalyse

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING.....	7
1.1 Om insentivordningen i dag.....	7
1.2 Problemstillingen og gangen i rapporten	8
1.3 Bakgrunn for insentivordningen	8
1.3.1 Kjønnsubalanse i akademia.....	10
1.3.2 Forståelser av kjønnsubalanse	10
1.3.3 Forskning på likestillingstiltak.....	11
1.4 Metode	12
1.4.1 Gjennomgang av registre/statistikk	12
1.4.2 Spørreskjemaundersøkelser	12
1.4.3 Intervjuer og casestudier.....	13
2 OMFANG	14
2.1 Kvinneandelen siden 2002	14
2.2 Ansettelser i perioden.....	16
2.3 Bruk av insentivordningen	19
2.4 Oppsummering	20
3 FØRINGER OG RAMMEVERK FOR INSENTIVORDNINGEN.....	22
3.1 Føringer om insentivordningen	22
3.1.1 Omfattede stillinger	22
3.1.2 Rapportering	23
3.2 Nærmere om ansettelsesprosessen.....	23
3.2.1 Rammebetingelser for UH-sektoren.....	24
3.2.2 Hvordan ansettes vitenskapelig ansatte	25
3.3 Hvordan kan insentivordningen virke?.....	27
3.3.1 Insentiv på systemnivå.....	27
3.3.2 Insentiv i de konkrete ansettelsene	27
3.4 Oppsummering	27
4 KOMMUNIKASJON OG KUNNSKAP OM INSENTIVORDNINGEN	29
4.1 Kommunikasjon fra KD til institusjonene	29
4.2 Kunnskap om ordningen ved institusjonene	29
4.2.1 Kunnskap om ordningen hos instituttledelsen.....	30
4.3 Kunnskap om ordningen i forbindelse med de konkrete ansettelse	32
4.4 Oppsummering	33
5 VURDERING AV INSENTIVORDNINGEN PÅ SYSTEMNIVÅ.....	35
5.1 Signaleffekt og legitimering av likestillingsarbeidet.....	35
5.2 Instituttledernes vurdering av ordningen.....	37
5.3 De berørte kvinnenes vurdering av ordningen.....	40
5.4 Oppsummering	40
6 INSENTIV I DE ENKELTE ANSETTELSENE	42
6.1 Kunnskap om mulige virkemidler.....	42
6.2 Likestillingstiltak på fem stadier	43
6.2.1 Før utlysningsteksten blir satt	43
6.2.2 Ved formulering av kunngjøringstekst.....	45
6.2.3 Ved å øke søkergrunnlaget.....	45
6.2.4 Ved å få flere av de kvinnelige søkerne til vurdering.....	46
6.2.5 Ved innstillingen.....	47
6.3 Skjønn og virkemidler i ansettelsesprosessen.....	47

6.3.1	Bruk av virkemidler	49
6.4	Ordningen som økonomisk insentiv.....	50
6.5	Oppsummering.....	51
7	OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER.....	52
7.1	Lav kvinneandel i MNT-fag.....	52
7.2	Forslag til andre ordninger.....	55
7.3	Avsluttende refleksjoner	58
	REFERANSER.....	60

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

For å øke andelen kvinner i høyere akademiske stillinger i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag), iverksatte Kunnskapsdepartementet i 2010 en insentivordning. Proba har evaluert ordningen.

Vi finner at ordningen har legitimert satsingen på likestilling og kjønnsbalanse hos institusjonene på sentralt nivå, men at den i liten grad er forankret på instituttnivå. Vi finner ingen endret veksttakt i andelen kvinner innen berørte førstestillinger siden ordningen ble innført i 2010. Vår vurdering er dermed at ordningen har hatt liten effekt, noe som også er vårt hovedinntrykk fra våre intervjuer ved seks av institusjonene og spørreundersøkelse med berørte institutter.

Med bakgrunn i at instituttene har en svært sentral rolle i en ansettelsesprosess, samtidig som mulighetene til å påvirke ut fra kjønn er relativt begrenset, anbefaler vi derfor ikke at ordningen videreføres. Vi kommer imidlertid med forslag til andre tiltak som vil gi en mer direkte uttelling på kjønnsbalansen innen MNT-fag.

Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet iverksatte i 2010 en prøveordning for å øke andelen kvinner i høyere akademiske stillinger i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag) på ni universiteter og høyskoler. Bakgrunnen for satsingen er den lave kvinneandelen innen MNT-fag.

Siden 1980-tallet har det vært iverksatt en rekke tiltak for å fremme likestilling i norsk forskning. Et av disse var fram til 2003 øremerkede stillinger til det underrepresenterte kjønn i academia. Denne praksisen ble imidlertid brakt inn til EFTA-domstolen som konkluderte med at øremerking av stillinger er i strid med Norges EØS-rettslige forpliktelser.

Konsekvensen av dette var at myndighetene igangsatte en prosess for å finne alternative virkemidler for å øke andelen kvinner innen academia. Blant annet kom Statskonsult i 2006 og Komité for integreringstiltak - Kvinner i forskning (KiF)¹ i 2007 og 2008 med forslag til en rekke tiltak. Ulike tiltak og ordninger er drøftet i disse rapportene.

Med utgangspunkt i forslagene fra Statskonsult og KiF utviklet Kunnskapsdepartementet en insentivordning for å øke andelen kvinner i høyere akademiske stillinger i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag). Prøveordningen ble iverksatt på ni universiteter og høyskoler fra år 2010.

Ordningen omfatter ansettelser i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, professor og dosent. I 2009 var det 260 kvinnelig årsverk i de berørte stillingskategoriene, mens kvinneandel av alle årsverkene var på 16 prosent. For hver kvinne som ansettes i fast og 100 prosent stilling, utløses inntil

¹ Komiteen gikk under dette navnet fra opprettelsen i 2004 og endret navn i 2010 til Komité for kjønnsbalanse i forskning. Forkortelsen KiF ble beholdt.

300.000 kroner til institusjonen. Internt opprykk omfattes ikke. Ordningen skulle i utgangspunktet vare i tre år, men ble senere forlenget med ett år.

Problemstilling og metode

I denne rapporten undersøker vi om og eventuelt i hvilken grad insentivordningen bidrar til å utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i MNT-fag.

Vi har i oppdraget vurdert om ordningen...

1. er et effektivt tiltak for å bidra til å utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i MNT-fag
2. har ført til endrede holdninger og praksis ved universiteter og høyskoler for å finne kvalifiserte kvinnelige søkere til toppstillingene de utlyser
3. har medført økt bevissthet om likestilling i UH-sektoren.

Oppdragsgiver ønsket også anbefalinger om prøveordningen og innspill om andre tiltak for kjønnsbalanse i UH-sektoren.

Vi har i evalueringen gjennomført intervjuer med informanter som kan belyse ordningen og kjønnsdimensjonen innen akademia, registeranalyse av utviklingen av kjønnsbalansen innen berørte stillinger innen MNT-fag for perioden 2002-2012, en kartleggingsundersøkelse, en spørreundersøkelse med alle institutter som faller innenfor ordningen og en rekke intervjuer med ledere på ulike nivåer på seks av de berørte institusjonene. Vi har også intervjuet fire kvinner som har utløst ordningen.

Vurderinger

Omfang stillinger i MNT-fag

I 2002 var det 139 kvinnelig årsverk i de berørte stillingskategoriene innen MNT-fag totalt. I 2009 var antallet økt til 260, mens antallet i 2012 var på 311. Det gir en økning på 51 årsverk siden ordningen startet i 2010, som er en vekst på 20 prosent. Den årlige veksten har imidlertid vært omtrent lik alle årene fra 2002 og frem til 2012. Vi finner dermed ingen endret veksttakt etter at ordningen ble innført.

Det er relativt få ansettelser innen MNT-fag per år. Totalt har det i perioden blitt ansatt 51 kvinner som utløst insentivordningen. Antall kvinnelige ansettelser har ligget nokså stabilt i perioden. Det ble ansatt 17 kvinner i 2010, 18 i 2011 og 16 i 2012. 39 av de totalt 51 ansettelsene er førsteamanuenser, 10 er professorer og 2 er førstelektorer. De fleste instituttene har utløst midler for én kvinne i perioden, men enkelt har noen flere. Instituttet med flest har ansatt fire kvinner.

Hvordan kan insentivordningen virke?

Insentivordningen skal gi de enkelte instituttene med MNT-fag et insentiv om å ansette flere kvinner i berørte stillingsgrupper. Vi drøfter i rapporten hvordan man i hovedsak kan se for seg to former for insentivvirkning, enten på systemnivå eller i en konkret ansettelsesprosess.

En ordning som denne kan støtte opp om annet likestillingsarbeid fra myndighetenes side. Det å ha konkrete ordninger/virkemidler å vise til, aktualiserer og legitimerer at myndighetene retter et særskilt søkelys på kvinner

innen akademien. Den kan også legitimere at institusjoner og institutter satser på likestilling, for eksempel ved strategiske planer, handlingsplaner for likestilling, konkrete ordninger/virkemidler/tiltak og/eller ha likestillingsrådgivere i institusjonenes sentraladministrasjon. Det er dette vi kan kalle systemnivå.

Det sentrale i dette oppdraget er imidlertid om ordningen gir de riktige insentivene når det gjelder de konkrete ansettelsesprosessene. Lykkes man ikke med å rekruttere flere kvinner enn man ville ha gjort uten insentivordningen, er det vanskelig å se at ordningen fungerer etter hensikten. Det er dette vi har fokusert på i denne rapporten.

Kunnskap om ordningen og dens påvirkning på holdninger og praksis

Det har siden oppstarten vært noen uklarheter rundt rammene for ordningen som har skapt usikkerhet og misforståelser. Kunnskap om ordningen har primært ligget på institusjonsnivå. På instituttnivå har den ofte vært fraværende, begrenset eller feilaktig. En forklaring er at det tok noe tid før departementet fikk avklart de momenter som skapte usikkerhet. En annen forklaring er at avklaringene ikke har blitt kommunisert godt nok internt på den enkelte institusjon.

Vi anser at ordningen er viktigst som signaleffekt for de som jobber med likestilling på institusjonsnivå. De fleste aktørene som kjente til ordningen mente at den legitimerte likestillingsarbeidet. På instituttnivå var kunnskapen betydelige mindre og ordningen har dermed i mindre grad påvirket holdninger og praksis på det operative nivået i ansettelsesprosessene.

Hvordan få flere kvinner i førstestillinger i MNT-fag

Før utlysningsteksten blir satt

En tilnærming er å vurdere hvordan stillingen kan tiltale flere kvinnelige søkere før utlysningsteksten blir satt. Dette kan gjøres på flere måter, for eksempel ved fastsetting av stillingsnivå eller fagområde. Mye tyder på at utlysninger av førsteamanuensis – eventuelt en kombinasjon (førsteamanuensis/professor) – gir flere kvinnelige søkere enn rene professorutlysninger. Det å velge å lyse ut stillinger innenfor fagområder der man vet at det er mange kompetente kvinner oppfattet av mange som uaktuelt. Følgende tilbakemelding var vanlig: "Vi velger fagområder uten å tenke kvinner. Vi har en strategi og bemanningsplan i bunn, og den er ikke knyttet til kjønn."

Ved formulering av utlysningsteksten

Et mulig grep for å øke kvinneandelen er å forme selve utlysningsteksten på en bestemt måte, for eksempel særskilt bredt eller særskilt smalt. Hovedinntrykk fra våre informanter er at de tror at brede stillingsbeskrivelser gir flere kvinnelige søkere enn de smale. Det var også enkelte som trakk frem muligheten for å lage smale utlysninger, men da var det som regel med utgangspunkt i at man hadde noen klare kandidater som man ønsket å ha blant søkerne.

Ved å øke søkergrunnlaget

En måte å øke søkergrunnlaget på er å kontakte aktuelle kvinner og oppfordre disse til å søke. Dette gjøres aktivt av noen institusjoner. Det kan være gjennom

nettverk eller ved å benytte lete- og hentekomiteer. Slike komiteer er vanlig ved noen av de større institusjonene.

Ved å vurdere flere av de kvinnelige søkerne

Få av instituttene har hatt praksis med å informere de som sitter i bedømmelse-/sakskyndigekomiteen om insentivordningen. Dette er som forventet siden deres primære oppgave er å vurdere kandidatene faglig. Det var imidlertid enkelte som brukte shortlisting av kvinner når det var mange søkere. Dette går ut på å inkludere alle eller noen av de kvinnelige kandidatene i den videre prosessen, selv om man ved første gjennomgang kun finner menn blant de best kvalifiserte. Tanken er at man ved nærmere gjennomgang vil avdekke forhold som man kan ha oversett i den første gjennomgangen og/eller at prøveforelesningen og det påfølgende intervjuet kan bidra til å rokere på rangeringen til komiteen.

Ved innstillingen

Likestillingsloven åpner for at det gis fortrinn til den søkeren som tilhører det underrepresenterte kjønn, dersom søkerne er likt eller tilnærmet likt kvalifiserte. I Hovedavtalen i Staten er dette beskrevet som et påbud. Gjennom intervjuene kommer det fram at det ved universiteter og høyskoler ofte er diskusjoner om reglene ved tilsetninger og hvordan de skal forstås. I forbindelse med en ansettelse kan man legge større eller mindre vekt på forhold som faglig profil, forskergruppetilhørighet og type prosjekter, pedagogiske evner, erfaring med forskningsledelse, intervju og prøveforelesning, veiledningserfaring mv. Det blir imidlertid rapportert om at det ofte blir betydelig støy hvis bedømmelseskomiteens rangering blir endret og/eller benytte moderat kjønnskvolter.

Konklusjoner og tilrådinger

På grunnlag av våre funn anbefaler vi ikke at insentivordningen videreføres i 2014. Det begrunnes ut fra følgende momenter:

Kjennskapen til ordningen er ganske stor på institusjonene sentralt, noe lavere på fakultetsnivå, og generelt liten på instituttnivå. Det er på instituttnivå vi finner de viktigste aktørene i en ansettelsesprosess, hvilket betyr at ordningen gir lite insentiver i den enkelte prosess.

Insentivordningen virker i større grad som et insentiv og vekker størst begeistring på sentralt nivå. Selv om ordningen støtter opp om likestillingsarbeidet og bidrar til å legitimere et søkelys på kjønnsbalansen innen MNT-fag på institusjonsnivå har den i liten grad bidratt til å endre holdninger og dermed praksis på operativt nivå. Mange av institusjonene har også en rekke andre satsinger på likestilling som vi tror har større betydning for holdningene og praksis enn denne ordningen.

Vi finner ingen endret veksttakt i andelen kvinner innen berørte førstestillinger siden ordningen ble innført i 2010. Selv om man naturligvis kan argumentere for at den ville vært lavere uten ordningen, støtter våre intervjuer og spørreundersøkelse opp om vår vurdering av at ordningen har hatt liten effekt. Det kan også illustreres av at vi også har fått beskrevet svært få ansettelser der insentivordningen har blitt brukt som forklaring.

Årsaken til lav kvinneandel innenfor førstestillingene er flere. Noe kan forklares med at det er færre kvinner enn menn på lavere nivåer, og dermed vil også kvinneandelen i førstestillinger være lav. Selv om det «historiske etterslepet» kan bidra til å øke kvinneandelen på sikt, ser vi fra andre fag at det kan ta svært lang

tid til at begge kjønn er representert med minst 40 prosent (som ofte settes som et mål). Noe kan forklares med «glasstaket», men det er også en kjensgjerning at en del kvinner bruker mer tid på omsorgsarbeid.

Akademia er i dag preget av stor grad av midlertidige ansettelsesstillinger. Selv om arbeidsgivers adgang til å benytte midlertidig ansettelse er begrenset i tjenestemannsloven finner vi at dette er den vanlige ansettelsesmåten frem til man får fast ansettelse i en førstestilling. Utfordringen knyttet til midlertidig ansettelse kan slå spesielt uheldig ut for kvinner, for eksempel i forbindelse med å få barn.

En rekke av våre informanter anså også at midlertidigheten er en viktig grunn til at kvinner ikke søkte på førstestillinger. Enten fordi de hopper av den akademiske karrieren tidligere i løpet, for eksempel etter fullført PhD, eller fordi de vet om menn som i større grad har lyktes i å bygge opp sin meritterende kompetanse, på tross av midlertidigheten. De lar derfor være å søke på relevante stillinger.

Vi har ikke vurdert overnevnte utfordringer knyttet til karriereveier i academia, utover å konstatere at de strukturelle forholdene i sektoren trolig har stor betydning for hvem som kan nå opp i konkurransen til stillinger som førstelektor, førsteamanuensis og professor. Vi kan heller ikke se bort fra at disse strukturelle forholdene har betydning for hvem som velger bort en akademisk karriere.

Forslag til andre ordninger

Som vi drøfter i rapporten, er vurderingene av aktuelle kandidater til en førstestilling i all hovedsak basert på faglige vurderinger. Skal departementet ha en egen ordning for å øke andelen kvinner i førstestillinger innen MNT-fag – med omtrent samme økonomiske omfang som insentivordningen – anbefaler vi andre ordninger som i større grad er målrettet på å øke andelen kvinnelige kvalifiserte søkere, enn en premieringsordning som kommer inn *etter* avsluttet ansettelsesprosess. Vi ser for oss følgende muligheter:

- Midler til ressurspersoner som følger opp konkrete ansettelsesprosesser
- Midler til letekomité
- Midler til å hente aktuelle kandidater, for å vise frem institusjonen mv.
- Midler for å støtte opp om opprykk til professor
- Midler til professor II-stillinger
- Midler til førsteamanuensis II-stillinger

Våre forslag til tiltak er illustrert i kapittel 7, men ikke konkretisert og beskrevet inngående. Man kan tenke seg ulike måter å gjøre dette på, ikke minst med tanke på hvordan en eventuell ordning skal avgrenses og administreres. I tillegg må man vurdere om de skal være kjønnsnøytrale eller forbeholdes ett av kjønnene.

Vi anser at formelle avklaringer med for eksempel aktører som academia, jurister med arbeidsrett og likestillingsmiljøer kan være nødvendig før ett eller flere av våre forslag til tiltak kan bli implementert. Når det gjelder administrering, anbefaler vi å gjøre den så enkel som mulig.

1 Innledning

Kunnskapsdepartementet iverksatte i 2010 en prøveordning for å øke andelen kvinner i høyere akademiske stillinger i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag). Ordningen omfatter ansettelse i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, professor og dosent. Av de totalt 1.588 årsverkene i 2009 hadde kvinnene 260 årsverk, som gir en kvinneandel på 16 prosent.

Ordningen som vi evaluerer i dette oppdraget er ment som et økonomisk insentiv for å ansette kvinner i nevnte stillingskategorier. For hver kvinne som ansettes i fast 100 prosent stilling, utløses 300.000 kroner til institusjonen. Ordningen omfatter ni universiteter og høyskoler.

I denne rapporten undersøker vi om og eventuelt i hvilken grad insentivordningen bidrar til å utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i MNT-fag.

1.1 Om insentivordningen i dag

Insentivordningen ble opprettet etter forslag fra Komité for integreringstiltak - Kvinner i forskning (KiF)² for å øke andelen kvinner i MNT-fag (Kvinner i Forskning, 2007). Insentivordningen er et alternativ som er ment som et supplement til institusjonenes arbeid for likestilling. Ordningen har hovedsakelig en likestillingspolitisk målsetting, men har også mål om økt bredde i kompetanse og perspektiver, og gjennom dette å bidra til økt kreativitet og kvalitet i forskning.

Prøveordningen omfatter følgende ni institusjoner: Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet i Bergen (UiB), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Tromsø (UiT), Universitetet i Agder (UiA), Universitetet i Stavanger (UiS), Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB), Høgskolen i Telemark (HiT) og Høgskolen i Gjøvik (HiG).

I 2012 var i alt 82 institutter/seksjoner inkludert i ordningen. Institusjonene som omfattes av ordningen er valgt ut etter to kriterier: de tilbyr doktorgradsutdanning innen MNT-fag, og de har faglige organisasjonsheter som faller inn under definisjonen MNT-fag i henhold til Universitets- og høyskolerådets vitenskapsdisipliner. For å utløse ordningen må kvinnene ansettes i faste fulltidsstillinger gjennom en ordinær ansettelsesprosess. Internt opprykk omfattes dermed ikke av ordningen.

Det ble satt av til sammen tretti millioner kroner til ordningen. Ordningen skulle i utgangspunktet vare i tre år, men ble senere forlenget med ett år. Hvert år har hatt en øvre ramme på 10 millioner kroner. En eventuelle lavere uttelling ett år blir ikke overført til påfølgende år. Dersom ikke rammen overskrides, vil hver tilsetting som omfattes av ordningen utløse kr 300 000 for institusjonen. Blir det ansatt flere enn 33 kvinner i løpet av ett år vil uttellingen pr ansettelse bli redusert slik at den øvre rammen på 10 millioner ikke overskrides. Midlene har blitt utbetalt med ett års forsinkelse etter rapportering, slik at en ansettelse i 2010 ville ha blitt

² Komiteen gikk under dette navnet fra opprettelsen i 2004 og endret navn i 2010 til Komité for kjønnsbalanse i forskning. Forkortelsen KiF ble beholdt.

rapportert i 2011 og ha gitt en utbetaling i 2012.

1.2 Problemstillingen og gangen i rapporten

Vi undersøker i denne rapporten om, og i hvilken grad, insentivordningen er et effektivt tiltak for å bidra til å utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i toppstillingene i MNT-fag. Vi har delt problemstillingen i tre deler:

1. Har insentivordningen ført til flere ansettelser av kvinner i høyere stillinger i MNT-fag?

For å undersøke dette kartlegger vi omfanget av utløste midler i kapittel to og belyser ordningens føringer og rammer i kapittel tre. Vi undersøker hvorvidt ordningen har bidratt til økt kvinneandel ved de berørte instituttene siden 2009, og vurderer dette også opp mot et lengre tidsperspektiv.

2. Hvor utbredt er kjennskapen til ordningen i miljøene?

Et premiss for at ordningen skal kunne fungere som et insentiv, er at den er kjent i miljøene. Vi beskriver kommunikasjonen og kunnskapen om ordningen på forskjellige nivåer og blant ulike aktører i kapittel fire.

3. Har insentivordningen ført til endrede holdninger og praksis?

Ettersom ordningens omfang er relativt begrenset, sier tallene alene nokså lite om ordningens virkning. Vi har derfor lagt stor vekt på å beskrive om ordningen har ført til endrede holdninger, økt bevissthet og/eller endret praksis ved universiteter og høyskoler for å finne kvalifiserte kvinnelige søkere til toppstillingene de utlyser. Vi diskuterer i hvilken grad ordningen fungerer som et insentiv på sentralt nivå, altså sentraladministrasjon og fakultet, i kapittel fem, og på instituttnivå, der tilsettingene primært foregår, i kapittel seks. Vi undersøker her hva som gjøres av tiltak for å øke kvinneandelen og om dette har endret seg etter at insentivordningen ble innført.

I kapittel sju presenterer vi vår overordnede vurdering av ordningen og våre anbefalinger.

1.3 Bakgrunn for insentivordningen

Likestillingsloven § 1a³ pålegger arbeidsgiver å forhindre forskjellsbehandling, og aktivt sette i verk konkrete tiltak for å fremme likestilling. Siden 1980-tallet har det vært iverksatt tiltak for å fremme likestilling i norsk forskning. Fram til 2003 var et av tiltakene øremerkede stillinger for det underrepresenterte kjønn i akademia.⁴ At det ble satt kvinnerekord ved UiO nettopp i 2002, kan ses i sammenheng med øremerkingstiltaket (Nielsen, 2004: 313). Denne praksisen ble imidlertid brakt inn for EFTAs overvåkingsorgan ESA. EFTA-domstolen konkluderte i 2003 med at

³ <http://www.lovddata.no/all/tl-19780609-045-0.html#1>

⁴ Bl.a. UiO praktiserte øremerking av stillinger. Etter at UiO rundt år 2000 lyste ut noen post.doc-stillinger og professorater øremerkede for kvinner, ble denne praksisen klaget inn av en mannlig stipendiat.

øremerking av stillinger er i strid med Norges EØS-rettslige forpliktelser (Teigen, 2006: 189).

Den første KiF-komiteen (KiF 2004-2006) mente at Norge hadde tolket dommen fra EFTA-domstolen for strengt. Etter dommen har det også skjedd en endring i EUs likebehandlingsdirektiv. KiF-komiteen konkluderte, etter juridisk rådgivning, at utfallet ville vært annerledes hadde saken kommet opp etter direktivendringen.

Som følge av dommen har Regjeringen arbeidet for å avklare med ESA i Brussel om hvilke virkemidler som kan brukes for å nå likestillingsmålene, uten at det kommer i konflikt med EU-regelverket. I 2008 bestilte KD en tiltaksplan fra den andre KiF-komiteen. Siden det på dette tidspunktet var uavklart om Norge kunne klage på EFTA-dommen, ble det i denne tiltaksplanen også inkludert forslag til tiltak som involverte øremerkede stillinger (Kvinner i Forskning, 2008: 4 og 6). Den økonomisk insentivordningen som vi evaluerer i dette oppdraget bygger på en modell foreslått av Statskonsult, som utarbeidet seks ulike insentivmodeller på oppdrag for den første KiF-komiteen (Statskonsult, 2006, Kvinner i Forskning, 2007: 39).

Tre av modellene Statskonsult foreslår inneholder ikke økonomiske insentiver, men består utelukkende av andre insentiver, som for eksempel sammenligning og rangering, benchmarking eller regjeringsbestemte resultatmål i tildelingsbrevene. Av modeller med økonomiske insentivordninger foreslår de 1) konkrete resultatmål og insentiver hvis institusjonen når et gitt mål, 2) premiering for hver enkelt ansatt kvinne, som kan gjøres generelt eller målrettes inn mot ulike fagområder, stillingskategorier eller lignende, og 3) KD avsetter en pengesum øremerket til likestillingstiltak, som institusjonene kan søke om ved å legge fram sine planer. Pengene utløses om planene finnes gode nok og institusjonen bidrar med en tilsvarende sum selv (Statskonsult, 2006).

Den eksisterende ordningen er en variant av nummer to, en premieringsordning som omtales som stykkprisfinansiering (Statskonsult, 2006: 26). Statskonsult foreslår flere varianter av stykkprisfinansiering ved ansettelse, fra en helt generell modell som favner alle fagområder og faste vitenskapelige stillinger i UH-sektoren, til modeller som er rettet mot spesifikke fagområder eller stillingskategorier lik den eksisterende ordningen.

Statskonsult har også vurdert de ulike virkemidlene etter hvor kraftfulle de tenkes å være som likestillingstiltak. De rangerte de følgende fra svake insentiv til sterke insentiv: Rapporteringskrav, benchmarking, fast tema på etatsstyringsmøtene, regjeringen setter resultatmål, premiering ved måloppnåelse, stykkprisfinansiering og øremerkede likestillingstiltak. På denne skalaen ble dermed insentivordningen vurdert til å være et av de sterkere insentivene (Statskonsult, 2006: 18).

I Statskonsults rapport blir det påpekt at en type resultatbasert finansieringsordning både kan synliggjøre kvinnemangelen i akademias toppstillinger, og at den vil gi uttrykk for en politisk vilje til å prioritere dette området. Videre mener de at ordningen kan gi et viktig signal til de kvinner som ønsker seg en vitenskapelig karriere om at de er ønsket.

Statskonsult mener at virkningen av en insentivordning vil bl.a. avhenge av tilgangen på kvalifiserte kvinnelige søkere, men påpeker at erfaring med øremerkede professorater viser at tilgangen på kvalifiserte søkere ikke har vært et problem når finansieringen har vært god (Statskonsult, 2006: 28).

1.3.1 Kjønnsubalanse i akademia

Naturvitenskap var opprinnelig det feltet der de første kvinnene fikk innpass på universitetet. Embetsmannsfag, som juss og teologi, ble regnet som ukvinnelige og for krevende for kvinner, fordi de fordret prinsipper og moralsk likevekt som kvinner angivelig manglet. Naturvitenskap var dermed forstått som bedre egnet (Gjengedal, 2021). Norges første kvinnelige professor var faktisk naturviter; biologen Kristine Bonnevie ble tilsatt som professor i zoologi i 1912 (Nordal og Hessen, 2012).

Selv om ikke alle MNT-fag har en lav kvinneandel, har kvinneandelen generelt i MNT-fag holdt seg svært lav. NIFU har i en kvantitativ studie av kvinner og menns karriereløp i akademia sett nærmere på forskjellen mellom de ulike fagfeltene innenfor MNT-fagene. De finner at andelen kvinner blant professorene og førsteamanuensene varierer mindre blant MNT-fagene enn den gjør mellom andre fagområder. Det MNT-faget med flest kvinner i professor- eller førsteamanuensisstillinger er biofag/bioteknologi, mens det er færrest i informatikk/informasjonteknologi (Vabø et al., 2012: 55).

Når alle fag er regnet med er kvinner i overvekt som studenter, og kvinner tok for første gang i 2012 igjen menn på doktorgradsnivå (NIFU, 2013). Allikevel synker kvinneandelen systematisk i de fleste fag jo høyere i stillingsnivå man kommer.

Kjønnssegregeringen mellom fag og mellom nivået på stillinger speiler et komplekst samspill av faktorer. Det dreier seg både om et sosialt og intellektuelt verdsettingshierarki mellom fagene, systematiske og kjønnete forskjeller i mulighetene til å søke på krevende toppstillinger og forskjellige betingelser for arbeidstakerne og -søkerne. Jenters og kvinners manglende valg av MNT-fag er også mer uttalt i Norge enn mange andre land (Reisel og Brekke, 2013).

KiF påpeker at det er en høyere andel kvinner blant nytilsatte enn blant kvinner i faste vitenskapelige stillinger sett under ett (Kvinner i Forskning, 2008: 9). Dette kan ses på som en positiv trend, men KiF viser også til at veksten i kvinneandelen blant nytilsatte i faste vitenskapelige stillinger er langt fra tilstrekkelig dersom målet er kjønnsbalanse.

1.3.2 Forståelser av kjønnsubalanse

Man kan analysere kjønnsubalansen i akademia fra flere innfallsvinkler. En måte å forklare kjønnsubalanse i akademia på er å se på kulturen i fagmiljøene (jf. Egeland et al., 2013). En annen innfallsvinkel er å analysere eksterne faktorer som kvinnenens familiesituasjon og motivasjon, kjønnete mønstre i konflikterende arbeidsliv og lignende (jf. Vabø et al., 2012). En tredje er å analysere formen på akademias ansettelsesprosesser. I denne rapporten skal vi primært holde oss til denne siste innfallsvinkelen.

I tidligere forskning på akademias ansettelsesprosesser refereres det ofte til en kjent hypotese om at kvinners lave andel i akademia vil jevne seg ut etter hvert som det kommer flere kvinnelige studenter og stipendiater. Skjeie og Teigen kaller dette den "historiske etterslepsmodellen" (Skjeie og Teigen, 2003). Det har imidlertid vist seg at til tross for kvinners inntog i de lavere nivåer, er det ikke slik at de blir værende. Det jevner seg ikke ut av seg selv over tid, fordi kvinner faller fra jo høyere opp de kommer på akademias karrierestige. Empirien viser dermed

at det er lite hold i etterslepsmodellen (Nielsen, 2004: 316). Denne "lekkasjen" er ofte omtalt som "the leaky pipeline", den lekkende rørledningen.

En forståelsesmodell av hvorfor kvinner faller fra på vei oppover karrierestigen i akademia, er at kvinner når et "glasstak". En ny rapport viser for eksempel at på informatikk mastergrad, der det er stor overvekt av menn, opplevde de kvinnelige studentene at instituttet satt pris på at det kom flere kvinnelige studenter, men at de også måtte bevise mer faglig kompetanse før de ble oppfattet som jevnbyrdige med de mannlige studentene (Thun og Holter, 2013).

Elisabeth L'Orange Fürst, som gjorde en av de første undersøkelsene om kvinner i akademia i 1988, fant at kvinnelige søkere kom dårligere ut av selve ansettelsesprosessen enn mannlige søkere (Fürst, 1988). En forklaring kan være at ansettelsesprosessen, som mange forsto som en objektiv prosess, faktisk var delvis skjønnsbasert. Fürst mente at barrierene kvinner møter før toppen kan være ubevisste, strukturelle eller personlige. Tiltak som rettes mot dette må dermed svare på en kompleks meningssammenheng (Fürst, 1988, L'Orange Fürst, 2012).

1.3.3 Forskning på likestillingstiltak

Om man ser universitetshistorien over ett, tegner det seg et bilde av tre "sprang" av andel kvinnelige professorer. Harriet Bjerrum Nielsen argumenterer for at disse sprangene kan knyttes til særtiltak for kvinner i akademia:

En bratt stigning 1986–89 skyldes at stortingsflertallet vedtok et antall opprykkshjemler for kvinner; en noe slakere stigning fra 1993 avspeiler at den personlige opprykksordningen på dette tidspunkt ble innført for alle (både menn og kvinner); en ny noe brattere stigning fra omkring årtusenskiftet står antakeligvis øremerkingen for. (Nielsen, 2004: 313)

Nielsen påpeker at man på denne måten kan anta at særtiltak virker, og at uten disse ser universitetene ut til å ha vansker med å innlemme kvinner i akademias toppsjikt til tross for at det kommer mange kvinner nedenfra.

Flere av studiene som har evaluert enkelttiltak konkluderer også med at likestillingstiltak virker. I Forskningsrådets rapport *Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitets-satsninger YFF, SFF og SFI* fra 2009, sammenlignes tre ordninger fra perioden 2001-2006 (Forskningsrådet, 2009). Studien viste at når det ble tatt likestillingshensyn i utlysningene, økte andelen kvinner som fikk en tildeling.

Når det gjelder hvilke signaler slike tiltak kan gi for de kvinnene det gjelder, er en evaluering av mentorprogrammet ved UiO betegnende, til tross for at det er et annet type tiltak enn det vi vurderer her. I evalueringen av mentorordningen konkluderte forskerne med at ordningen har hatt en positiv funksjon, spesielt fordi den i seg selv gir et signal om at man er ønsket i systemet (Løvbak og Holter, 2012). Noe lignende forespeilet også Statskonsult at kunne være en effekt av insentivordningen.

1.4 Metode

Omfanget av ordningen og endringer i de aktuelle stillingskategoriene i akademien har vi undersøkt gjennom spørreundersøkelser og tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Gjennom to spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer har vi undersøkt holdningsendringer, atferd og kunnskap om likestillingstiltak.

1.4.1 Gjennomgang av registre/statistikk

Vi har fra DBH fått tilgang til oversikt over institutter som har rapportert at de har ansatt kvinner i det aktuelle tidsrommet. Vi har også en oversikt over totalt antall årsverk mellom 2002 og 2012 og antall ansatte årsverk fordelt på kjønn og stillingstittel ved de berørte institutter for samme periode.

Vi har valgt å innhente tall tilbake til 2002, fordi det er sentralt hvorvidt en eventuell økning i ansettelse av kvinner kun viderefører en eksisterende trend eller om det har skjedd en tydeligere økning de siste tre årene på grunn av insentivordningen. Noen institusjoner kan imidlertid ikke spores tilbake til 2002 på grunn av endringer i sektoren. Vi har derfor tall for HiG, UiS og UMB først fra 2005, UiA fra 2008 og UiT fra 2009. Det har også vært en del endringer på instituttnivå, ved at institutter er slått sammen eller splittet opp i perioden. Vi har i våre analyser forholdt oss til DBHs avgrensninger.

Tallene fra DBH har dermed gitt oss overordnede nøkkeltall over kvinneandelene. DBH har ikke hatt individtall, så det har ikke vært mulig å spore turnover (når ansatte slutter), og eventuelt hvorvidt en turnover etter insentivordningens oppstart har favorisert det ene kjønn. Man ser derfor ikke fra de overnevnte registre for eksempel hvorvidt en mann har sluttet og en annen mann har begynt, men kun antall ansatte og årsverk på et gitt tidspunkt (dvs. oktober hvert år).

Statistikken består altså av to forskjellige registre, ett over antall ansatte totalt og ett over antall årsverk fordelt på kjønn og stillingstype. I tillegg har vi koblet på alle ansettelsene som har utløst insentivmidler i perioden 2010 til 2012.

1.4.2 Spørreskjemaundersøkelser

Vi sendte ut to forskjellige spørreskjemaer. Den ene skulle kun dokumentere alle ansettelse og opprykk i berørte førstestillinger fra 2010 og frem til i dag, mens vi i den andre undersøkelsen blant annet skulle kartlegge kjennskap til insentivordningen. I tillegg kartla vi ansettelsesrutiner, om de gjorde konkrete tiltak for å heve kvinneandelen ved instituttet, eventuelt på hvilken måte, om dette var relatert til insentivordningen og deres vurdering av ordningen.

Det første skjemaet gikk til den personen ved instituttet som har kunnskap om bemanning og rapportering. Vi la opp til at kontorsjef, personalkonsulent eller lignende skulle svare på vegne av instituttet. Det andre skulle gå til instituttleder. Begge undersøkelsene ble sendt ut via internettsystemet Survey-Xact. Det ble purret to ganger gjennom systemet. I tillegg ble en del av de som ikke svarte kontaktet på telefon. Informant fikk i overkant av én måned på å svare.

Respondentene til spørreundersøkelsene ble identifisert fra DBHs register og

institusjonenes hjemmesider. I noen tilfeller ble e-post sent til «postmottaket», mens den i andre tilfeller ble sendt direkte til henholdsvis kontorsjef eller instituttleder. Mottaker ble valgt ut fra hva vi fant av informasjon på instituttens hjemmesider.

Det ble sendt ut e-post til i alt 82 institutter. Vi fikk 38 svar på undersøkelsen som kartla ansettelsene, mens vi fikk 48 svar fra instituttledelsen. Det gir en svarprosent på henholdsvis 46 og 58 prosent.

Vi hadde opprinnelig planlagt å sende et tredje skjema til de kvinnene som utløste midler. Vi hadde lagt opp til å spørre om kjennskap, erfaring og eventuell holdning til insentivordningen, samt holdning til kvinner i MNT-fagene mer allment. Vi fant imidlertid raskt ut at kvinnene normalt ikke var klar over at deres ansettelse hadde utløst insentivmidler. Vi erstattet derfor spørreundersøkelsen med kvalitative intervjuer med noen av de berørte kvinnene.

1.4.3 Intervjuer og casestudier

Vi har intervjuet informanter fra seks forskjellige universiteter og høyskoler, og representanter fra KiF-komiteen og KD. Fra universiteter og høyskoler har vi intervjuet ti instituttledere, seks som sitter sentralt i fakultetsadministrasjonen, tre likestillingsrådgivere og tre berørte kvinner. Dessuten har vi snakket med en nestleder av et institutt, en professor og tidligere leder av likestillingsutvalget og leder av innstillingsutvalget, en studentrepresentant i et fakultetsstyre og en personaldirektør.⁵

Flesteparten av intervjuene inngikk i casestudier ved fire universiteter. For hver case hadde vi samtaler med fakultetsledelse, likestillingsrådgiver, instituttledere fra minst to forskjellige institutter, og minst en av kvinnene som var berørt av ordningen. To av casene ble besøkt, og de andre to ble foretatt over telefon.

Formålet med casestudien var å undersøke nærmere de komplekse mekanismene som ligger bak nyansettelser, der praksis, holdninger og kunnskap om ordningen møtes. I alle casene har vi undersøkt enkeltpersoners holdninger til kjønnslikestilling i MNT-fagene og til insentivordningen, hva slags innflytelse de anser at de har i ansettelsesprosessen, instituttets praksis i ansettelsesprosesser og i hvilken grad likestillingstankegang er en del av denne praksisen. Vi har lagt vekt på å undersøke om hvorvidt caseinstituttens praksis i ansettelsesprosesser og sentrale enkeltpersoners holdninger til eller bevissthet om kjønnslikestilling har blitt endret, og om dette i så fall kan ses i sammenheng med insentivordningen.

Vi har dessuten undersøkt normale prosedyrer for ansettelser ved caseinstituttene og relevante ansettelsesdokumenter, samt de forskjellige caseinformantenes kunnskap om ordningen og hvordan denne kunnskapen har blitt formidlet, eventuelt videreformidlet og mottatt.

⁵ For å rekruttere informanter til casestudien og/eller følge opp spørreundersøkelsene har vi hatt korte samtaler med ytterligere ansatte i berørte institutter, primært ledere/nestledere eller kontorsjefer. Ut fra disse samtalene har vi – om enn i varierende grad – fått et inntrykk av mange av disse ikke kjente til insentivordningen. Vi har imidlertid ikke analysert denne kontakten på noen systematisk måte.

2 Omfang

I dette kapittelet dokumenterer vi kvinneandelen i stillingene førstelektor, førsteamanuensis, professor og dosent i MNT-fag ved de berørte institusjoner siden 2002, ansettelser i perioden insentivordningen har vært virksam (2010-2013), og omfanget av utløste midler fordelt på år, stilling og de forskjellige instituttene.

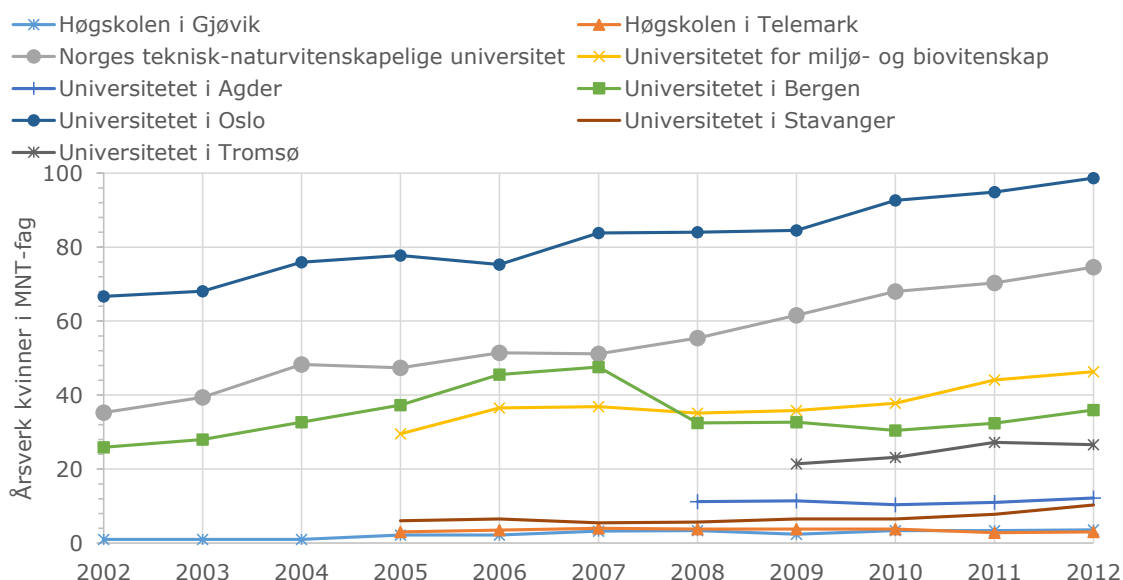
2.1 Kvinneandelen siden 2002

Hvordan har kvinneandelen ved de forskjellige institusjonene utviklet seg siden 2002? I dette avsnittet ser vi på utviklingen i antall kvinnelige årsverk og andelen disse utgjør, samt hvordan kvinneandelen fordeles på de berørte stillingskategoriene.

I 2002 var det 139 kvinnelig årsverk i de berørte stillingskategoriene innen MNT-fag totalt. I 2009 var antallet økt til 260, mens antallet i 2012 var på 311. Det gir en økning på 51 årsverk siden 2009, som er en vekst på 20 prosent. Den årlige veksten har omtrent vært lik alle årene fra 2002 og frem til 2012. Vi finner dermed ingen endret veksttakt etter at ordningen ble innført i 2010.

Figur 2.1 viser den årlige utviklingen i kvinnelige årsverk i berørte stillinger i MNT-fag siden 2002. Hovedinntrykket av figuren er at antall kvinner hos UiO og NTNU har hatt en relativ jevn vekst siden 2002, mens UMB fikk først en liten vekst fra 2009. Dette er de tre største institusjonene innen MNT-fag.

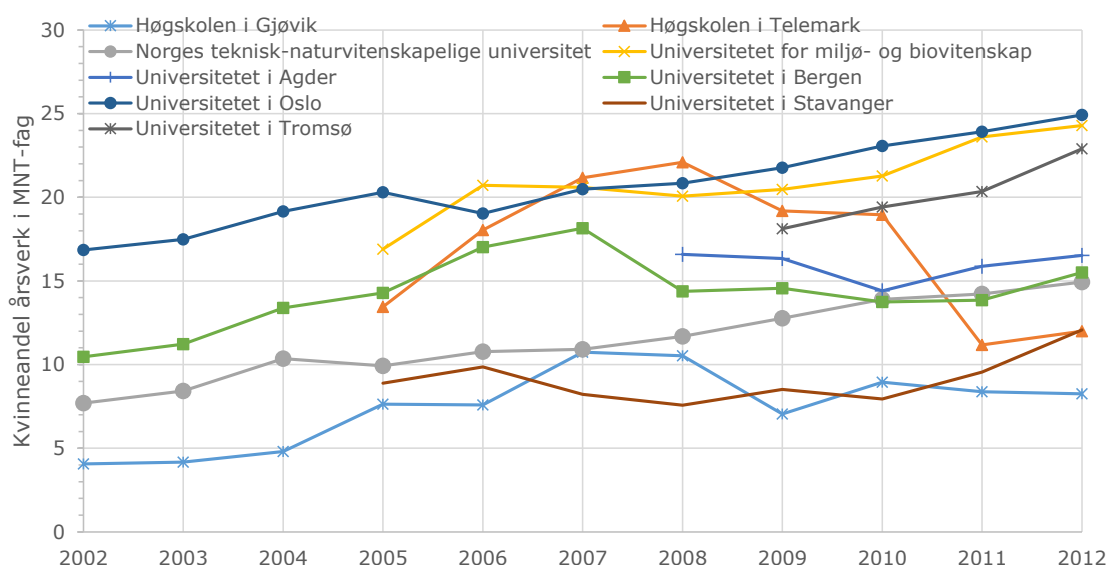
Figur 2.1 Kvinnelige årsverk i berørte stillinger i MNT-fag siden 2002



Kilde: DBH

Vi ser imidlertid et fall for UiB i fra 2007 til 2008. Denne nedgangen skyldes trolig en endring i hvilke institutter som er med i statistikken. Fra 2008 har imidlertid kvinneandelen vært relativt stabil i Bergen. For de institusjonene som er minst innen MNT-fag har antall kvinner vært omtrent uforandret i hele perioden.

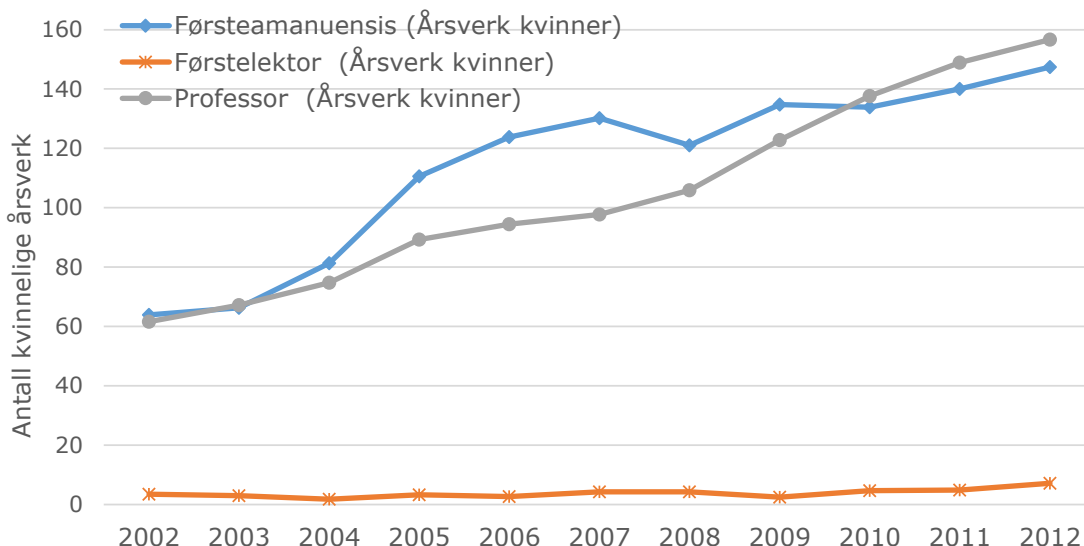
Figur 2.2 Kvinneandelen i berørte stillinger i MNT-fag siden 2002



Kilde: DBH

I Figur 2.2 ser vi på kvinneandelen av totale i årsverk i berørte MNT-fag siden 2002. Som vi ser har andelen økt jevnt i hele perioden for de tre universitetene UiO, NTNU og UMB. Vi ser ingen endring i veksten etter at insentivordngen ble innført i 2010, bortsett fra for UMB. Blant de mindre universitetene innen MNT-fag ser vi en vekst for UiS, mens det er stor nedgang for HiT. Disse har imidlertid svært få MNT-fag (se Figur 2.1).

Figur 2.3 Kvinnelige årsverk i berørte stillinger i MNT-fag siden 2002

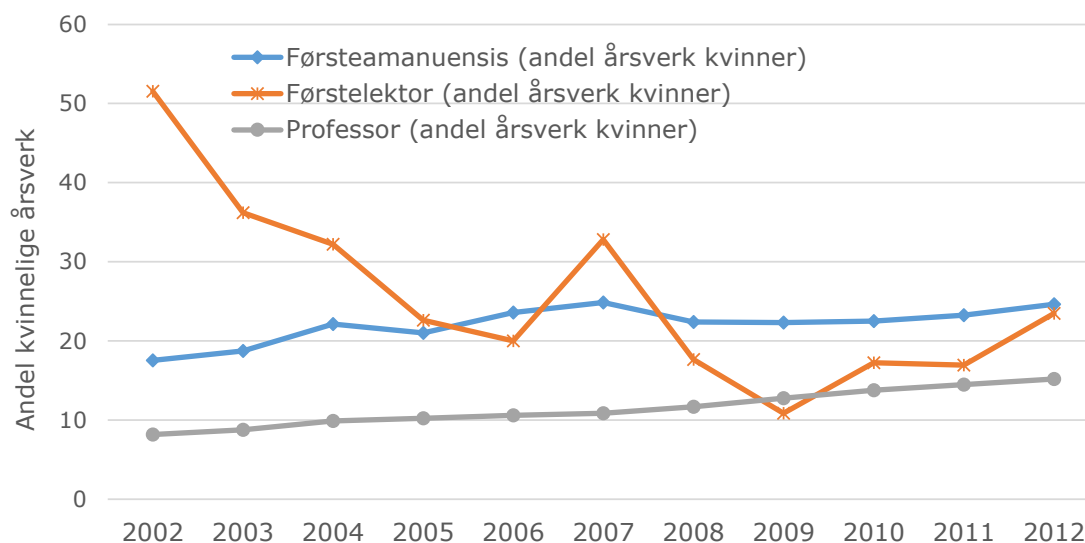


Kilde: DBH

Figur 2.3 viser kvinnelige årsverk i berørte stillinger siden 2002. Vi ser at antall årsverk med kvinnelige professorer/dosenter har økt jevnt siden 2002. Vekst-takten har økt noe fra 2008.

For førsteamanuensene finner vi en betydelig vekst frem til 2007, før den flater ut. Vi observerer en liten vekst igjen de siste par årene. Når det gjelder førstelektorer, så er det i 2012 kun sju årsverk; dette er en dobling fra 2002.

Figur 2.4 *Andel kvinnelige årsverk i berørte stillinger i MNT-fag siden 2002*



Kilde: DBH

Figur 2.4 viser andelen kvinnelige årsverk i berørte stillinger siden 2002. Kvinneandelen for førsteamanuensene har vært stabil i hele perioden. Vi finner en liten vekst fra 2002 til 2007, før vi finner en liten nedgang fra 2007 til 2008. De siste årene har det igjen vært en liten vekst.

Andelen kvinner blant professorene har økt jevnt med mellom 0,3 og vel ett prosentpoeng per år. Vi ser ingen endret veksttakt fra 2009. Endringene for førstelektor er store, men det skyldes svært få stillinger.

Oppsummert viser registeranalysen at kvinneandelen i berørte stillinger innen MNT-fag har hatt en jevn vekst siden 2002. Vi finner små endringer i veksttaket etter at insentivordningen ble innført i 2010, hvilket kan indikere at ordningen har hatt liten effekt. Vi kan imidlertid ikke se bort fra at man uten ordningen ville fått en lavere vekst.

2.2 Ansettelser i perioden

For å få en større forståelse av potensialet av ordningen, sendte vi et spørreskjema til alle instituttene for å kartlegge antall ansettelser i berørte stillinger, samt hvor mange av disse som var kvinner. Vi spurte alle instituttene som eksisterte i 2013 om antall

- ansettelser til fast 100 prosent stilling fordelt på de fire stillingene
- interne opprykk til professor/dosent, førsteamanuensis og førstelektor.

Instituttene skulle rapportere for hvert år og de skulle fordele etter kjønn. Resultatet fra de som svarte vises i tabell 2.1.

Under sammenstillingen av resultatet fant vi et par åpenbare feil, blant annet at et par institutter hadde fått insentivmidler for å ansette kvinner (jf. DBHs register), samtidig som de i vår undersøkelse rapporterte at det ikke ble ansatt noen kvinner samme år. Vi ser imidlertid ikke bort fra at diskrepansen kan forklares med endringer hos instituttene, som for eksempel sammenslåinger/oppsplittinger

og/eller ved at ansatte har skiftet instituttkobling (noen kan for eksempel ha stillinger som formelt er delt på flere enheter).

Selv om man bør tolke tabellen på neste side med varsomhet, anser vi at den gir et godt innblikk i omfang ansettelse og opprykk hos de instituttene som har svart. Vi fikk svar fra 38 institutter, som til sammen representerer 933 ansatte i MNT-fag. Det representerer 56 prosent av alle i MNT-faget.

Svarandelen er en del lavere enn 56 prosent, i og med at e-posten gikk ut til 82 institutter/seksjoner. Vi fikk imidlertid tilbakemelding om at en del av instituttene var svært små, lagt ned i 2013 og/eller anså det som uaktuelt å svare. Ti av dem hadde for eksempel to eller færre ansatte i berørte stillinger i 2002. Selv om flere av de største instituttene ikke har svart, anser vi at tabellen på neste side gir et representativt bilde av situasjonen innen MNT-fag.

Som vi kan se av tabell 2.1 finner vi blant de instituttene som svarte 933 stillinger, fordelt på henholdsvis 338 førsteamanuenser, 18 førstelektorer og 569 professorer. Kvinneandelen er 18 prosent for førsteamanuensene og 14 prosent blant professorene. Tabellen er sortert etter antall ansatte per institutt fra høyt til lavt.

Hos instituttene som svarte ble det i perioden 2010 til mai 2013 ansatt 69 førsteamanuenser og 37 professorer,⁶ det vil si 20 prosent av antall førsteamanuenser i 2012 og sju prosent av antall professorer i 2012. Det illustrerer at instituttene primært ansetter førsteamanuenser. Dette ble også bekreftet i våre intervjuer. Av de ansatte førsteamanuensene var 33 prosent kvinner, mens den blant professorene var fem prosent.

I perioden har instituttene til sammen hatt seks interne opprykk til førsteamanuensis/-lektor (på grunn av det lave antallet vises ikke dette i tabellen). Ansettelse i professorstillinger foregår i større grad gjennom interne opprykk. Som vi ser har berørte institutter hatt til sammen 39 opprykk til professor. Det er sju prosent av alle professorene i 2012. Kvinneandelen blant de med opprykk til professor er på 28 prosent.

⁶ I 2010 ansatte også ett av instituttene en førstelektor. Siden det ikke var flere førstelektoransettelser i perioden viser vi ikke denne ansettelsen i tabellen.

Tabell 2.1 Ansettelses i perioden 2010 til mai 2013		Stillinger okt. 2012						Ansettelses 2010 - hittil 2013								Opprykk til professor			
		Ansatte t		Førsteamenni		F-lektor	Professor		Førsteamanuensis		Professor				2010 - hittil 2013				
		Totalt	Antall	K-andel	Antall	Antall	K-andel	Totalt	Kvinner	Andel	K-andel	Totalt	Kvinner	Andel	K-andel	Totalt	Kvinner	Andel	K-andel
NTNU	Institutt for matematiske fag	48	19	0		29	14 %	3		16 %	0 %	5		17 %	0 %	4	1	14 %	25 %
UiB	Institutt for biologi	48	12	8 %		36	28 %		1	0 %		1		3 %	0 %	4	1	11 %	25 %
UiO	Kjemisk institutt	42	13	8 %		29	7 %	3		23 %	0 %	1	1	3 %	100 %				0 %
UiS	Institutt for matematikk og naturvitenskap	41	20	10 %		21	10 %	2	1	10 %	50 %			0 %	-				0 %
UiO	Institutt for klinisk odontologi	41	13	0 %	1	27	0 %	3		23 %	0 %	1		4 %	0 %				0 %
UiT	Institutt for arktisk og marin biologi	39	13	38 %		26	19 %	3	2	23 %	67 %			0 %	-				0 %
UMB	Institutt for naturforvaltning - INA	39	16	19 %		23	4 %	6	1	38 %	17 %	5		22 %	0 %	7	1	30 %	14 %
UiO	Farmasøytisk institutt	35	11	64 %	1	22	50 %	3	3	27 %	100 %			0 %	-	1	1	5 %	100 %
UMB	Institutt for kjemi, bioteknologi og matvitenskap - IKB	34	13	15 %		21	24 %	1	-	8 %	0 %	1		5 %	0 %				0 %
UMB	Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap - IHA	33	11	0 %		22	18 %	2	1	18 %	50 %			0 %	-	2	2	9 %	100 %
NTNU	Institutt for bygg, anlegg og transport	32	13	15 %		19	0 %	4	1	31 %	25 %	2		11 %	0 %				0 %
UiB	Institutt for fysikk og teknologi	32	7	14 %		25	12 %	4		57 %	0 %	3		12 %	0 %	4		16 %	0 %
UiB	Matematisk institutt	31	12	17 %		19	11 %	5	1	42 %	20 %			0 %	-				0 %
HiT	Fakultet for teknologiske fag	30	13	23 %	3	14	7 %	3		23 %	0 %	3		21 %	0 %	1		7 %	0 %
NTNU	Institutt for energi- og prosesssteknikk	28	6	33 %		22	5 %	1		17 %	200 %	3		14 %	0 %	4	1	18 %	25 %
NTNU	Institutt for biologi	27	7	14 %		20	20 %	3	1	43 %	33 %			0 %		3	1	15 %	33 %
HiG	Avdeling for teknologi, økonomi og ledelse	24	17	0 %	3	4	0 %	1	1	6 %	100 %			0 %					0 %
UiT	Institutt for informatikk	23	16	6 %	1	6	0 %	1		6 %	0 %			0 %					0 %
UiA	Institutt for matematiske fag	21	10	40 %	2	9	33 %	3	2	30 %	67 %	2		22 %	0 %	2	1	22 %	50 %
UiB	Institutt for informatikk	21	4	0 %		17	6 %			0 %				0 %					0 %
UiB	Geofysisk institutt	18	7	29 %		11	9 %	4	2	57 %	50 %	1		9 %	0 %	2		18 %	0 %
UiT	Institutt for fysikk og teknologi	18	5	20 %		13	23 %	1		20 %	0 %	1		8 %	0 %	1		8 %	0 %
UiA	Institutt for informasjons- og kommunikasjonsteknologi	18	8	0 %	4	6	17 %	3		38 %	0 %	1		17 %	0 %				0 %
NTNU	Institutt for geologi og bergteknikk	17	7	14 %		10	30 %		1	0 %		2	1	20 %	50 %				0 %
NTNU	Institutt for petroleumsteknologi og anv. geofysikk	17	2	0 %		15	0 %			0 %				0 %					0 %
UiT	Institutt for kjemi	16	5	20 %	1	10	0 %			0 %				0 %					0 %
NTNU	Institutt for telematikk	15	2	0 %		13	8 %	2		100 %	0 %			0 %					0 %
UiB	De naturhistoriske samlinger	14	9	33 %		5	0 %	2	1	22 %	50 %			0 %					0 %
UiT	Institutt for matematikk og statistikk	14	7	29 %		7	0 %	1		14 %	0 %			0 %					0 %
NTNU	Institutt for elkraftteknikk	14	2	0 %		12	8 %			0 %		1		8 %	0 %				0 %
NTNU	Institutt for teknisk kybernetikk	14	4	0 %		10	10 %			0 %				0 %					0 %
NTNU	Institutt for vann- og miljøteknikk	13	3	33 %		10	20 %	2	1	67 %	50 %	2		20 %	0 %	1		10 %	0 %
NTNU	Institutt for produktutvikling og materialer	13	5	20 %		8	0 %			0 %		1		13 %	0 %				0 %
UiB	Molekylærbiologisk institutt	13	2	50 %		10	10 %	2	1	100 %	50 %			0 %		1	1	10 %	100 %
NTNU	Institutt for bioteknologi	12	3	0 %		9	11 %	1		33 %	0 %	1		11 %	0 %	1		11 %	0 %
UiO	Naturfagsenteret	12	7	71 %	3	1	100 %			0 %				0 %		1	1	100 %	100 %
UiT	Seksjon for naturvitenskap	11	9	44 %		2	0 %			0 %				0 %					0 %
UiT	Institutt for geologi	11	5	0 %		6	33 %			0 %				0 %					0 %
	SUM	933	338	18 %	19	569	14 %	69	23	20 %	33 %	37	2	7 %	5 %	39	11	7 %	28 %

Et hovedinntrykk fra Tabell 2.1 er at det er relativt få ansettelse innen MNT-fag per år. Seks av de 37 instituttene hadde ingen ansettelse i berørte førstestillinger i perioden. 16 av de 37 instituttene hadde i perioden 3 eller flere ansettelse. Institutt for naturforvaltning ved UMB hadde flest ansettelse med elleve til sammen.

2.3 Bruk av insentivordningen

I dette delkapittelet skal vi dokumentere bruk av insentivordningen for perioden 2010 til og med 2012. Totalt har ansettelse av 51 kvinner utløst insentivordningen. Nedenfor ser vi nærmere på fordelingen etter år og stilling.

Tabell 2.2 Ansettelse som har utløst insentivmidler 2010-2012

	Totalt	2012	2011	2010
Førsteamanuensis	39	14	13	12
Førstelektor	2	1	0	1
Professor	10	1	5	4
	51	16	18	17

Kilde: DBH

Som vi kan se av tabell 2.2 har antall kvinnelige ansettelse ligget nokså stabilt i perioden. Det ble ansatt 17 kvinner i 2010, 18 i 2011 og 16 i 2012. 39 av de totalt 51 ansettelse⁷ er førsteamanuenser, 10 er professorer og 2 er førstelektorer. Ingen kvinne er ansatt som dosent i perioden. I neste tabell ser vi nærmere på hvilke institutter som har ansatt disse kvinnene.

⁷ Vi er kjent med at enkelte ansettelse av kvinner ikke ble rapportert innen fristen. Disse ansettelse har dermed ikke utløst insentivmidler. Vi er ikke kjent med dette antallet, men mye tyder på at det ikke er noen omfattende underrapportering.

Tabell 2.3 Ansettelses som har utløst insentivmidler 2010-2012 fordelt på institutt

Insti.	Institutt/seksjon	Årsverk totalt	Årsverk kvinner	Antall personer	2012		2011				2010		Antall ansettelses
					Stilling	Antall	Stilling	Antall	Stilling	Antall	Stilling	Antall	
UMB	Ins. for plante- og miljøvitenskap - IPM	45	23	48			Pro.	1	1.am.	3			4
UiO	Farmasøytisk institutt	31	16	34							1.am.	3	3
NTNU	Ins. for energi- og prosesseteknikk	27	3	28	1.am.	1	1.am.	1					2
NTNU	Ins. for fysikk	40	8	40	1.am.	1					Pro.	1	2
NTNU	Ins. for geologi og bergteknikk	17	4	17			Pro.	1	1.am.	1			2
NTNU	Ins. for kjemi	22	8	22	1.am.	1					1.am.	1	2
NTNU	Ins. for kjemisk prosesseteknologi	21	4	21			1.am.	2					2
NTNU	Ins. for materialteknologi	24	8	25	Pro.	1					1.am.	1	2
NTNU	Ins. for produksjons- og kvalitetsteknikk	15	2	17	1.am.	1					Pro.	1	2
UiA	Ins. for matematiske fag	19	7	21	1.am.	2							2
UiB	Geofysisk institutt	18	3	18	1.am.	1					1.am.	1	2
UiO	Ins. for informatikk	62	10	89			Pro.	1			1.am.	1	2
UiT	Ins. for arktisk og marin biologi	35	9	39	1.am.	2							2
HiG	Avdeling for teknologi, økonomi og ledel	22	1	28			1.am.	1					1
HIT	Ins. for prosess-, energi- og miljøteknologi						Pro.	1					1
NTNU	Ins. for biologi	27	5	27							1.am.	1	1
NTNU	Ins. for bygg, anlegg og transport	29	3	32	1.am.	1							1
NTNU	Ins. for konstruksjonsteknikk	27	3	28			1.am.	1					1
NTNU	Ins. for marin teknikk	20	2	21							Pro.	1	1
NTNU	Ins. for produktdesign	8	1	8			1.am.	1					1
NTNU	Ins. for vann- og miljøteknikk	13	1	13	1.am.	1							1
UMB	Ins. for naturforvaltning - INA	34	4	39			1.am.	1					1
UMB	Ins. for matematiske realfag og teknologi	51	5	56							1.am.	1	1
UiA	Ins. for informasjons- og kommunikasjor	14	-	18							1.lektor	1	1
UiA	Ins. for ingeniørvitenskap	26	1	30	1.am.	1							1
UiB	Ins. for biologi	48	11	48							1.am.	1	1
UiB	Ins. for geovitenskap	36	6	37			Pro.	1					1
UiB	Kjemisk institutt	22	2	23	1.am.	1							1
UiB	Matematisk institutt	30	4	31			1.am.	1					1
UiB	Molekylærbiologisk institutt	11	2	12							1.am.	1	1
UiO	Botanisk hage	1	1	2	1.lektor	1							1
UiO	Fysisk institutt	45	8	55							1.am.	1	1
UiO	Kjemisk institutt	35	7	42							Pro.	1	1
UiO	Matematisk institutt	39	5	47			1.am.	1					1
UiS	Ins. for matematikk og naturvitenskap	30	5	41	1.am.	1							1
		945	183	1 057		16		14		4		17	51

Kilde: DBH

I tabell 2.3 viser vi først antall årsverk totalt, årsverk kvinner og antall ansatte innen de berørte stillingene i 2012. Som vi kan se er det for de fleste instituttene slik at antall årsverk og antall personer er omtrent det samme, med unntak av noen store institutter ved UiO. Det betyr at de aller fleste er ansatt i fulle stillinger.

Vi kan se at Institutt for plante- og miljøvitenskap (IPM) ved UMB har utløst flest insentivmidler, ved å ha ansatt fire kvinner i perioden 2010-2012. Farmasøytisk institutt ved UiO har ansatt tre, mens en del institutter ved NTNU har ansatt to hver. De fleste instituttene har imidlertid kun utløst midler for én kvinne i perioden.

2.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi vist at kvinnelige årsverk i berørte stillingstyper har økt jevnt siden 2002. Det gjelder ikke minst på de tre største institusjonene innen MNT-fag. Den største veksten finner vi blant professorene. Kvinneandelen har

samtidig økt. Veksten finner vi primært blant professorene. Blant førsteamanuensene har andelen vært tilnærmet stabil fra 2005 til 2012.

Det er relativt få ansettelser i MNT-fag per år. Primært ansettes førsteamanuenser. Kvinneandelen blant førsteamanuensene er langt høyere enn blant professorene. Ansettelser i professorstillinger foregår i større grad gjennom interne opprykk, først og fremst fra førsteamanuensisnivå. Alt dette taler for at det er lettere å bli fast vitenskapelig ansatt kvinne i en førsteamanuensisstilling enn direkte i en professorstilling.

Bakgrunnen for forskjellene i bruk av insentivordningen mellom institusjonene er sammensatt, og dreier seg blant annet om antall utlysninger ved institusjonen i perioden, fagområdets tradisjonelle kjønnsbalanse, om kjønnsbalansen i søkergrunnlaget og om holdning og praksis ved instituttet. Sistnevnte kan også til dels relateres til svake føringer om hvordan institusjonene skulle løse oppgaven, ettersom det har blitt lagt til rette for forskjeller i bruk av likestillingstiltak mellom institusjonene. I neste kapittel skal vi blant annet se på hvilke føringer som ble gitt.

3 Føringer og rammeverk for insentivordningen

I dette kapitlet viser vi hvilke føringer som ble gitt om insentivordningen, og vi drøfter hvordan insentivet kan virke. Vi beskriver hvordan ansettelsesprosessen vanligvis foregår i academia, og drøfter hvordan insentivordningen kan virke på to nivåer: på systemnivå og i de konkrete ansettelsene.

3.1 Føringer om insentivordningen

Allerede da insentivordningen var på idéstadiet var intensjonen at det skulle være få føringer på hvilke tiltak institusjonene skulle iverksette for å ansette kvinner (Statskonsult, 2006: 27). Den andre KiF-komiteen skriver at de har med vilje foreslått tiltak som er fleksible, slik at de forskjellige institusjonene kan benytte seg av dem slik det passer best for deres strategier og prioriteringer. Denne fleksibiliteten var ment å sørge for at tiltakene på hvert enkelt sted er formålsrettede og egnet til å håndtere de forskjellige utfordringene institusjonene står ovenfor (Kvinner i Forskning, 2008: 13).

KiF oppgir også at færre føringer vil "reduere administrativt merarbeid knyttet til oppfølging av spesielle føringer, og det er også viktig av hensyn til institusjonenes faglige uavhengighet å ikke pålegge virksomhetene flere føringer enn nødvendig" (Kvinner i Forskning, 2007: 41). At finansieringen skal gå direkte til institusjonene uten noen særskilte føringer har også vært KDs intensjon. Dette har skapt grunnlag for forskjellige løsninger og varierende kunnskap om mulige likestillingstiltak, som vi kommer tilbake til under.

De endelige føringene fra KD begrenset seg til å definere 1) hvilke stillinger som omfattes og 2) rapporteringen av disse.⁸ Under vil vi gå gjennom noen relevante momenter for føringene.

3.1.1 Omfattede stillinger

I tildelingsbrevet for 2010 og rundskrivet sendt til de omfattede institusjonene 22. mars 2010, ble institusjonene orientert om insentivordningen for første gang.⁹ Her angir KD at ordningen omfatter stillingene professor, førsteamanuensis, dosent og førstelektor. Det ble ikke tydeliggjort på dette tidspunktet at ordningen skulle vare i tre år, at den kun omfattet 100 prosent stillinger og at den ikke omfatter interne opprykk.

Både gjennom skriftlig kommunikasjon og gjennom våre intervjuer har vi fått dokumentert at det har knyttet seg usikkerhet og misforståelser til hvilke

⁸ I tillegg er det også gitt rammer for beløpet, se kapittel 1.

⁹ I tillegg ble rundskrivet sendt til Høyskolen i Bodø (HiBo), som også tilbyr doktorgradsutdanning innen MNT-fag. HiBo ble siden vurdert til å ikke falle inn under definisjonen MNT-fag i henhold til UHRs vitenskapsdisipliner.

ansettelser som utløser midler. Denne usikkerheten har både dreid seg om de punktene nevnt ovenfor der avklaring var nødvendig umiddelbart, men også punkter der departementet har kommet med nødvendige avklaringer etter hvert. Det kom fram at disse avklaringene ikke nødvendigvis har nådd relevante aktører ved berørte institusjoner. Misforståelsene har blant annet vært knyttet til praksis rundt opprykk til professor og hvorvidt ansettelser etter fireårsregelen¹⁰ i de berørte stillingskategoriene inkluderes i ordningen.

3.1.2 Rapportering

DBHs rapporteringsbeskrivelse sier at dersom en person rekrutteres fra egen institusjon og tilsettes som beste kandidat etter utlysning og i konkurranse med andre, skal vedkommende tas med i rapporteringen. Derimot vil en person som har søkt om personlig opprykk ikke omfattes av insentivordningen og skal dermed ikke rapporteres.

Rapporteringen av ansettelser som utløser insentivmidler foregår via en egen registrering i DBHs database, hvor de aktuelle institusjonene, stillingskategoriene og underenheter legges inn. Den endelige fristen for rapportering av data er 15. februar hvert år til DBH for det foregående året.¹¹ Midlene blir utbetalt året etter rapporteringsåret. Ved forsinket rapportering utløses ikke midlene.

3.2 Nærmere om ansettelsesprosessen

Vi skal nedenfor beskrive hvordan UH-sektoren ansetter vitenskapelig ansatte i de stillingene som berøres av insentivordningen. Beskrivelsen er basert på våre caseintervjuer. Selv om det er noen ulikheter mellom institusjonene, og mellom fakultetene på den enkelte institusjon, finner vi svært mange likhetstegn. Beskrivelsen nedenfor gir dermed et representativt bilde av hvordan en ansettelsesprosess foregår innen MNT-fag, selv om det åpenbart kan være systematiske avvik hos enkelte av fakultetene/instituttene og/eller at det gjennomføres enkeltansettelser som avviker fra normen på eget fakultet/institutt.

Til grunn for alle ansettelser i UH-sektoren ligger lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler og *forskrift om ansettelse og opprykk i universitet og høyskolesektoren* (FOR 2006-02-09 nr. 129). I tillegg reguleres ansettelse for eksempel i arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven, likestillingsloven, og Statens personalhåndbok.

Den enkelte institusjon, fakultet og/eller institutt kan også ha egne føringer på hvordan en ansettelsesprosess skal gjennomføres. UiO har for eksempel følgende overordnede rutine for ansettelse av førsteamanuensis og professor:

Først en sakkyndig komité: en faglig representativ gruppe (3 personer)

¹⁰ «Fireårsregelen» i tjenestemannsloven innebærer at en arbeidstaker etter fire års midlertidig ansettelse har stillingsvern på linje med fast stilling. Dette kan for eksempel skje dersom man vikarierer lenge i en av de berørte stillingskategoriene. Det er imidlertid sannsynlig at slike stillinger ikke utløser midler, ettersom man blir fast ansatt uten utlysning eller konkurranse med andre.

¹¹ <http://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/rapporteringskrav/>.

bedømmer de faglige kvalifikasjonene og utformer en innstilling. Denne anbefalingen, som normalt skal rangere de tre beste søkerne, går videre til en innstillingskomité som vurderer søkerne personlige egnethet for stillingen. Innstillingskomiteen vurderer også søkerne med hensyn til strategisk faglige prioriteringer ved enheten samt hensynet til likestilling. Basert på sin vurdering kan innstillingskomiteen endre rekkefølgen på de rangerte kandidatene satt opp av sakkyndig komité. Deretter fremmes forslaget for tilsettingsmyndigheten (f.eks. fakultetets tilsettingsutvalg) som foretar selve tilsetningen.¹²

3.2.1 Rammebetingelser for UH-sektoren

Ansettelse av vitenskapelige personale i UH-sektoren må naturligvis gjøres innenfor de rammebetingelser som gjelder i sektoren. Før vi kommer inn på hvordan en ansettelsesprosess foregår, ser vi behov for kort å beskrive hvordan sektoren er finansiert og hvordan institusjonene regulerer sin bemannings-situasjon.

Finansiering av UH-sektoren

Den enkelte institusjon får sine årlige økonomiske rammer gjennom tildelingsbrev fra myndighetene. Den økonomiske rammen avhenger blant annet av antall studenter på det enkelte institutt, hvilket betyr at den økonomiske rammen kan variere betydelig fra år til år.

Utover disse midlene finansieres sektoren av forskningsmidler fra Forskningsrådet, EU-midler og midler fra private aktører til for eksempel støtte til PhD-stillinger, Post.doc-stillinger mv. I noen MNT-fag er det vanlig med gaveprofessorat, der private aktører gir et professorat til en institusjon. En del prosjektstillinger finansieres også helt eller delvis av eksterne midler.

UH-sektoren kan også selge sine tjenester kommersielt. Dette gjøres imidlertid av og til gjennom egne heleide datterselskap som «har virksomhet som faller innenfor universitetets formål, men som ikke hører inn under kjernevirksomheten til universitetet».¹³

Flere av instituttene innen MNT-fag henter inn betydelige midler utenfor den statlige overføringen via statsbudsjettet. Enkelte av våre informanter oppga at over halvparten av budsjettet var basert på eksterne midler. Uavhengig av finansieringskilde vil alle ansettelser uansett måtte forankres i fakultetet.

Styring av institusjoner innen UH-sektoren

Alle institusjoner og fakulteter har planer, både kortsiktige og mer langsiktige, som synliggjør retningen for fremtiden. I disse planene ligger også vurderinger av faglig tilnærming og bemanningsbehov. Siden de økonomiske rammene for institusjonene innen UH-sektoren kan variere fra år til år, er den enkelte institusjon nødt til å vurdere aktivitetsnivået jevnlig – ikke minst på instituttnivå.

¹² <http://www.uio.no/om/jobbsoknadsprosessen/vitenskapelige-rekruttering.html#toc4>

¹³ Se for eksempel <http://www.unirand.uio.no/>.

Til tross for at normaltstanden er stabilitet, kan institutter med redusert aktivitet dermed få mindre ressurser, mens institutter med økt aktivitet får mer. Slike justeringer tar institusjonen blant annet ut ved å endre antall stillinger ved det enkelte institutt.

Den enkleste måten å redusere antall stillinger på er å utnytte mulighetsrommet som oppstår i forbindelse med at noen slutter. Dette kan gjøres enten ved at vedkommende ikke erstattes og/eller ved at fagområder blir dekket av de gjenværende ansatte gjennom en omfordeling av oppgaver og ansvar. Ved å forankre alle ansettelser i fakultetet, legger man dermed til rette for at institusjonen til enhver tid kan ta overordnede vurderinger av bemannings-situasjonen. Av den grunn fant vi også i våre case at alle ansettelser må forankres på fakultetsnivå. Det betyr at ingen av instituttene vi intervjuet kan ansette nye uten en godkjenning fra fakultetet.

I noen fakultet er det fakultetsstyre, tilsettingsutvalg på fakultetsnivå e.l. som formelt ansetter personer i de stillingene som berøres av denne ordningen. I enkelte av disse fakultetene er imidlertid selve ansettelsesprosessen delegert til instituttnivå.

3.2.2 Hvordan ansettes vitenskapelig ansatte

Identifisering av bemanningsbehov innen UH-sektoren

I forkant av arbeidet med sentrale bemanningsplaner og/eller ved konkrete behov om endret bemanning, for eksempel hvis ansatte slutter, lager instituttene som hovedregel en «betenkning» som skal gi fakultetet et grunnlag for å ta en beslutning om en ny ansettelsesprosess. En slik «betenkning» fremmes formelt av instituttstyrer.

I forkant av dette arbeidet har det enkelte institutt ofte hatt egne interne prosesser. Instituttet kan ofte ha utarbeidet «betenkninger» innenfor flere fagområder, slik at de får et best mulig beslutningsgrunnlag. Det er imidlertid instituttleder, eventuelt i dialog med instituttstyret/råd/ledelse, som velger hvilken «betenkning» som skal fremmes ovenfor fakultetet.

Avgrensning av stilling og utlysningstekst

Etter at fakultetet har tatt sin beslutning om å igangsette en ansettelsesprosess, får instituttet ansvar for å spesifisere kravene til stillingen og lage utkast til en utlysningstekst. Den allerede utarbeidede «betenkingen» danner som hovedregel rammene for det arbeidet som gjøres.

Utlysningen

I våre caseinstitusjoner var det fakultetet som administrerte selve utlysningen. Med utgangspunkt i føringene og forslag til utlysningstekst fra instituttet, kvalitetssikrer fakultet arbeidet som er gjort og fyller ut nødvendig rammebetingelser som søknadsfrister mv. De legger også ut utlysningen på nettsider som www.jobbnorge.no, egne hjemmesider mv. Det er fakultetet som mottar søknadene og registrerer disse i egne interne systemer.

Som vi vil drøfte i kapittel seks, kan fakultet og/eller instituttet gjennomføre egne tiltak for «å markedsføre» stillingen. Det kan gjøres ved å ha annonser i relevante tidsskrifter, bruke nasjonale og internasjonale nettverk, legge ut informasjon på internettsider o.l. Anvendelsen av slike tiltak for å gjøre utlysningen kjent er svært vanlig.

Det kan også være aktuelt at ansatte tar direkte kontakt med potensielle søkere for å informere om konkrete utlysninger. Noen institusjoner har også tatt i bruk letekomiteer for øke tilfanget av kvinnelige søkere. Som en del av forarbeidet har de ofte en systematisk gjennomgang av relevante publikasjoner og institusjoner for å identifisere relevante kvinner.

Vurdering av kandidatene

Etter at søknadsfristen er gått ut, sammenfatter fakultetet søknadene og det nedsettes en bedømmelseskomité, oftest bestående av tre personer. Disse blir valgt ut på grunnlag av hvem som best kan vurdere søkermassen.

Likestillingsloven § 21 krever at begge kjønn skal være representert i komiteer oppnevnt av offentlige organ, slik som bedømmelseskomiteer. Det ble i vår undersøkelse imidlertid rapportert om utfordringer knyttet til å finne relevante kvinner, hvilket medførte at enkelte bedømmelseskomiteer ikke var representert med begge kjønn.

Etter en eventuelle «siling» av søkermassen vurderer bedømmelseskomiteen de mest aktuelle kandidatene ut fra de krav som er satt til stillingen. Søkelys rettes imidlertid særskilt på det vitenskapelige arbeidet til kandidaten. Komiteen kommer med en vurdering og eventuelt en rangering av kandidatene. Som regel fremmes en felles innstilling, men ved uenighet kan komitémedlemmene velge å legge frem hver sin innstilling.

I de fleste av instituttene vi intervjuet må kandidater som blir innstilt også holde en prøveforelesning. Ofte var det nedsatt en egen komité for å vurdere denne. En prøveforelesningskomité besto ofte av rundt fem medlemmer, og et par av disse kunne være studentrepresentanter og/eller representanter for de midlertidig ansatte. Denne komiteen fokuserer særskilt på de pedagogiske ferdighetene.

I tillegg er det vanlig med et avsluttende intervju med en egen intervjukomité. Den består ofte av rundt tre medlemmer. De skulle gjennomføre en totalvurdering av kandidatene. I tillegg til vurderingene fra bedømmelseskomiteen og prøveforelesningskomiteen, baserer intervjukomiteen seg på forhold som personlige egenskaper, nettverk, evner til å skaffe prosjekter/penger o.l. Det er intervjukomiteen som kommer med endelig innstilling til beslutende organ i eget institutt. Enten ligger fullmakten til å ansette hos instituttet eller så må instituttet fremme innstillingen til det organ på fakultetsnivå som har beslutningsmyndighet.

Noen ganger kan samme person sitte i flere av de ovennevnte komiteene, men det vanligste er at de som sitter i bedømmelseskomiteene ikke inngår i de to etterfølgende komiteene. Instituttleder sitter imidlertid vanligvis som medlem i intervjukomiteen. Det er instituttleder som eventuelt «fronter» innstillingen hvis den skal til fakultetsnivå.

3.3 Hvordan kan insentivordningen virke?

Insentivordningen skal gi de enkelte instituttene med MNT-fag et insentiv om å ansette flere kvinner i berørte stillingsgrupper. Nedenfor skal vi drøfte hvordan man i hovedsak kan se på to former for insentivvirkning, enten på systemnivå eller i den enkelte ansettelsesprosess.

Andre modeller for insentivordninger kan i teorien også tenkes å virke som et insentiv for de berørte kvinnene, men slik ordningen er i dag, er ikke dette tilfellet. For det første får ikke kvinnene det gjelder midlene som utløses ved deres ansettelse, kun ved få unntak og i så fall bare indirekte gjennom andre ordninger. For det andre er ikke kvinnene, så langt vi kjenner til, klar over ordningens eksistens når de søker stillingen og går gjennom ansettelsesprosessen, som vi kommer tilbake til i kapittel fire.

3.3.1 Insentiv på systemnivå

En ordning som denne kan støtte opp om annet likestillingsarbeid fra myndighetenes side. For eksempel har statsråden i en rekke sammenhenger trukket frem ordningen i sine taler. Det å ha konkrete ordninger/virkemidler å vise til aktualiserer og legitimerer at myndighetene retter et særskilt søkelys på kvinner innen akademien.

For de enkelte institusjonene og instituttene vil en ordning som denne kunne gi legitimitet til å satse på likestilling, for eksempel ved å aktivt benytte likestillingsrådgivere i institusjonenes sentraladministrasjon, i strategiske planer, gjennom handlingsplaner for likestilling og/eller ved implementering av konkrete ordninger/virkemidler/tiltak for å øke kvinneandelen innen MNT-fag. Overordnet omtaler vi dette for "systemnivå." Vi vil i kapittel fem drøfte nærmere om ordningen har gitt slike insentiv.

3.3.2 Insentiv i de konkrete ansettelsene

Det sentrale å vurdere i dette oppdraget er imidlertid om ordningen gir de riktige insentivene når det gjelder de konkrete ansettelsesprosessene. Lykkes man ikke med å rekruttere flere kvinner enn man ville ha gjort uten insentivordningen, er det vanskelig å se at ordningen fungerer etter hensikten. I kapittel 6 ser vi nærmere på dette.

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at de sentrale føringene om insentivordningen først og fremst gjelder hvilke stillinger som er omfattet og rapporteringen av disse, men at det ikke har foreligget noen føring eller forslag om hvilke likestillingstiltak som kan iverksettes for å nå målet om å ansette kvinner.

Vi har gått gjennom ansettelsesprosessen slik den vanligvis foregår i akademien, og påpekt at insentivordningen overordnet kan virke på to nivåer: på systemnivå og i de konkrete ansettelsene. Vi skal siden vurdere hvordan ordningen har

fungert på disse nivåene. I neste kapittel skal vi først vurdere hvordan ordningen er kommunisert og hvor kjent ordningen er på institusjons- og instituttnivå.

4 Kommunikasjon og kunnskap om insentivordningen

Kan ansettelsen av kvinnene som har utløst midlene relateres i noen grad til insentivordningen? For å svare på dette er det nødvendig å undersøke i hvilken grad sentrale aktører er klar over insentivordningen. Det er nærliggende å argumentere at hvis ordningen skal fungere som et insentiv, så må ordningen være kjent for de som deltar i ansettelsesprosessen.

I dette kapitlet skal vi derfor undersøke kommunikasjonen og kunnskapen om ordningen: I hvilke baner har kommunikasjonen beveget seg fra KD til institusjonene, hvor utbredt og systematisk er kunnskap om ordningen ved institusjonene og blant instituttledelsen, og hvordan opprettholdes informasjon om ordningen ved instituttene?

4.1 Kommunikasjon fra KD til institusjonene

KD informerte om ordningen gjennom rundskriv og tildelingsbrev. De anga hvem som omfattes av ordningen, og opplyste om at DBH vil ta kontakt med hver enkelt institusjon for å kvalitetssikre utvalget av organisasjonsenheter. I tildelingsbrevene hadde man oppgitt nettsiden til DBH for informasjon og for rapporteringsrutiner. Informasjonen har dermed blitt formidlet til institusjonenes sentraladministrasjon.

Alle representanter fra sentraladministrasjonene har oppfattet at det har vært åpent for forskjellige løsninger for hvilke grep man kunne iverksette for å ansette flere kvinner. Det er betegnende at institusjonenes likestillingsrådgivere ikke visste om hvilke likestillingstiltak andre institusjoner benytter seg av; det har vært lite eller ingen tverrinstitusjonell samtale om ordningen.

Som vi var inne på i forrige kapittel har flere uttalt at kommunikasjonen fra KD har vært knapp og i noen tilfeller uklar. Noe av uklarheten dreide seg om hvilke stillingskategorier som var inkludert. Videre har ordningens innhold vært uklar fordi noen oppfattet det som at ordningen gikk fra å være en ettåring til en flerårig ordning, og at premissene dermed endret seg.

4.2 Kunnskap om ordningen ved institusjonene

De fleste i de forskjellige institusjonenes sentraladministrasjon og fakultetsledelse var kjent med ordningen. Noen steder sørget institusjonen for å gjøre ansatte oppmerksomme på ordningen for eksempel ved å følge den opp med supplementsordninger. Alle institusjonene sa de hadde videreformidlet informasjonen om insentivordningen til instituttene; en vanlig praksis er at fakultetet orienterer eller påminner instituttene en eller et par ganger i året.

Selv om de fleste hadde hørt om ordningen, fant vi i våre caseintervjuer en markant forskjell i kjennskap og eierskap til ordningen ved forskjellige institusjoners ledelse. Noen fakultetsdirektører for MNT-fakulteter var svært

engasjert og hadde mye kunnskap om ordningen, og tok imot ordningen som en bekreftelse av likestillingsarbeidet de allerede har påbegynt. Andre fakultetsdirektører ønsket ikke å svare på vår henvendelse om insentivmidlene, fordi de ikke hadde noe særlig kunnskap om den. Denne forskjellen kan imidlertid ikke relateres til forskjeller i antall kvinner som er ansatt under prøveordningen ved de aktuelle institusjonene.

De som manglet kjennskap til ordningen i fakultetsledelsen, manglet ikke nødvendigvis engasjement. Selv engasjerte likestillingsansvarlige i fakultetsledelsen var ikke klar over ordningen det første året. En av disse fortalte:

Plutselig (...) fikk vi beskjed om å rapportere inn de kvinnene vi hadde tilsatt fra 2010, og det kom fra økonomiavdelingen. (...) Rekrutteringen kunne skjedd av seg selv, vi fikk bare de 900.000 uten spørsmål. (...) Vi lurte på om vi skulle beholde de på fakultetet og latt de gått inn i likestillingspotten vår, men bestemte oss for å gi de videre [til instituttene].

Selv om de fleste sentraladministrasjoner har vært klar over ordningen, har det altså vært unntak. I eksempelet over har økonomiavdelingen rapportert inn ansatte kvinner, og midlene har blitt utløst uavhengig av om de sentrale aktørene har vært klar over ordningen eller ikke.

4.2.1 Kunnskap om ordningen hos instituttledelsen

Mens det gjennom samtalene med sentraladministrasjon og fakultetsadministrasjon kom fram at de aller fleste var kjent med ordningen på intervjuetidspunktet, var det mer varierende kunnskapsnivå hos instituttlederne. En likestillingsrådgiver vi intervjuet fortalte hva som skjedde da midlene de hadde fått fra 2010-ansettelsene ble fordelt til instituttene: "De ble veldig glade, men litt overrasket – jeg tviler på at de var klar over ordningen. Nå vet de om det, men da visste de ikke det." Dette kan ses i sammenheng med at ordningen ble kunngjort først i mars 2010 til institusjonene. Det kan se ut som det var en vesentlig treghet i kommunikasjonen av ordningen fra sentralt hold til instituttene i dette tilfellet. Ordningen har sannsynligvis blitt mer kjent for de institutter som har fått midlene utdelt.

Det er ikke uvanlig at miljøer har fått midler uten å kjenne til ordningen. Ved et av instituttene som hadde utløst midlene flest ganger, var ikke ordningen kjent blant de som hadde tilsettingsmyndighet. Instituttlederen hadde hørt om ordningen, men var usikker på om de hadde hatt noen tildelinger, til tross for at de hadde fått en relativt høy sum utbetalt gjennom insentivordningen på ett år. Andre sentrale aktører ved instituttet hadde aldri hørt om ordningen. En kvinne som hadde vært leder både i likestillingsutvalg og innstillingsutvalg ved sitt institutt, hadde aldri hørt om ordningen, noe hun omtalte som "underlig", gitt hennes sentrale plassering i disse utvalgene.

Som vi skal komme tilbake til, har nok ordningen først og fremst virket på andre nivå enn der denne kvinnen befant seg, altså som medlem av forskjellige utvalg i ansettelsesprosessen på instituttnivå. I tilfellet over handlet mangelen på kunnskap om ordningen også om at instituttledelsen oppfattet at de ikke hadde noen særlige utfordringer med kjønnsbalansen, og dermed ikke behøvde å innføre eller skape økt bevissthet om mulige likestillingstiltak. Instituttets tilnærmede kjønnsbalanse var også årsaken til det høye antallet av ansettelser

som utløste midler. De fikk altså høy uttelling av insentivmidlene i kraft av å være et relativt kjønnsbalansert institutt med mange kvinnelige ansatte og søkere, uten at de var særlig bevisst på insentivordningen.

Rutiner for informasjon

Det har ikke nødvendigvis vært systematikk i at instituttledelsen får flere påminnelser om ordningens eksistens. En likestillingsrådgiver ved et annet universitet fortalte at rektor, likestillingsrådgiver og andre sentrale aktører var entusiastiske mottagere av nyheten om insentivordningen, men at deres ansvar ikke gikk lenger enn til å gi beskjed videre:

Jeg husker når ideen kom, at vi syntes det var god idé. Vi sendte mail til alle fakultetene og instituttene, dekaner etc, og informerte og sa nå har vi mulighet til å bli enda flinkere til å tilsette kvinner i disse stillingene. Og så gjorde jeg ikke noe mer og håpet bare at alle tar det til seg og begynner å rekruttere.

Uvissheten som kunne oppstå ved uformelle rutiner, så vi blant annet ved et av universitetene der fakultetsdirektøren var godt orientert om ordningen. Han fortalte først at: "Det er kjent sak i mine institutter. Også instituttlederene vet det ja." Siden i intervjuet sier han at det er "Litt interessant om [instituttlederene] husker ordningen, og tror de vil ha forskjellige syn. Jeg vet faktisk ikke om hvor godt de kjenner til den." Og deretter: "Jeg tror at ordningen er kjent på ledelsesnivå først og fremst." Uformelle rutiner eller noe tilfeldig struktur for internkommunikasjon mellom fakultetet og institutt kan hindre kunnskap om ordningen, og tilsløre for fakultetsledelsen hvor mye kunnskap instituttlederene egentlig har.

Ved et annet universitet mente likestillingsrådgiveren at instituttledelsen burde være informert om ordningen, men hun visste ikke om de faktisk var det ettersom formidlingsansvaret var delegert videre til fakultetene. Hun påpekte at det var en fare for at denne informasjonen kunne "drukne".

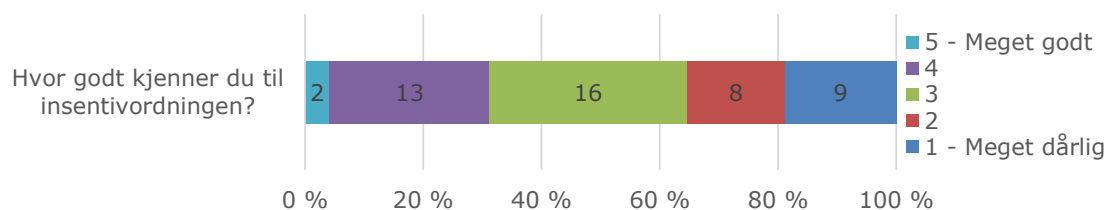
For instituttlederen for et mindre institutt, var det nettopp dette som hadde skjedd. Han følte seg ganske sikker på at han ikke hadde fått informasjon om ordningen, men påpekte også at han "drukner i informasjon om diverse insentivordninger". Denne instituttlederen hadde jobbet som leder kun kort tid. Vi snakket også med han som hadde sittet som instituttleder i de forhenværende åtte årene. Han kjente heller ikke til ordningen, men etter en kort orientering trodde han at han husket den likevel.

En annen misoppfatning om ordningen fant vi imidlertid ved et av de store universitetene, der de har innført en ordning der kvinner i fag med lav kvinneandel fikk oppstartmidler på 300.000. Dette var formelt en annen ordning, siden pengene fra insentivordningen ble brukt til å ansette kvinnelige professor II'ere.

Flere av instituttlederene vi intervjuet så imidlertid de to overnevnte ordningene i sammenheng, noe som formelt er feil. Selv om vi kan forstå at det i praksis betyr lite for lederne hvilken «pott» pengene kommer fra, er det et sentralt poeng i vår evaluering å følge pengestrømmene. Ut fra en slik tilnærming blir dette feil.

Det var også andre informanter i casestudien som trodde de snakket om insentivordningen, men der det under intervjuet ble avklart at dette var andre ordninger for å få flere kvinner i academia. Ofte var det institusjonsinterne tiltak/virkemidler.

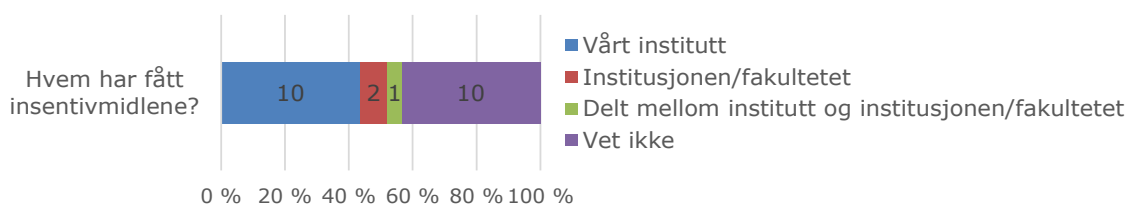
Figur 4.1 Instituttledelsens kjennskap til insentivordningen. N=48



Figur 4.1 viser instituttledelsens kjennskap til insentivordningen. De skulle svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er "Meget dårlig" og 5 er "Meget godt". Som vi kan se har to svart god kjennskap, mens 13 har svart at de har ganske god kjennskap. Rundt en tredjedel svarer at de har dårlig kjennskap. Ettersom flere av de som mente de kjente til ordningen ikke kjente til den likevel, er det grunn til å tro figuren gir ett noe fortegnat bilde av virkelighet.

Vi spurte også instituttlederne som har ansatt minst én kvinne som har utløst insentivmidler om hvem som får midlene. Som vi kan se av Figur 4.2 svarer ti eget institutt, mens ti svarer "vet ikke". Også her er det grunn til å anta at noen av de som har svart «vårt institutt» har svart feil, siden de blander med oppstartmidlene (jf. over).

Figur 4.2 Hvem har fått insentivmidlene? N=23



Blant de vi snakket med, var det kun noen få som fortalte at midlene ble brukt til likestillingstiltak. Blant unntakene var et universitet som lot midlene gå inn i den sentrale likestillingspotten. Det var som nevnt ingen føringer på hvordan midlene skulle brukes, og vi fikk inntrykk av at i de tilfeller instituttlederne var klar over at de fikk midlene utbetalt, gikk de først og fremst til generell drift.

Hovedinntrykket fra både spørreundersøkelsen og intervjuene er at det er mangelfull og lite systematisk kunnskap om ordningen hos de som bør kjenne den best, nemlig instituttledere og de aktører som involveres i ansettelsesprosessene.

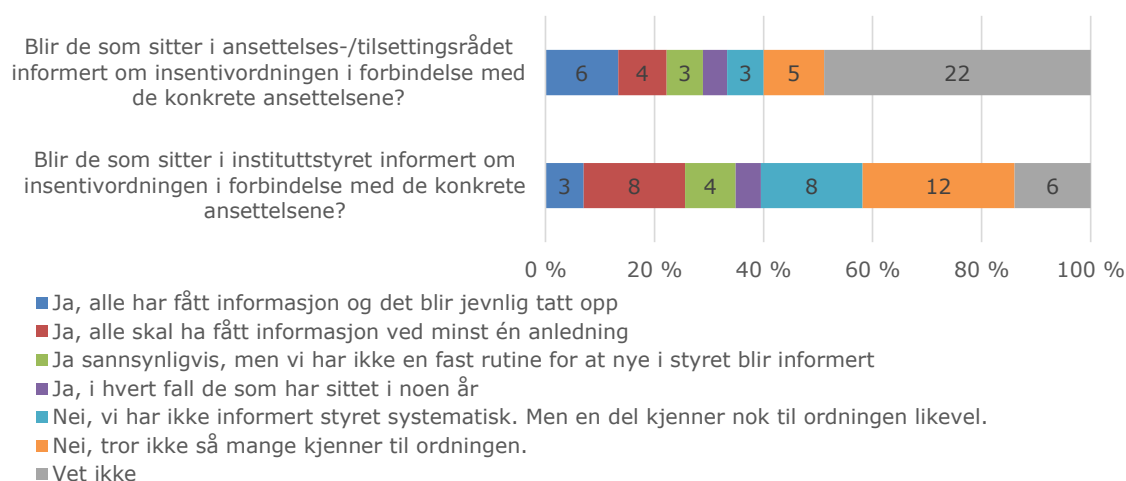
I den grad ordningen er forankret, er det hos sentralledelsen og til en viss grad også fakultetsledelsen. Den manglende kunnskapen om ordningen hos instituttledere er alvorlig for ordningens funksjon, fordi vedkommende er svært sentral i de fleste ansettelsesprosessene.

4.3 Kunnskap om ordningen i forbindelse med de konkrete ansettelse

I spørreundersøkelsen med instituttlederne stilte vi også spørsmål om hvor kjent ordningen er for dem som deltar i de enkelte leddene av ansettelsesprosessene.

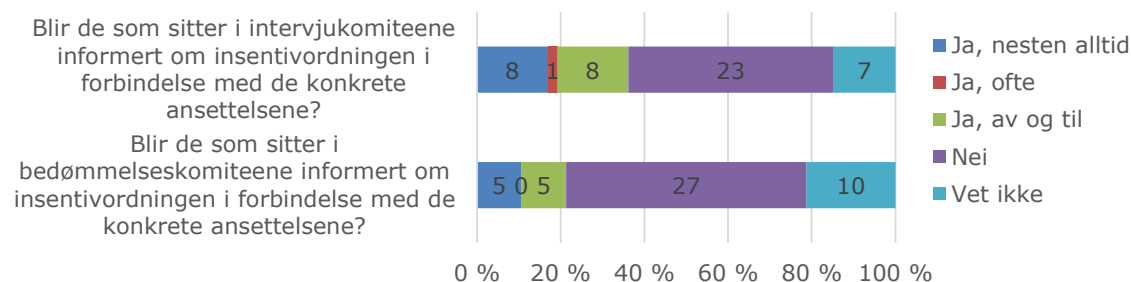
Vi spurte instituttlederen om de som sitter i ansettelses-/tilsettingsrådet og instituttstyret er informert om insentivordningen i forbindelse med de konkrete ansettelsene. Som vi kan se av Figur 4.3 er det store variasjon i svarene. På noen institutter har råd og styret blitt informert jevnlig, mens det i andre er svært usikkert hvor godt de har informert. Som vi ser svarer 21 «vet ikke» når det gjelder ansettelses-/tilsettingsrådet.

Figur 4.3 Er ansettelses-/tilsettingsrådet og/eller instituttstyret informert om insentivordningen? N=43-45



Vi spurte også om bedømmelses- og intervjukomiteen blir informert om insentivordningen i forbindelse med de konkret ansettelsene. Som vi kan se av figuren under (Figur 4.4) svarer de fleste nei. De fleste vi snakket med vurderte det som en selvfølge at bedømmelseskomiteen ikke skulle la seg styre av eksterne hensyn, med den begrunnelse at disse kun skal vurdere det faglige hos kandidatene. Det faglige ble uten unntak vurdert som en arena der kjønn ikke spilte noen rolle.

Figur 4.4 Er bedømmelses- og/eller intervjukomite informert om insentivordningen? N=47



4.4 Oppsummering

KD informerte om ordningen gjennom rundskriv og tildelingsbrev. De anga hvem som omfattes av ordningen, og opplyste om at DBH vil ta kontakt med hver enkelt institusjon for å kvalitetssikre utvalget av organisasjonsheter. I tildelingsbrevene har de oppgitt nettsiden til DBH for informasjon og for rapporteringsrutiner.

Selv om informasjonen har blitt formidlet til institusjonenes sentraladministrasjon, har flere uttalt at kommunikasjonen fra KD har vært knapp og i noen tilfeller uklar. Noe av uklarheten dreide seg om hvilke stillingskategorier som var inkludert. Videre har ordningens innhold vært uklar fordi noen oppfattet det som at ordningen gikk fra å være en ettåring til en flerårig ordning, og at premissene dermed endret seg.

Kunnskapen om ordningen er etter vår vurdering relativt stor på institusjonsnivå, noe lavere på fakultetsnivå, men generelt liten på instituttnivå. Mange instituttledere kjenner ikke til ordningen, eller blander den sammen med andre interne ordninger ved institusjonen.

Ordnningen er i liten grad kommunisert til de som deltar i ansettelsesprosessene. Siden det er på instituttnivå vi finner de viktigste aktørene i en ansettelsesprosess, kan vi ikke se at ordningen har gitt sterke insentiver ovenfor de som har størst innflytelse når det gjelder hvem som ansettes i førstestillinger.

5 Vurdering av insentivordningen på systemnivå

I dette og det følgende kapittelet skal vi belyse måter insentivet kan bidra til å øke antall kvinner i MNT-fag. Som vi diskuterte i kapittel tre, kan man i hovedsak se på insentivet i ordningen på to nivå: på et systemnivå som et positivt signal til likestillingsarbeid, og ved den enkelte ansettelsesprosess. I dette kapittelet skal vi ta for oss systemnivået.

Vi spør hvordan ordningen fungerer som et signal om ønsket likestillingsarbeid i MNT-fag, rettet mot sentraladministrasjonene og mot kvinnene det gjelder.

5.1 Signaleffekt og legitimering av likestillingsarbeidet

De fleste aktørene som kjente til ordningen, mente at i den grad insentivordningen fungerte som et insentiv, var det først og fremst som signaleffekt. En av årsakene til at insentivordningen har en signaleffekt, mente en likestillingsrådgiver, er at det er å dyrt å ansette. I slike kostbare beslutninger fungerer insentivet som "en belønning for å [ansette en kvinne], det er en ledetråd, det er noe både myndighetene og universitetsledelsen vil at vi skal gjøre."

En annen likestillingsrådgiver var også opptatt av at man trenger sterke føringer for å argumentere for langsiktige og kostbare ansettelser fordi instituttlederen skal manøvrere ulike kryssende behov og krav ved nyansettelser:

Det vil alltid være masse forskjellige ønsker og behov i ulike fagmiljø, folk har ulike kjepphester og [det er] svært mange kryssende behov. Da er det viktig at instituttlederen vet at han [sic] har fakultetsledelsen i ryggen, og at de igjen har så sterke føringer fra KD.

En viktig funksjon for insentivordningen kan dermed sies å være at den gir politisk ryggdekning for at institusjonen/instituttet setter i gang aktive grep for å få flere kvinner inn i MNT-fagene. Men ryggdekning for hvem? På den ene siden har insentivordningen potensial til å virke som signal fra KD og institusjonen til *instituttledelsen*, som i sitatene ovenfor blir framstilt som den fremste målgruppen for insentivordningens signaleffekt.

Vi skal under komme tilbake til hvorvidt denne målgruppen er mottakelig for dette signalet. På den andre siden har ordningen også et potensial til å gi positive føringer til *fakultets- og sentraladministrasjonen*, som vi skal se på først.

Oppmuntret sentraladministrasjon

Fakultetsledelse og likestillingsrådgivere var helt klart den gruppen som var mest begeistret for ordningen. Et typisk utsagn fra representanter for denne gruppen var det følgende: "Det var en veldig god nyhet da vi fikk insentivmidler, fordi det ble mye lettere for oss i fakultetsledelsen og få alle parter med oss, og at alle var enige om at dette var en fornuftig ting å gjøre." At de som var mest opptatt av

insentivordningens signaleffekt oftest hadde tilknytning til sentral-/fakultetsadministrasjonen har nok sammenheng med at de til dels har god innsikt i ordningen og at det er på dette nivået at det overordnede ansvaret for likestilling ved institusjonen eller fakultetet befinner seg.

Flere informanter viser til at insentivordningen har satt i gang interesse og samtaler om likestilling på et overordnet plan:

Setter man i gang med nye tiltak skaper det interesse, det snakkes om i fora det kanskje ikke har vært snakk om likestilling før, og det blir også tatt inn i budsjettprosesser. Det er også viktig, for da snakker man om alt det andre ordinære, men inkluderer også likestilling. Det er også et signal fra institusjonen som bruker det til likestilling, det er viktig signal - mest det at det er noe som skjer og at institusjonen griper tak i det.

Som vi kommer tilbake til i neste kapittel, har imidlertid ordningen hatt en mer begrenset innvirkning på beslutningstagerne enn det disse informantene vurderer, både på grunn av at de fleste instituttledere opplevde at de kan gjøre lite i selve ansettelsesprosessen, og fordi ordningen er såpass lite kjent.

Det økonomiske insentivet kan potensielt fungere som et insentiv på institusjons- eller fakultetsplan, men dette er kun gitt at midlene blir beholdt i sentral- eller fakultetsadministrasjon. Som vi kommer tilbake til siden, var det imidlertid sjeldent at midlene ikke ble allokert til det instituttet som hadde foretatt ansettelsen. Det er videre ikke utenkelig at å oppfylle de sterke føringene om kvinneansettelser i MNT-fagene fra departementet innebærer en viss prestisje for institusjonene. Dette har vi imidlertid ikke noe belegg for.

De flinke blir flinkere

Noen av disse sentralt plasserte aktørene mente at ordningen hadde en positiv funksjon først og fremst for å befeste eksisterende positive holdninger til bedret kjønnsbalanse i academia. De som allerede er flinke, blir flinkere:

Som jeg har oppfattet det har midlene fungert som en oppmuntring, sånn at de har fortsatt. Vi har hatt en langvarig satsning på dette området, og det ser ut for meg som om de har fulgt opp med samme type tiltak, bare litt mer, enn det som vi har initiert tidligere.

En fakultetsdirektør forteller at disse grepene var allerede en etablert praksis før insentivordningen ble igangsatt, eller de i ferd med å bli det: "Vi hadde en handlingsplan som var i ferd med å bli etablert praksis. I etableringen hadde også insentivordningen betydning for styrken av disse tiltakene, og forankringen uti miljøet." Etter hans vurdering hadde insentivordningen en effekt både i at den oppmuntret til og forsterket eksisterende tiltak på sentralt plan, og at den bidro til at disse tiltakene ble forankret i fagmiljøene.

Endring

Insentivordningen kan fungere som en pådriver av holdningsendring, eller som en påminnelse om at fagmiljøene må utføre eller igangsette likestillingstiltak. En likestillingsrådgiver som nylig hadde undersøkt hvordan midlene var brukt ved alle de berørte instituttene på sitt universitet, mente at ved alle disse instituttene hadde insentivordningen hatt en konkret funksjon: "Helt konkret at de har kommet inn i likestillingsarbeidet igjen, styrket de, det har virket som et insentiv, det vil jeg

si, bedre fokus og tilrettelegging for at de skal kunne søke opprykk, få tid til å forske, og muligheter til å forske.” Dette gjaldt imidlertid de instituttene som allerede hadde ansatt en eller flere kvinner under ordningen.

Det er allikevel tydelig at en potensiell holdningsendring har lite sammenheng med faktisk utløste midler. Som vi har sett i kapittel fire, har midlene blitt utløst uten at noen av de mest sentrale aktørene har vært klar over ordningen. Det motsatte er også vel så sentralt i denne sammenhengen; insentivordningen kan føre til holdningsendring uten at det har fått uttelling i ansettelse av kvinner ennå.

Ingen av våre informanter på instituttnivå fortalte om en slik effekt, men mange fortalte om holdningsendringer på grunn av et aktivt likestillingsarbeid. En likestillingsrådgiver fortalte om en slik holdningsendring ved et stort institutt ved hennes universitet, før insentivordningen ble innført. Instituttet hadde ingen kvinner; det var stor motstand mot kvinner blant noen av de ansatte, og da en kvinnelig søker ble innstilt, trakk hun seg fordi hun møtte så mye motstand. Så kom en ny stilling, hvor hun var innstilt som nummer to. Da grep likestillingskomiteen inn og endret rekkefølgen på de innstilte kandidatene, slik at kvinnen fikk stillingen. Selv om det ”ble litt bråk”, har denne kvinnen betydd mye for miljøet på instituttet, og rekrutteringer av kvinner og det generelle studentantallet har gått opp.

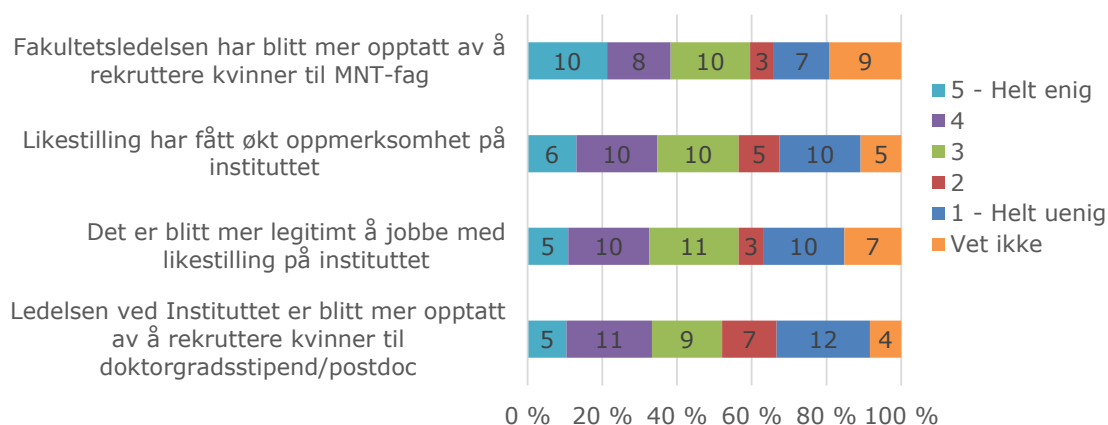
Det er tenkelig at også insentivordningen kan bidra positivt inn i et slikt holdningsarbeid, selv om virkningen av ordningen på holdninger ikke kan isoleres. Holdningen til kvinner i MNT-fag er svært sammensatt. Flere melder for eksempel om at holdningen til kvinnelige fysikere har snudd på få år, og det samme gjelder meteorologi og farmasi. Årsaken til slike endringer er ofte vanskelig å forutsi eller å designe internt ved et institutt. Det er for eksempel trolig at et oppsving av profilerte kvinnelige TV-meteorologer siden 1990-tallet har gjort mye for rekrutteringen av kvinner til meteorologi.

Overordnet kan vi si at de som var positive til likestilling og allerede gjorde likestillingstiltak ble begeistret og oppmuntret til å fortsette, mens de som mente at det uansett var lite de kunne gjøre for å endre situasjonen, ikke nødvendigvis endret oppfatning på grunn av insentivordningen.

5.2 Instituttledernes vurdering av ordningen

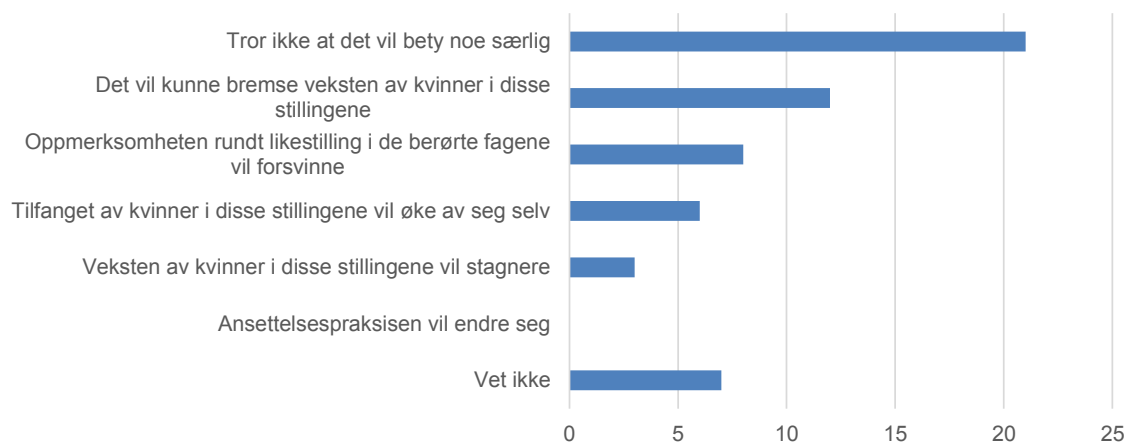
Vi ønsket også å kartlegge om insentivordningen har bidratt til å øke fokus på likestilling ved å stille instituttlederne noen konkrete spørsmål. I skjemaet satt vi opp fire utsagn som de skulle vurdere. Lederne skulle svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er ”Helt uenig” og 5 er ”Helt enig”. Resultatet vises i Figur 5.1.

Figur 5.1 *Insentivordningen som kom 1.1.2010 har bidratt til at... N=46-48*



Vi ser at rundt 40 prosent er enig i at «Ledelsen ved Instituttet er blitt mer opptatt av å rekruttere kvinner til doktorgradsstipend/post.doc». Nesten like stor andel sier at det er «blitt mer legitimt å jobbe med likestilling på instituttet», «Likestilling har fått økt oppmerksomhet på instituttet» og «Fakultetsledelsen har blitt mer opptatt av å rekruttere kvinner til MNT-fag». En del svarer imidlertid uenig, samtidig som en del svarer 3 eller vet ikke.

Figur 5.2 *Hva tror du vil skje i fremtiden på førsteamanuensis-, førstelektor- og professor-/dosentnivå innen MNT-fag hvis ordningen forsvinner? N=48*



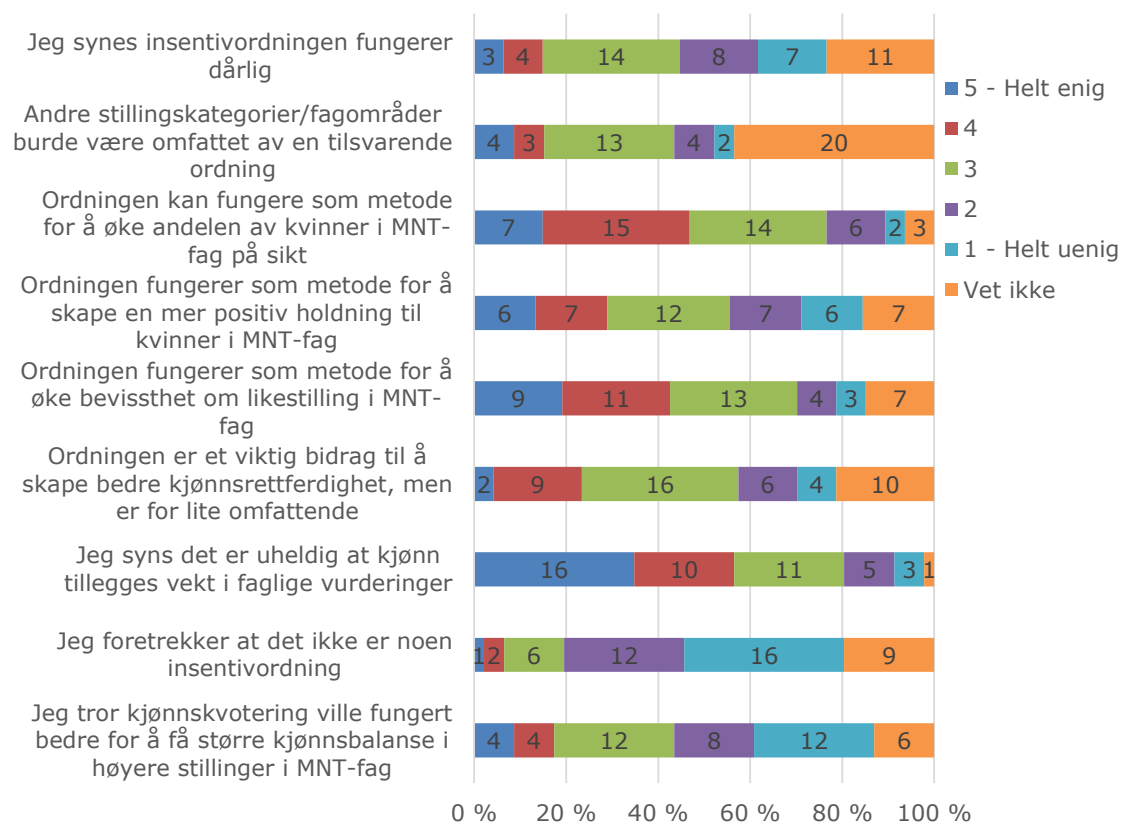
Vi spurte instituttlederne om hva tror du vil skje i fremtiden på førsteamanuensis, førstelektor- og professor-/dosentnivå innen MNT-fag hvis ordningen forsvinner. Resultatet vises i Figur 5.2.

21 av de 47 av instituttlederne som svarte på undersøkelsen svarer «Tror ikke at det vil bety noe særlig», mens 6 også trekker frem at «tilfanget av kvinner i disse stillingene vil øke av seg selv».

En del er imidlertid bekymret hvis ordningen forsvinner. Tolv av de 47 svarer at «det vil kunne bremse veksten av kvinner i disse stillingene», mens åtte trekker også frem at «oppmerksomheten rundt likestilling i de berørte fagene vil forsvinne».

I spørreundersøkelsen hadde vi ni utsagn som på ulike måter fanger opp sentrale aspekter ved insentivordningen. Instituttlederne skulle svare på en skala fra 1 "Helt uenig" til 5 "Helt enig". I Figur 5.3 vises resultatet.

Figur 5.3 Hvor enig eller uenig er instituttleder i følgende påstander:
N=45-47



Nesten halvparten er enig i at «ordningen kan fungere som metode for å øke andelen av kvinner i MNT-fag på sikt». Nesten like mange er enig i at «ordningen fungerer som metode for å øke bevissthet om likestilling i MNT-fag», mens noen færre er enig i at «ordningen fungerer som metode for å skape en mer positiv holdning til kvinner i MNT-fag».

16 av de 46 lederne som svarte er helt enig i utsagnet «Jeg synes det er uheldig at kjønn tillegges vekt i faglige vurderinger». Det imidlertid relativt få ledere som er enig i utsagnene «Jeg synes insentivordningen fungerer dårlig» og «Jeg foretrekker at det ikke er noen insentivordning».

Når det gjelder følgende tre utsagn finner vi stor spredning i svarene:

- Ordningen er et viktig bidrag til å skape bedre kjønnsrettferdighet, men er for lite omfattende
- Jeg tror kjønnskvoltering ville fungert bedre for å få større kjønnsbalanse i høyere stillinger i MNT-fag
- Andre stillingskategorier/fagområder burde være omfattet av en tilsvarende ordning

Ikke minst på sistnevnte utsagn er det mange som svarer vet ikke.

5.3 De berørte kvinnenes vurdering av ordningen

Vi har i oppdraget også intervjuet noen av de kvinnene som har utløst insentivmidler. Så langt vi fikk rede på, visste ikke de kvinnene som har utløst ordningen om ordningen. Formelt sett er det ingen grunn til at de heller skulle vite om ordningen.

Ved noen institusjoner fikk vi opplyst om at de utløste midlene ble brukt på disse kvinnene, for eksempel til å finansiere startpakke. Som skrevet tidligere har imidlertid enkelte institusjoner hatt slike startpakker også før insentivordningen, og er dermed ikke formelt en del av denne satsingen.

Under våre intervjuer fikk kvinnene – siden de ikke kjente til ordningen fra før – en kort innføring om ordningen. Reaksjonene var imidlertid blandet. En sa:

Jeg er ikke noen forkjemper fra radikal kjønnskvolter. Da jeg var student fikk vi ett ekstrapoeng, og da ble det sagt at vi hadde det enklere enn guttene. Det kan falle uheldig ut, og sånn er det her også: hvis det er mistanke om at noe er blitt tildelt fordi du er blitt kvinne, kan det brukes mot deg. Men samtidig ser jeg behovet. Det er et sted med mye tradisjon, også diskriminerende, i tunge realfag.

Denne tosidige holdningen fant vi igjen hos flere, både blant de berørte kvinnene og andre: at kjønnsbalansen var et problem og at det var et stort behov for tiltak, men å gjøre konkrete tiltak ble opplevd som problematisk. Noen var mer positive. En annen kvinne uttalte:

Jeg ser ikke på det som noen mindre verdi i en sånn stilling med øremerking eller hva det var. Vet du hva, jeg synes det er veldig positivt, det er så skjev fordeling i akademia at man må gripe til sånne midler, bare ikke slik at kvaliteten går ned. Og det trengs. Man trenger å tenke litt utradisjonelt, og kanskje bruke enkelte midler. Man kan ikke bare basere seg på at det ordner seg med tid, jeg tror at man faktisk må gjøre noen grep.

Selv om vi kun har intervjuet et fåtall av de berørte kvinnene, belyser dette to sentrale poenger for ordningens virkning. For det første at kvinnene selv ikke vet om ordningen. For det andre at når ordningen selv for kvinnene det gjelder får blandet mottagelse, indikerer det sannsynligvis at det er begrenset i hvilken grad denne eller en annen type modell ville fungert som et udelt positivt signal til de berørte kvinnene.

5.4 Oppsummering

Det er fakultetsledelse og likestillingsrådgivere som er den gruppen som er mest begeistret for ordningen. De anser at den støtter opp under likestillingsarbeidet og legitimerer at sentralledelsen har virkemidler og føringer på kjønnsbalansen innen MNT-fag. Ordningen har imidlertid i liten grad påvirket holdningen eller praksis på instituttnivå.

Instituttlederne kjenner generelt i mindre grad til ordningen. Etter å ha intervjuet

en rekke av dem i forbindelse med casestudien fant vi ut at en del av dem har misforstått ordningen eller blandet den sammen med andre ordninger for å fremme likestilling. En del av de som svarte på undersøkelsen har derfor svart på sviktende grunnlag.

Nesten halvparten av de som svarte er derimot enig i at «ordningen kan fungere som metode for å øke andelen av kvinner i MNT-fag på sikt. Nesten like mange er også enig i at «ordningen fungerer som metode for å øke bevissthet om likestilling i MNT-fag».

Når vi drøftet ordningen under casestudien fikk vi inntrykk av at mange var skeptiske til ordningen. I tillegg til at en del ikke kjente til den, var det få som så hvordan ordningen kunne brukes i de konkrete ansettelsene. I den grad ordningen har gitt et insentiv så er det på sentralt nivå hos institusjonen.

6 Incentiv i de enkelte ansettelsene

Gir ordningen incentiver til å gjøre konkrete grep i ansettelsesprosessene for å ansette kvinner? Lykkes man ikke med å rekruttere flere kvinner enn man ville ha gjort uten incentivordningen, er det vanskelig å se at ordningen fungerer etter hensikten.

Vi belyser nedenfor ulike stadier hvor likestillingstiltak kan tre i kraft i løpet av ansettelsesprosessen: før fastleggingen av utlysningsteksten, ved formulering av utlysningsteksten, ved å øke søkergrunnlaget, ved å få flere kvinner til vurdering og ved innstillingen. Først ser vi på beslutningstageres kunnskap om mulige likestillingstiltak, og hva de vurderer som mulig.

6.1 Kunnskap om mulige virkemidler

Vi fant svært varierende kunnskap om mulige likestillingsvirkemidler i ansettelsesprosessen, blant instituttlederene. Et mindretall av de instituttlederene vi snakket med hadde mye kompetanse om mulige tiltak, men mange sa også at de gjerne ville ha flere kvinner inn i vitenskapelige stillinger, men at de ikke visste hvordan.

De instituttlederene som hadde lite kunnskap om mulige likestillingstiltak, var ofte av den oppfatningen at incentivordningen mer eller mindre var fåfengt. En instituttleder for et lite institutt med kun mannlige vitenskapelige ansatte påpekte følgende: "De 300.000 er veldig hyggelige, men det er vanskelig å se hvordan man kan bruke dem *før* man har fått en dame inn".

Han, som mange andre, så ikke muligheten til å gripe inn i en ansettelsesprosess etter at kandidatene har søkt. Det eneste virkemiddelet han kunne se, ville være å åpne opp for å ansette noen "i et perifert fagområde", noe som for et lite institutt ikke er en reell valgmulighet. For denne instituttlederen blir gapet mellom intensjonene og de virkemidlene han oppfatter som mulige, ganske frustrerende:

Jeg synes det er flott med incentiver, men det er vanskelig å bruke dem når vi ikke har lov til å bruke radikal kjønnskvalifisering. UiO prater med kløvd tunge, [når vi ikke har] lov til det i ansettelsesprosessen. Skal late som, på en måte!

Problemet han opplever med ordningen er at den gir skinn av å skulle virke inn på beslutningstagerne i prosessen, mens han oppfatter mulighetene for å gjøre noe konkret som svært begrenset.

Vi fant en utbredt frustrasjon over å ha få konkrete virkemidler, samtidig som de får sterke signaler om å gjøre "noe med kjønnsbalansen". Denne frustrasjonen dreide seg nok delvis om manglende kunnskap om hva som var mulig, men også om en realistisk oppfatning om at det var vanskelig å gjøre inngrep i selve ansettelsesprosessen. Denne frustrasjonen var særlig utbredt blant instituttlederene, men også en likestillingsrådgiver påpekte at:

Ansettelsesprosessene er så fastlagte og [det er] så få kvinnelige søkere. Hvis du har én kvinne og ni menn, så er det ikke statistisk sannsynlig at det er kvinnen som er best kvalifisert. Det er liten sannsynlighet for at

kvinnen når langt opp. Hvis ikke kvinnen gjør det, har vi ikke mange virkemidler.

Under skal vi se på hvilke virkemidler som har blitt brukt.

6.2 Likestillingstiltak på fem stadier

Ettersom mulighetene for å påvirke ansettelsesprosessen er et svært sentralt moment i vurderingen av insentivordningens funksjon, skal vi under gå gjennom ulike virkemidler fagmiljøene har tatt i bruk. Vi fordeler disse på fem stadier i ansettelsesprosessen.

6.2.1 Før utlysningsteksten blir satt

Et mulig tiltak for å få kvinner inn i stillingen, er å vurdere hvordan stillingen kan tiltale kvinnelige søkere *før* utlysningsteksten blir satt. Dette kan gjøres på flere måter, for eksempel ved fastsetting av stillingsnivå eller fagområde.

Fastsetting av stillingsnivå

En del av de vi har snakket med forteller at de har hatt som bevisst strategi å lyse ut stillinger på førsteamanuensisnivå eller som delt stilling (lyst ut som "førsteamanuensis/professor"), fordi dette av erfaring tiltrekker seg flere kvinnelige søkere. De legger samtidig opp til at kvinnene blir professor gjennom opprykk.

Av den grunn har flere av institusjonene lagt til rette for opprykk gjennom ordninger som opprykkseminar, coaching-grupper og kvalifiseringsstipend for førsteamanuenser. Vi finner også støtte for dette i tabell 2.2 (se kapittel 2) som viste at kvinnene sto for 28 prosent av alle opprykkene til professor, mens kvinneandelen blant de som ble ansatte var nede på fem prosent.

Noen institusjoner rapporterer at kvinner kvalifiserer seg raskere til opprykk enn menn. Dette kan tolkes som at motivasjonen for å søke på et professorat er større hos disse kvinnene enn menn, kanskje fordi de føler de har støtte i systemet, eller at de har gode støtteordninger. Vi kan heller ikke se bort fra at en del kvinner er «overkvalifisert» når de ansettes som førsteamanuensis og dermed får raskere opprykk enn enkelte menn på samme nivå.

En likestillingsrådgiver mente at en grunn til at kvinner kvalifiserte seg raskere til professoropprykk var fordi de ofte vil være sikrere enn menn på sin formelle kompetanse før de søker opprykk, og at de oftere kom til førsteamanuensisstillingen med en kompetanse som nærmet seg professorkompetanse. Dermed kom disse institusjonene i den situasjonen at de i dag ikke har flere førsteamanuenser enn før, til tross for antall ansettelse på førsteamanuensisnivå skulle indikere noe annet.

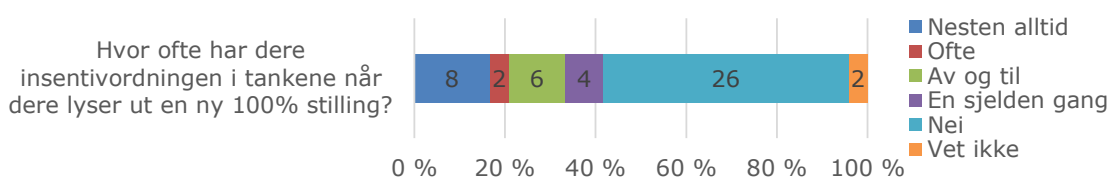
Fastsetting av fagområde

En annen måte å øke antall kvinnelige søkere på kan være å bevisst lyse ut

stillinger innenfor fagområder med mange kvinnelig kandidater. En fakultetsdirektør på et universitet fortalte at insentivordningen stimulerte dem til å ta strategiske valg av fagområde ved utlysning av stillinger. Av og til målrettet de utlysningene til fagområder hvor de hadde kjennskap til at det fantes gode kvinnelige kandidater.

Vi spurte instituttlederne om hvor ofte de har insentivordningen i tankene når de lyser ut en ny 100 prosent stilling. Resultatet vises i Figur 6.1. Omtrent halvparten svarte nei, mens sju svarte nesten alltid. Noen få svarer ofte eller av og til.

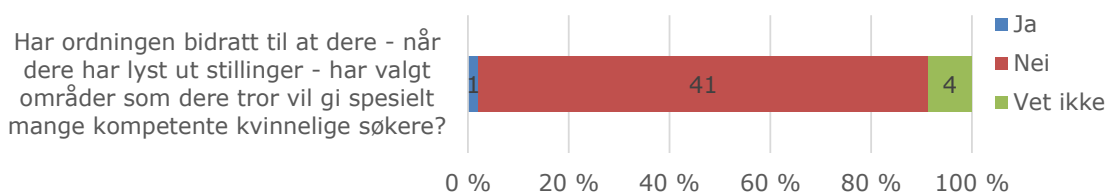
Figur 6.1 *Insentivordningen betydning når de lyser ut en ny 100 prosent stilling? N=46*



En instituttleder for et stort institutt på et annet universitet så dette som det eneste reelle virkemiddelet for å få ansatt flere kvinner i MNT-fag: "Det er når stillingen utlyses at insentivet virker", sa han, fordi beslutningstagerne tidlig i prosessen bestemmer et fagområde der de vet at det er mange kvinnelige søkere. "Da vet du langt på vei hvem som blir tilsatt, for du vet hvem som er aktuelle søkere. Så formulerer de det slik at kvinnen sannsynligvis får stillingen, og da har insentivmidlene stor vekt i prioriteringen av område."

Det å velge fagområder for å øke sannsynligheten for kvinnelige søkere er imidlertid et nokså uvanlig likestillingstiltak. Som vi ser i Figur 6.2 under, svarte nesten alle nei på spørsmålet om ordningen har bidratt til at instituttet – når de har lyst ut stillinger – har valgt områder som de tror vil gi spesielt mange kompetente kvinnelige søkere.

Figur 6.2 *Valgt fagområder for å øke andelen kompetente kvinnelige søkere N=46*



For en del var dette en utenkelig framgangsmåte. Følgende tilbakemelding var vanlig: "Vi velger fagområder uten å tenke på kvinner. Vi har en strategi og bemanningsplan i bunn, og den er ikke knyttet til kjønn."

En likestillingsrådgiver ved et av universitetene sa at hun tvilte på at å strategisk velge fagområde for utlysning var en mulig strategi, fordi ansettelser er så dyre uansett at de 300.000 kronene ikke ville ha noen funksjon på denne måten. Andre påpeker at ansettelser i høyere stillinger er en beslutning av så langsiktig karakter at det er andre forhold enn kjønn og 300.000 kroner som må vektlegges.

6.2.2 Ved formulering av kunngjøringstekst

Et mulig grep for å øke kvinneandelen er å forme selve utlysningsteksten på bestemte måter, for eksempel særskilt bredt eller særskilt smalt. De fleste vi snakket med fortalte at de har som praksis å oppfordre kvinner til å søke i selve utlysningsteksten.

Den sistnevnte strategien er angitt i Hovedavtalen for arbeidstakere i Staten, der det kreves moderat kjønnskvoltering ved utlysning og tilsetning i stillingsgrupper for institusjonene der det underrepresenterte kjønn er under 40 prosent. Dette innebærer at det ved utlysning av slike stillinger skal tas inn i utlysningsteksten en særlig oppfordring til kvinner om å søke. Dermed kan ikke dette knyttes til insentivordningen som sådan. For en del av de vi snakket med, var det sistnevnte eneste likestillingstiltaket de gjorde ved utlysninger.

Åpne utlysninger

Mange av våre informanter mente at den beste metoden for å rekruttere kvinner er å ha åpne utlysninger. For det første tiltrekker denne strategien seg flere søkere generelt. For det andre mente mange at åpne utlysninger øker sannsynligheten fordi man antar at kvinner i større grad vil søke hvis de er sikre på at deres kompetanse faller innenfor utlysningsområdet. Dette er en anerkjent metode for å tiltrekke seg kvinnelige søkere, og blir blant annet ofte anbefalt i institusjonenes handlingsplaner for likestilling.

Mange begrunnet dette med at smale utlysninger kan frastøte potensielle søkere. Kanskje er det slik at en del kvinner mangler selvtillit til å søke på smale utlysninger, mens menn i større grad vil prøve seg «samme hva». Enkelte trodde dette.

Smale utlysninger

Smale utlysninger rettet mot områder der man vet at det finnes kvalifiserte kvinner er en mulighet som også noen av våre informanter trekker frem. En av de kvinnene som selv hadde utløst midlene, foreslo nettopp dette som mulig tiltak: «Fokuser utlysningsteksten slik at hvis man vet om noen flinke kvinner i miljøet så kan man skrive en utlysningstekst såpass snever slik at de kommer frem, og oppfordrer dem til å søke».

En del vi snakket med, mente at åpne utlysninger tiltrekker seg flere kvinner enn smale. En av instituttlederne vi snakket med fortalte at i de tilfeller de har smale utlysninger, kompenserer de med å gå mer aktivt ut for å informere kvinner om utlysningen. I de tilfellene det ble nevnt var det i hovedsak som en hypotetisk mulighet. Det var ingen som hadde faktisk erfaring med dette.

6.2.3 Ved å øke søkergrunnet

Den vanligste utfordringen våre informanter har nevnt har vært mangelen på kvinnelige søkere. Som vi diskuterte ovenfor, kan dette gjøre at likestillingstiltak på andre stadier i søknadsprosessen oppfattes som virkningsløse. Det er imidlertid flere institusjoner som først og fremst legger vekt på å øke kvinneandelen av søkerne.

En vanlig måte å gjøre dette på er å kontakte aktuelle kvinner og oppfordre disse til å søke. Ved små institusjoner der det er få søkere og enda færre utlysninger fikk vi signaler om at dette opplevdes som noe fåfengt, men det ble allikevel gjort forsøk. En av høyskolene hadde bevisst valgt å kontakte aktuelle kandidater for å være «litt i forkant» ved den ene utlysningen de hadde hatt siden 2010, uten at de hadde lykkes med å rekruttere en kvinne til stillingen.

En mer proaktiv måte å øke søkergrunnet på er å opprette *lete- og hente-komiteer*, som ved noen av de større institusjonene er relativt vanlig. Da går miljøet aktivt ut for å rekruttere aktuelle kvinner til stillingen. Ved et av de store universitetene, som bruker dette aktivt, forklarer likestillingsrådgiveren at “forskere fra hele verden som vi er interessert i blir hentet til oss på [universitetet], fysisk, og vist fram. Vi tar penger fra likestillingsmidlene for å fly dem inn og vise fagmiljø, fra for eksempel Amerika eller Europa. (...) Kvinner blir mer representative i søkermassen, det er det.”

Dette må kunne sies å være en svært aktiv tilnærming for å øke andelen kvinnelige søkere. En offensiv bruk av slike tilnærminger kan imidlertid bli kostbare; de vi har snakket med som har brukt denne tilnærmingen har vært institusjoner med «et sjenerøst» likestillingsbudsjett.

6.2.4 Ved å få flere av de kvinnelige søkerne til vurdering

Som vi viste over, var flere av instituttlederne forvirret og frustrert over insentivordningen. Dette var delvis på grunn av at de virkemidlene som disse lederne tenkte på rettet seg mot å få flere av de kvinnelige søkerne til vurdering. De aller fleste mente at dette var svært vanskelig, som vi skal vise i dette delkapittelet.

Bedømmelses-/sakkyndigkomité

Kun et lite mindretall av instituttene som har besvart spørreundersøkelsen eller som vi har snakket med, har hatt praksis med å informere de som sitter i den sakkyndige komiteen. Dette er å forvente; bedømmelseskomiteens primære oppgave er bare å ta generelle hensyn. Med ordene til en instituttleder, “bedømmelseskomiteene sitter bare og teller publikasjoner”.

En av grunnene til at bedømmelseskomiteen ikke skal vite om ordningen er at det ikke skal være utenforliggende elementer som brukes som et pressmiddel. En likestillingsrådgiver sa: “Universitetet har i tariffavtalen en føring om positiv særbehandling av kvinner, og i tillegg ligger også likestillingsloven, det er forankret i tilsettingssystemet. Men jeg tror ikke dette er noe som brukes aktivt som et slags pressmiddel, som at dere får x tusen ekstra. Det skal være et insentiv!”

Shortlisting av kvinner

En praksis som enkelte har fortalt om, var at alle kvinnelige søkere ble tatt videre til en annen vurdering (satt på en “shortlist”), mens en del menn ble silt ut på dette stadiet. En instituttleder fortalte at de ved sist ansettelse hadde fått inn 64

søknader, der cirka en fjerdedel var kvinner. Her hadde alle kvinner, uavhengig av kvalifikasjoner, fått slippe gjennom til «andre søkerrunde», mens mennene, som utgjorde tre fjerdedeler av søkermassen, gjennomgikk en utsiling på dette stadiet. Kvinnene fikk dermed en ekstra vurdering, men uten at det hjalp i det aktuelle tilfellet: "Vi hadde to lister, og da lot vi alle damene gå gjennom, men det var kun menn som var gode nok." Så vidt vi har kjennskap til er imidlertid ikke dette en utbredt praksis i dag.

6.2.5 Ved innstillingen

Likestillingsloven åpner for at det gis fortrinn til den søkeren som tilhører det underrepresenterte kjønn, dersom søkerne er likt eller tilnærmet likt kvalifiserte. I Hovedavtalen i Staten er dette beskrevet som et påbud.¹⁴ Gjennom intervjuene kommer det fram at det ved universiteter og høyskoler ofte er diskusjoner om hvordan en slik moderat kjønnskvoltering skal utføres i praksis, og om hvordan reglene ved tilsetninger skal forstås.

På et av de store universitetene var det nylig en tilsetning ved et fakultet (ikke MNT-fag) som vakte stor diskusjon, der tilsetningsrådet valgte en kvinne fremfor en mann mens den sakkyndige komiteen hadde rangert mannen over kvinnen. Diskusjonen som fulgte dreide seg om hvilke kvalifikasjoner som skal være avgjørende ved slike tilfeller. De fleste involverte mente at en "objektiv" rangering ikke er mulig, men noen mente at rangeringen fra sakkyndig komité skal være gjeldende.

Som vi så over har bedømmelseskomiteen ikke innstillingsmyndighet, de skal bare rangere etter faglig arbeid – antall publikasjoner, undervisningserfaring, mv. Innstillingsmyndighetene kan vektlegge det nokså vagt definerte kriteriet "personlig egnethet" etter intervju og eventuelt prøveforelesning. I forbindelse med en ansettelse kan man legge større eller mindre vekt på forhold som faglig profil, forskergruppetilhørighet og type prosjekter, pedagogiske evner, erfaring med forskningsledelse, intervju og prøveforelesning, veiledningserfaring mv.

Diskusjonsmomentet i dette konkrete tilfellet dreide seg hvor mye av de sistnevnte kriteriene skulle tillegges vekt i forhold til den sakkyndige komiteens vurdering. Som en instituttleder sa: "Det er ganske tøyelig begrep, det der med tilnærmet lik kompetanse." Det er altså en hypotetisk mulighet for at kjønn legges på vektskåla sammen med "personlig egnethet" i tilfeller der søkerne *ikke* blir vurdert likt etter andre kriterier (altså der moderat kjønnskvoltering ikke brukes), men vi fant ingen tilfeller der dette hadde skjedd i MNT-fag.

6.3 Skjønn og virkemidler i ansettelsesprosessen

Det vil alltid være et skjønnsmessig rom der subjektive kriterier kan spille en avgjørende rolle. Elisabeth L'Orange Fürst fant i sin studie fra 1980-tallet at i denne delen av ansettelsesprosessen ble kvinnelige søkere sjeldnere tilkjent "bredde", et viktig krav i vitenskapelige stillinger. Når kvinner imidlertid *hadde*

¹⁴ <http://www.sph.dep.no/Statens-Personalhandbok/8Medbestemmelse---Hovedavtalen-i-staten--Omstilling/821-21-Likestilling-/>

"bredde", ble de allikevel rangert bak mannlige søkere, med den begrunnelse at de "spredde seg for mye" (Fürst, 1988). Hun fant også at innstillingene ofte hadde en nedvurderende tone og at de av og til var langt fra objektive og nøytrale. Fürst begrunnet i 2012 dette funnet på følgende måte:

Komitémedlemmene må lage en tekst som ser tilforlatelig ut når det gjelder en rangering de har kommet frem til, ikke sjelden ut fra andre hensyn enn rene kvalifikasjoner, hensyn som ut fra meritokratiske prinsipper ikke skal inngå i den faglige vurderingen. Det er tale om uformelle hensyn, fagpolitiske så vel som slike som angår personlige preferanser. (L'Orange Fürst, 2012: 162)

Dette er en eldre studie, og det er vanskelig å si om en slik forskjellbehandling og tone i rangeringene fortsatt finnes i like stor grad som det Fürst fant på 80-tallet. Allikevel er det sannsynlig at det fortsatt er rom for stor grad av skjønn i sakkyndigvurdering og innstilling når det gjelder hvilke kvalifikasjoner som skal vektlegges. Dette skjønnsmessige rommet åpner for at det kan være skjulte agendaer i kulissene, kanskje særlig ved åpne stillingsutlysninger. Dette skjønnsmessige rommet kan brukes til å fremme likestilling, men det er også her diskriminering kan skje.

Noen institusjoner har ordninger for å forsøke å kontrollere for at det i dette skjønnsmessige rommet kan skje diskriminering. Et eksempel er en likestillingskomité som får tilsendt alle tilsettingssakene ved institusjonen, og undersøker om det er samsvar mellom sakkyndig komité og innstilling.

En vanlig teori for å forklare en fortsatt diskriminerende praksis, til tross for visjoner om "objektiv" praksis, er at de innstillingsmyndige – som i disse fagene er overveiende menn – ansetter menn fremfor kvinner nærmest ubevisst. Uten en aktiv likestillingstankegang, kan man i slike situasjoner lettere se for seg at en mann blir foretrukket selv om vedkommende kanskje ikke er den best kvalifiserte til stillingen.

Dette var et velkjent argument for flere. En leder ved et institutt med svært lav kvinneandel, sa at han "kjenner til argumentene om at vi gamle gubber bare lyser ut og ansetter folk som oss selv, men jeg tror ikke det er bevisst. Jeg tror arbeidsmiljøet her hadde hatt godt av [flere kvinner]".

En likestillingsrådgiver vi snakket med, fortalte at mange mente at ansettelsessystemet langt i fra var vannrett:

Det er mer den store gruppen av søkere disse tingene vil slå ut, men de som virkelige skiller seg ut, veldig fremragende, de har ikke noe stort problem, enten de er kvinner eller menn. De vil nok bli sørget for. Det er kronprinssyndromet som er problemet.

I begrepet "kronprinssyndromet" ligger en antagelse om at det er en underliggende, uoffisiell rangordning blant de vitenskapelige ansatte ved et institutt, der det er mer eller mindre bestemt at en gitt kandidat står "først i køen" for å få fast stilling. Dette er oftest menn, mente denne likestillingsrådgiveren: "Det er mest kronprinsere, ikke så mange kronprinsesser, har jeg fått inntrykk av."

6.3.1 Bruk av virkemidler

Vi spurte instituttlederne om de ved minst én ansettelsesprosess siden 1.1.2010 har gjort konkrete tiltak for å øke sannsynligheten for å få en kvinne inn i stillingen, utover å oppfordre kvinner til å søke i utlysningsteksten. Det var kun 20 av 48 institutter som hadde foretatt minst én ansettelse i førstestillinger siden 1.1. 2010.

Vi ser av Figur 6.3 at sju av disse 20 instituttene har gjort konkrete tiltak for øke sannsynligheten på nesten alle utlysninger. Like mange svarer nei, mens tre svarte vet ikke.

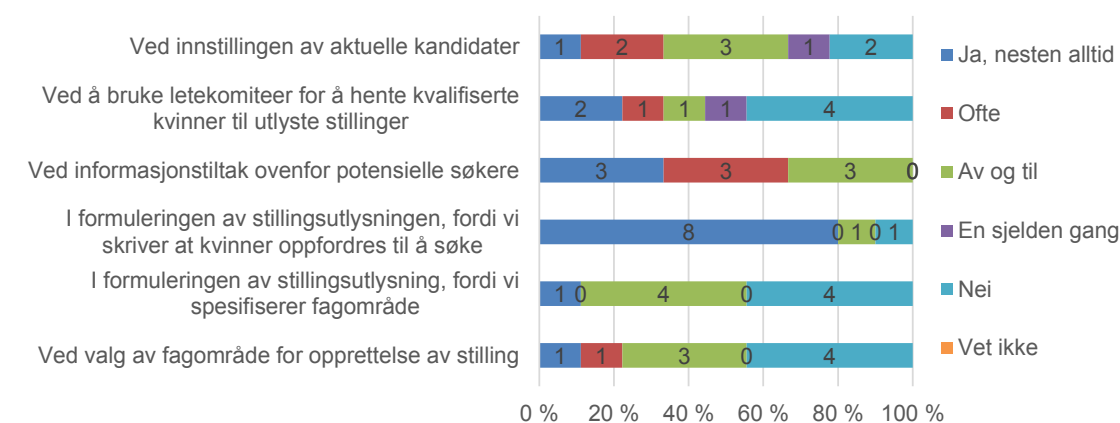
Figur 6.3 Har instituttet gjort konkrete tiltak for å øke sannsynligheten for å få en kvinne inn i stillingen (utover å oppfordre kvinner til å søke i utlysningsteksten)? N=20



De ti instituttlederne som svarte «av og til» eller «oftere» eller «nesten alltid» gjennomfører konkrete tiltak for å øke sannsynligheten for å få en kvinne inn i stillingen, ble spurt nærmere om hvilke tiltak som de har iverksatt. Vi hadde i skjemaet satt opp seks alternativer.

Som vi ser i Figur 6.4. svarer de fleste av de ti instituttene at de i utlysningsteksten oppfordrer kvinner til å søke. Ellers gjennomfører noen av dem konkrete informasjonstiltak ovenfor potensielle søkere. Utover det rapporteres det om få konkrete tiltak.

Figur 6.4 Konkrete tiltak blant de som aktivt gjennomfører tiltak for å sannsynligheten for å rekruttere kvinner N=9-10



6.4 Ordningen som økonomisk insentiv

De fleste institusjoner har besluttet at det er instituttene som skal få tilbakebetalt midlene. Midlene går til den sentrale likestillingspotten kun på en av institusjonene vi har vært i kontakt med. Som vi så over, svarte noen få instituttledere at de hadde hatt tilfeller der de konkret hadde endret praksis ved ansettelser på grunn av det økonomiske insentivet. Ved et slikt tilfelle svarte instituttlederen:

Ja, det vet jeg det har hatt hos oss. Det er jo en bonus i alle fall, og jeg tror nok jeg kan vise til eksempel der det var helt klart at det var insentivmidlene som gjorde at vi lystet ut en bestemt stilling. (...) Insentivordningen var et viktig element da det begynte å gå dårlig økonomisk her.

For at ordningen skal fungere som et økonomisk insentiv, og ikke bare som et signal, må beslutningstagere se at pengene går til noe som kan rettferdiggjøre aktiviteten. I dette tilfellet var instituttlederen klar over at de fikk midlene allokert til seg.

Imidlertid vet *ikke* nesten halvparten av instituttlederne som har besvart spørreundersøkelsen hvem som mottar disse midlene ved en eventuell utløsning (se Figur 4.2). For eksempel var ikke instituttlederen ved et institutt med rundt 200 ansatte som har utløst ordningen flere ganger, klar over at de hadde fått midlene:

Intervjuer: Dere har fått midler flere ganger - må man da ikke være klar over ordningen for å rapportere om dem?

Instituttleder: Tror man får midlene uten å løfte en finger. (...) Midlene ser ikke vi noe av, de går enten inn på fakultetsnivå, eller universitetet sentralt. Det kan hende de er bakt inn i vår rammetildeling uten at det er spesifisert, men jeg har ikke sett at de midlene er kommet ned på vårt nivå. (...) Det er ganske usynlig.

Dette var et stort institutt der de naturlig hadde en del ansettelser, også en del kvinner. Den aktuelle instituttlederen uttalte at "jeg kjenner ikke godt til ordninga" og de hadde heller ikke tatt i bruk noen særskilte likestillingstiltak annet enn den moderate kjønnskvoteringa der to søkere er vurdert omtrent likestilte, som de uansett er pålagt.

Tiltak uavhengig av insentivmidlene

De fleste som hadde innført likestillingsvirkemidler, mente at de ville gjort dette uavhengig av midlene. Et typisk svar i så måte var fra en tidligere instituttleder ved et institutt som hadde igangsatt flere likestillingstiltak. Disse tiltakene var ikke igangsatt med tanke på midlene, fortalte han,

Vi ville ha gjort det uansett. Det var først og fremst et ønske om å gjøre det vi kan om å få kvinner inn i faste stillinger. Vi ønsker jo dette — vi har nedsatt et utvalg for å utrede det, og når vi lyser ut stillinger så sørger vi for at det er i områder hvor vi vet det er gode kvinner. Jeg tror vi hadde gjort disse greiene uten insentivordningen.

Også på instituttnivå er det altså slik at de flinke blir flinkere. Om man legger til grunn antagelsen om at instituttens likestillingsengasjement er reelt, er det trolig at bedre informasjon om mulige tiltak kan komme også de instituttene som vil,

men ikke får det til, til gode.

6.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt hvordan insentivordningen har hatt effekt i de konkrete ansettelsesprosessene.

Gjennom intervjuer og spørreundersøkelsen til instituttlederne har det blitt klart at insentivordningen har blitt varierende mottatt, og at det er varierende i hvilken grad virkemidler har blitt innført. Det rapporteres også om forholdsvis liten bruk av konkrete virkemidler for å øke tilfanget av kvinner (utover å skrive i utlysningen at de oppfordrer kvinner til å søke).

Et hovedinntrykk fra intervjuene er for det første at det blant de sentrale beslutningstagerne er begrenset kunnskap om mulige virkemidler, men med en del unntak. For det andre er det nokså begrenset hvilke virkemidler som faktisk er mulige.

Vi har sett på hvordan virkemidler kan tre i kraft på fem forskjellige stadier av ansettelsesprosessen. Å vurdere hvordan stillingen kan være tiltalende for kvinnelige søkere før utlysningsteksten kan gjøres for eksempel ved fastsetting av stillingsnivå eller fagområde. Sistnevnte er relativt uvanlig. Et annet mulig grep for å øke kvinneandelen er å forme selve utlysningsteksten på en bestemt måte, for eksempel særskilt bredt eller særskilt smalt. Hovedinntrykk fra våre informanter er at de tror at brede stillingsbeskrivelser gir flere kvinnelige søkere enn de smale. En tredje måte er å kontakte aktuelle kvinner og oppfordre disse til å søke, gjennom nettverk eller ved å benytte lete- og hentekomiteer. En fjerde måte er å forsøke å få flere av de kvinnelige søkerne til vurdering, for eksempel gjennom "shortlisting" av kvinnelige søkere. En femte måte er å bruke moderat kjønnskvoltering ved innstillingen.

Ovennevnte tiltak har flere av våre informanter nevnt og/eller prøvd ut, men med varierende utbredelse og suksess. Mulighetsrommet begrenses også av at likestillingsvurderinger oftest ikke innlemmes i de faglige og strategiske vurderingene. Insentivordningen har dermed etter vår vurdering liten virkning i ansettelsesprosessen sett under ett. De virkemidlene som så ut til å fungere best, var de som på ulike måter økte kvinneandelen i søkergrunnet.

7 Oppsummering og anbefalinger

På grunnlag av funnene i rapporten, anbefaler vi ikke at insentivordningen videreføres i 2014. Det begrunnes ut fra en samlet vurdering av problemstillingens tre deler:

1. *Hvor utbredt er kjennskapen til ordningen i miljøene?*

Kjennskapen til ordningen er ganske stor på institusjonene sentralt, noe lavere på fakultetsnivå, og generelt liten på instituttnivå. Det er på instituttnivå vi finner de viktigste aktørene i en ansettelsesprosess, hvilket betyr at ordningen gir lite insentiver i den enkelte prosess. De berørte kvinnene kjenner trolig i liten grad til ordningen.

2. *Har insentivordningen ført til endrede holdninger og praksis?*

Insentivordningen virker i større grad som et insentiv og vekker størst begeistring på sentralt nivå. Ordningen støtter opp om likestillingsarbeidet og bidrar til å legitimere et søkelys på kjønnsbalansen innen MNT-fag på institusjonsnivå. Siden ordningen er såpass lite kjent på instituttnivå har den i liten grad bidratt til å endre holdninger og dermed praksis på operativt nivå. Som vi kommer tilbake til under, har mange av institusjonene en rekke andre satsinger på likestilling som vi tror har større betydning for holdninger og praksis enn denne ordningen.

3. *Har insentivordningen ført til flere ansettelser av kvinner i høyere stillinger i MNT-fag?*

Vår evaluering viser ingen endret veksttakt i andelen kvinner innen berørte førstestillinger siden ordningen ble innført i 2010. Selv om man naturligvis kan argumentere for at den ville vært lavere uten ordningen, støtter våre funn (jf. problemstilling 1 og 2) opp om vår vurdering av at den har hatt liten effekt. Det kan også illustreres av at vi har fått beskrevet svært få ansettelser der insentivordningen er brukt som begrunnelse.

I denne avsluttende vurderingen vil vi foreslå alternativer til den eksisterende ordningen. Disse bygger på våre funn og en overordnet vurdering av kvinners situasjon i academia og særskilt i MNT-fag.

7.1 Lav kvinneandel i MNT-fag

Som drøftet i kapittel 1, kan det være flere årsaker til lav kvinneandel innenfor førstestillinger. Noe kan forklares med at det er færre kvinner enn menn på lavere nivåer, og dermed vil også kvinneandelen i førstestillinger være lav. De siste årene har imidlertid kvinneandelen økt betraktelig blant PhD- og postdoktorstillinger innen MNT-fag. Det er derfor flere institutter som i dag har en kvinneandel på over 50 prosent av vitenskapelig ansatte på alle nivå.

Selv om det «historiske etterslepet» kan bidra til å øke kvinneandelen på sikt, ser vi fra andre fag at det kan ta svært lang tid til at begge kjønn er representert med minst 40 prosent (som ofte settes som et mål). Noe kan forklares med «glasstaket», men det er også en kjensgjerning at en del kvinner bruker mer tid på omsorgsarbeid enn menn.

Arbeidstidsbelastning innen academia utover ordinær arbeidstid

I en tidsbruksundersøkelse gjort av NIFU (Vabø et al., 2012), kommer det fram at mannlige førsteamanuenser bruker cirka 20 prosent av tiden mellom 15:00 og 22:30 på omsorgsarbeid, med en reduksjon mellom 18:00 og 20:00 til fordel for arbeid (Vabø et al., 2012: 27). Mannlige førsteamanuenser bruker i gjennomsnitt cirka 30 prosent av tiden til arbeid i denne tidsperioden, og øker til over 35 prosent i perioden mellom 21:00 og 22:00.

Kvinnelige førsteamanuenser arbeider langt mindre enn menn etter arbeidshagens slutt – de arbeider både over en kortere periode, med en topp mellom 20:30 og 22:30, og utgjør en mindre andel av tidsbruken for gruppen som helhet. Vabø et al. påpeker at kvinnelige førsteamanuenser altså i større grad er nødt til å gjøre sin forskning innenfor normalarbeidsdagen enn menn (Vabø et al., 2012: 28).

Kompensasjonsordninger for omsorgsarbeid/permisjoner i en stipendiatstilling

Praksisen blant norske universiteter for hvordan omsorgsarbeid i stipendiatperioden blir kompensert varierer. UiO har inntil nylig ikke lagt til ferie for tiden som går med til permisjon. Det eksisterer også ulik praksis om hvorvidt man får tilgodeskrevet dager som går med til innkjøring av barn i barnehage eller pleie av sykt barn, i perioder som er kortere enn ti arbeidsdager. I disse tilfellene tilgodeskriver ikke UiO noen dager.

Situasjonen på UiB er derimot annerledes. Her får stipendiater både tilgodeskrevet ferie og opptil 60 arbeidsdager forlenget ved sykefravær. Juridisk fakultet på UiB gir stipendiatene tillegg for barnehageinnkjøring og opptil 18 uker forlenget tid ved foreldrepermisjon for å kompensere for ulempene ved avbrudd. Ved dette fakultetet får stipendiatene til sammen opptil 40 uker mer tid på deres doktorgradsarbeid, enn stipendiater ved UiO har fått.¹⁵ Dette avdekker store forskjeller mellom institusjonene, som først og fremst påvirker kvinner.

Midlertidighet

Academia er i dag preget av stor grad av en høy andel midlertidige ansatte i vitenskapelige stillinger. Det vanlige løpet for å bli ansatt i førstestillinger er å ta en PhD og minst én post.doc. Begge deler er midlertidige stillinger, og de varer som regel mellom 3 til 4 år hver. En rekke av våre informanter har fortalt at for å komme i betraktning til en fast førstestilling så må man ofte ha besatt flere post.doc-stillinger, gjerne også fra utlandet. I tillegg til dette eller som alternativ til post.doc, har de fleste hatt prosjektstillinger, som også i all hovedsak er midlertidige. En forsker kan være ansatt i en slik stilling over flere år, men de kan også være av betydelig kortere varighet. Deltidsstillinger forekommer også. Det er relativt sett flere kvinner enn menn som er midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstillinger, mens det blant saksbehandlere og utredere – en stillingsgruppe med flest kvinner – er det omvendt. Det underrepresenterte kjønn innenfor hver stillingsgruppe har altså størst sannsynlighet for midlertidige tilsetninger (Kunnskapsdepartementet 2013: 213).

¹⁵ <http://kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=83843>

Arbeidsgivers adgang til å benytte midlertidig ansettelse er regulert i tjenestemannsloven. I § 10 omtales det som ofte kalles "fireårsregelen". Bestemmelsen innebærer at en midlertidig ansatt arbeidstaker har samme stillingsvern som fast ansatte, hvis vedkommende har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år.

I tillegg til at det innen akademia er en noe uklar praksis for hvordan den overnevnte regelen praktiseres, nevner flere av våre informanter tilfeller der arbeidsgiver bevisst ikke har fornyet ansettelsen for å unngå at regelen kommer til anvendelse. Vi har også fått informasjon om tilfeller der fagforeninger har ønsket å kjøre en sak, men der vedkommende ikke har ønsket dette av frykt for at dette ville redusere muligheten for en akademisk karriere på det aktuelle instituttet.

Utfordringer knyttet til midlertidig ansettelse kan i noen tilfeller gå spesielt ut over kvinner. I forbindelse med å stifte familie kan midlertidigheten redusere den økonomiske kompensasjonen som blir gitt under svangerskapspermisjonen. Berørte kvinner har ikke nødvendigvis full opptjeningsrett og/eller at de har vært ansatt på dårligere økonomiske betingelser enn andre sammenlignbare yrkesgrupper i Norge.

Sykefravær på grunn av graviditet, oppfølging av små barn o.l. kan også telle negativt for rekruttering til midlertidige stillinger. Ofte er slike stillinger kortvarige. Tilfeller hvor arbeidsgiver velger en mann fremfor en kvinne, fordi at sannsynligheten for at mannen står i stillingen under hele perioden er størst, omtales som statistisk diskriminering.

Svangerskapspermisjon, annet fravær (for eksempel sykefravær i forbindelse med svangerskap) og/eller redusert stilling gir også mindre mulighet for å delta aktivt i instituttets fagmiljø og meritterende arbeid. Alt annet likt vil kvinner – sammenlignet med menn – i større grad tape på den utstrakte bruken av midlertidighet i akademia.

En rekke av våre informanter anså også at midlertidigheten er en viktig grunn til at kvinner ikke søkte på førstestillinger. Enten fordi de hopper av den akademiske karrieren tidligere i løpet, for eksempel etter fullført PhD, eller fordi de vet om menn som i større grad har lykket i å bygge opp sin meritterende kompetanse, på tross av midlertidigheten. De lar derfor være å søke på relevante stillinger.

Er man først ute av det akademiske miljøet, for eksempel i en fast stilling et annet sted, ser de fleste vi intervjuet få muligheter til å komme tilbake i akademia. Til det er konkurransen for sterk fra de som blir værende. Mange ser seg derfor nødt til å akseptere midlertidigheten hvis de ønsker en akademisk karriere.

Noen av disse utfordringene drøftes i Stortingsmelding 18 (2012 – 2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*, som blant annet foreslår å etablere 300 innstegsstillinger (kalt «tenure track» på engelsk). Innstegsstilling er «et midlertidig tilsetningsforhold med en konkret og forutsigbar mulighet for tilsetting i fast stilling, så fremt den tilsatte har oppnådd en på forhånd definert kompetanse og resultater» (Meld. St. 18, 2012-2013: 98). Stortingsmeldingen er ikke tydelig på hvordan ordningen skal operasjonaliseres, men ønsket er å gi større grad av forutsigbarhet. Tiltaket kan også sees på som et likestillingstiltak, selv om innstegsstillingene ikke er forbeholdt kvinner.

Mulig ekstrabelastning for kvinner i førstestillinger i fag med lav kvinneandel

Et annet moment som ble tatt opp av våre informanter er belastningen på vitenskapelig ansatte kvinner i MNT-fag av å måtte delta i diverse råd og utvalg. At kvinner mener de bruker mer tid på andre oppgaver enn det de får uttelling for, er funnet i flere andre kvantitative studier (Egeland og Bergene, 2012: 98, Forskerforbundet, 2009). Egeland og Bergene fant at 85 prosent av kvinnene mente de brukte mer tid, mot 65 prosent blant menn. I MNT-fagene skyldes denne tilleggsbelastningen at det er svært få kvinner å ta av til slike oppgaver. Kravet om at begge kjønn skal være representert i for eksempel bedømmelseskomiteer medfører at kvinnene som allerede er ansatt må stille opp i et større omfang enn sine mannlige kollegaer.

I UiB blir riktignok kvinnene kreditert for dette som en del av det «administrative arbeidet», men på flere av de andre institusjonene kommer dette i tillegg til andre pålagte oppgaver. Slike verv kan dermed lett gå på bekostning av det faglige meritterende arbeidet hvis man ikke velger å jobbe mer enn full stilling.

Innen academia brukes det så vidt vi har brakt på det rene ikke regulære timeføringer utover de nøkkeltall som knyttes til oppgaver som undervisning, veiledning, faste administrative oppgaver mv. Slike tilleggsoppgaver kan både bidra til å redusere antall kvinnelige søkere på grunn av belastningen dette gir, men også føre til at kvinner bruker lengre tid på å nå kompetansekravene. Dette er noe instituttene på egenhånd må være seg bevisst hvis de vil redusere den ekstra belastningen som de vitenskapelig ansatte kvinnene utsettes for.

Oppsummert om strukturelle forhold i UH-sektoren

Vi har ikke i oppdraget vurdert overnevnte utfordringer knyttet til karriereveier i academia, utover å konstatere at de strukturelle forholdene i sektoren trolig har stor betydning for hvem som når opp i konkurransen til stillinger som førsteamanuensis, førstelektor og professor. Vi kan heller ikke se bort fra at disse strukturelle forholdene kan være av betydning for hvem som velger bort en akademisk karriere.

7.2 Forslag til andre ordninger

Det finnes en del virkemidler for å bedre kjønnsbalansen i academia. Av de mer generelle tiltakene kan nevnes BALANSE 2012-2018 (et program for kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse) og KiF-komiteens arbeid. Kunnskapsdepartementet har en likestillingspris til den institusjonen som arbeider best og mest forpliktende med likestilling. Alle institusjonene har også en handlingsplan for likestilling.

I det følgende vil vi diskutere noen forslag til konkrete ordninger for å øke andelen kvinner i førstestillinger innen MNT-fag, med omtrent samme økonomiske omfang som insentivordningen. Som drøftet i rapporten er vurderingene av aktuelle kandidater til en førstestilling i all hovedsak basert på faglige vurderinger. Vi anbefaler dermed andre ordninger som i større grad er rettet inn på å øke andelen kvinnelige kvalifiserte søkere, enn en premieringsordning som kommer inn *etter* avsluttet ansettelsesprosess. Vi ser for oss følgende muligheter:

Midler til ressurspersoner som følger opp konkrete ansettelsesprosesser

En mulighet er at hver institusjon får midler til å ansette minst en ressursperson som får i oppgave å maksimere antall kvalifiserte kvinnelige søkere. Vi ser for oss at vedkommende trekkes inn i alle ansettelsesprosessene som gjennomføres innen MNT-fag. Oppgaven vil være å følge opp de føringer som gis på stillingen, selve utlysningsteksten, samt hvordan stillingen blir «markedsført». Tanken er å bøte på manglende kunnskap om likestillingsvirkemidler, spesielt blant mange instituttledere.

Ressurspersonens oppgave er å stille «kritiske» spørsmål for å bidra til å maksimere antall kvinnelige søkere. Aktuelle spørsmål kan være; Har instituttet/fakultet gjort nok i forhold til å avdekke hvor aktuelle kvinner kan være? Har aktuelle kandidater fått informasjon? Er det aktuelt å nedsette en letekomité med et formål om å identifisere aktuelle kvinner? Kan instituttet gjøre noe konkret for å øke sannsynligheten for at kvinner søker (oppstartmidler, barnehageplass osv.)?

Vi er kjent med en av institusjonene har en ordning som kan minne om denne i dag. Andre institusjoner har også likestillingsutvalg som skal følge opp likestillingsperspektivet i konkrete ansettelser. Sistnevnte kommer imidlertid ofte inn i slutfasen av en prosess, hvor det skal mye til for å omgjøre en innstilling.

Midler til letekomité

Det krever ressurser å identifisere aktuelle kandidater. Ofte er det slik at det vil være fornuftig å avsette tid til en systematisk gjennomgang av relevant forskning. Her kan man identifisere aktuelle miljøer og kandidater, finne kontaktinformasjon og aktivt ta kontakt med disse. Dette arbeidet kan utføres av en letekomité. Selv om noen på instituttet ofte kan ha god kunnskap om dette fra før forutsetter regelmessig bruk av letekomiteer ekstra ressurser, ikke minst administrativt.

For å stimulere til økt bruk av letekomiteer kan departementet bidra økonomisk med øremerkede midler. Hver gang det nedsettes en letekomité kan instituttet få et konkret beløp, for eksempel 30.000 kroner. Eventuelt kan beløpet graderes etter kvinneandelen – i praksis vil dette innebære å bevilge større beløp til instituttene med lavest kvinneandel.

En slik ordningen kan forvaltes av institusjonene selv, basert på en ramme (med et øvre tak) fra departementet.

Midler for hente aktuelle kandidater for å vise frem institusjonen

Mange av MNT-fagene er innenfor ganske snevre fagområder der det kan være forholdsvis få aktuelle kandidater i Norge. For mange fag er også et internasjonalt nettverk viktig. Siden en del utenlandske akademikere kan oppleve at Norge ligger i periferien i Europa, kan det å selge «hele pakken» av å bo i Norge være nødvendig. Vi tenker her for eksempel på betydningen av forhold som bolig, kultur, natur osv. Mange har også en partner som følger med «på lasset». Hvilke muligheter har vedkommende til å finne arbeid og trives? For noen aktuelle kandidater er det derfor nødvendig å vise fram egenskaper ved institusjonen og bomiljøet også for en eventuell partner og barn. I noen tilfeller kan slike tiltak være nødvendig for at vedkommende vil søke og/eller akseptere et jobbtillbud.

Siden det ikke er så lett å forutse slike situasjoner på forhånd kan det være en utfordring å få dekket inn kostnadene i driftsbudsjettet og/eller det kan ta (for) lang tid å få avklart om det er mulig. Forholdsvis lett tilgjengelige øremerkede midler på institusjonsnivå kan dermed bidra til å støtte opp om slike aktiviteter.

Midler for å støtte opp om opprykk til professor

Som vi så i kapittel 2 har relativt få kvinner blitt rekruttert til professorstillinger gjennom en ordinær ansettelsesprosess. Vi fant også at instituttene primært ansetter førsteamanuenser. Den vanligste måten å bli professor på er gjennom interne opprykk, enten ved å søke den nasjonale komiteen eller ved å få vurdert sin kompetanse gjennom å søke på utlyste professorstillinger.

Sistnevnte betyr at kandidaten – hvis vedkommende blir vurdert å inneha professorkompetanse (uavhengig om vedkommende ble innstilt til stillinger eller ikke) – kan søke om internt opprykk til professor. Det er ingen automatikk i at det skjer, og vi fant varierende praksis mellom institusjonene, men i de fleste tilfeller vil vedkommende etter en intern vurdering kunne få opprykk til professor.

For å støtte opp under kvinners mulighet til opprykk til professor kan dermed institusjonene gjennomføre målrettede kurs/oppfølging og/eller på annen måte stimulere kvinner til å gjøre de mest meritterende aktivitetene. Det kan gå på konkrete tiltak og/eller motivering gjennom for eksempel coaching.

Enkelte av institusjonene vi besøkte har i flere år hatt ulike «programmer» med formål å støtte opp om opprykk til professor. Departementet kan med fordel bidra med øremerkede midler for å øke denne type tiltak.

Midler til professor II-stillinger

En annen mulighet for å øke andelen kvinner innen MNT-fag er gjennom mer bruk av professor II-stillinger. Det er en vitenskapelig bistilling som gir instituttet mulighet til knytte til seg spesialkompetanse fra personer som har sin hovedbeskjeftigelse på annet hold, eller styrke samarbeidet med andre fagmiljøer.

Stillingen utgjør inntil 20 prosent stillingsandel (universitets- og høyskoleloven § 6-6) og varer normalt mellom tre til fem år, men kan forlenges. Siden ordinære ansettelsesprosedyrer ikke gjelder for disse stillingen, er det forholdsvis vanlig at de ansettes ved kallelse («uten forutgående kunngjøring»). Ofte er stillingen opprettet spesielt med tanke på en bestemt person som institusjonen ønsker å knytte til seg. Bruk av professor II kan dermed være en måte å fremme likestilling i akademia.

Professor II-stillinger kan for eksempel brukes til å rekruttere personer

- med professorkompetanse fra utlandet, som på et senere tidspunkt kan være aktuell til en fast professorstilling.
- som jobber i eksterne forskningsmiljøer og som ofte ikke når opp i konkurransen til faste professorstillinger fordi de mangler den faglige

bredden¹⁶ som man stiller som krav. Ansatte i eksterne miljøer vil imidlertid ha større dybdekompetanse.

Siden professor II-stillinger kan kalles (uten en offentlig utlysning) vil en mer offensiv bruk av disse stillingene kunne bidra til å bygge opp kompetansen til kvinner som ellers ikke ville nådd opp i konkurransen til faste stillinger.

Professor II-stillinger er ofte brukt til undervisning, som i utgangspunktet ikke bidrar til øke vedkommendes meritterende kompetanse. Skal en slik ordning fungere som tiltak for å rekruttere flere kvinner til førstestillinger innen MNT-fag, må dermed hovedvekten av arbeidsoppgavene ligge på forskningsrelatert arbeid.

Man trenger heller ikke å ha professorkompetanse for å bli professor II, selv om det nok er det vanligste innen MNT-fag.¹⁷ For førsteamanuenser kan dermed professor II-stillinger være en mulig vei for å bygge opp sin meritterende kompetanse.

De fleste institutter har professor II-stillinger som blir finansiert av interne midler. Innen MNT-fag finner vi også en rekke eksempler på at de er finansiert helt eller delvis av eksterne midler. Vi anser at øremerkede midler fra departementet kan stimulere til en mer offensiv bruk av professor II-stillinger med det formål å øke andelen kvinner innen MNT-fag.

Midler til førsteamanuensis II-stillinger

Selv om det ikke er like vanlig å ha førsteamanuensis II-stillinger, kan en mer offensiv bruk av slike deltidsstillinger (maks 20 prosent) også bidra til å gi kvinner meritterende kompetanse. I tillegg kan det bidra til å utvide det faglige nettverket til de som ansettes.

Førsteamanuensis II-stillinger kan være rekrutteringsstillinger for kvinner som for eksempel sitter i forskerstillinger og/eller post.doc-stillinger. De kan også være aktuelle for kvinner som jobber som forskere utenfor akademien.

7.3 Avsluttende refleksjoner

Vi har i rapporten drøftet en rekke forhold som kan forklare at det er få kvinner i førstestillinger innen MNT-fag. Det er grunn til å poengtere at det trolig er en del strukturelle forhold ved UH-sektoren som kan forklare at mange kvinner «hopper av» en akademisk karriere. Nærmere vurderinger av strukturelle forhold ligger utenfor mandatet i dette oppdraget.

Det er imidlertid åpenbart at institusjonene og det enkelte institutt kan legge bedre til rette for at kvinner starter og fortsetter sin karriere innen akademien. Ikke minst i forbindelse og i etterkant av PhD og post.doc kan virkemidler som startpakker, stimulering, økonomisk støtte, utenlandsopphold o.l. bidra til løfte og oppmuntre

¹⁶ Ofte settes det krav om publisering tilsvarende minst to doktorgrader. I realfag kan det stilles enda større krav til bredde.

¹⁷ Vi har blitt fortalt at det ikke kreves professorkompetanse for å bli professor II. Vi ser imidlertid av UiOs *Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger* (sist endret 7. mars 2013) at man ved en tilsetning til professor II må «dokumentere at den som foreslås tilsatt har åpenbar professorkompetanse».

kvinner til å søke og nå opp i konkurransen om førstestillingene. Vi har drøftet noen av disse i rapporten.

I delkapittel 7.2 har vi kommet med konkrete forslag til ordninger som enkeltvis kan være av en størrelsesorden på rundt 10 millioner kroner i året. Vi mener at disse ordningene vil gi en bedre effekt på kjønnsbalansen innen MNT-fag enn den evaluerte insentivordningen.

Våre forslag til tiltak er ikke konkretisert og beskrevet inngående. Man kan tenke seg ulike måter å gjøre dette på – ikke minst hvordan en eventuell ordning skal avgrenses og administreres. For eksempel kan myndighetene velge å opprette en «ny type» professor II-stilling, med klare føringer på hvordan den skal fungere, eller basere seg på eksisterende reguleringer. Her har myndighetene et stort handlingsrom.

Myndighetene må også ta stilling til om rekrutteringen skal være kjønnsnøytral eller om man kan/skal bruke kallelse og dermed kunne forbeholde stillingene til kvinnene. På samme måte må de også ta stilling til om de rene økonomiske tiltakene skal være kjønnsnøytrale eller ikke. Vi har ikke vurdert om våre forslag vil utfordre/bryter med f.eks. likestillingsloven eller EFTA-domstolen.

Vi anser at formelle avklaringer med for eksempel aktører som akademia, jurister på arbeidsrett og likestillingsmiljøer kan være nødvendig før ett eller flere av våre forslag til tiltak kan bli implementert.

Når det gjelder administrering, anbefaler vi å gjøre den så enkel som mulig. Det oppnås trolig ved at midlene blir øremerket og tildelt institusjonene etter en konkret fordeling etter omfang og utfordringer innen de fag man ønsker å nå gjennom med ordningen. Det betyr at det er institusjonene som forvalter ordningen på vegne av staten, men der det naturligvis må ligge visse krav til rapportering til statlig nivå.

Referanser

- EGELAND, C. & BERGENE, A. C. 2012. Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- EGELAND, C., TØMTE, C. & GUNNES, H. 2013. Historie - et guttefag? En undersøkelse av kjønnsbalansen ved Seksjon for historie, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet.
- FORSKERFORBUNDET 2009. Tid til forskning og utviklingsarbeid: rapport fra medlemsundersøkelse våren 2009. Oslo: Forskerforbundet.
- FORSKNINGSRÅDET 2009. Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI. Oslo: Norges forskningsråd.
- FÜRST, E. 1988. Kvinner i Akademia. Inntrengere i en mannskultur? Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- GJENGEDAL, K. 2021. Kvinner i akademia - nei takk! *Hubro*, 44-47.
- KUNNSKAPSDEPARTEMENTET 2013. Tilstandsrapport for høyere utdanning.
- KVINNER I FORSKNING 2007. Kjønnsbalanse i akademia - gyldne muligheter. Sluttrapport fra Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2004-2006. Kvinner i Forskning (KiF-komité 1).
- KVINNER I FORSKNING 2008. Positive action in Norwegian higher education and research: Challenges and opportunities 2008-2010. Kvinner i Forskning (KiF-komité 2).
- L'ORANGE FÜRST, E. 2012. Kvinner i Akademia» (1988) – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2, 159–165.
- LØVBAK, H. E. & HOLTER, Ø. G. 2012. Kjønn og karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo. Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- MELD. ST. 18 2012-2013. Lange linjer – kunnskap gir muligheter. Kunnskapsdepartementet.
- NIELSEN, H. B. 2004. UiO som kjønnsbalansert universitet? *Kirke og kultur*, 3, 313-340.
- NIFU 2013. Doktorgrader i tall: Informasjon fra Doktorgradsregisteret. Oslo: NIFU.
- NORDAL, I. & HESSEN, D. O. 2012. Kristine Bonnevie – Norges første kvinnelige professor. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2, 149–158.
- REISEL, L. & BREKKE, I. 2013. Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv: Status og årsaker. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- SKJEIE, H. & TEIGEN, M. 2003. *Menn i mellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*, Oslo, Gyldendal.

- STATSKONSULT 2006. Likestilling i finansieringssystemet for universiteter og høyskoler. Statskonsult.
- TEIGEN, M. 2006. Kjønn og politikk. *In: LORENTZEN, J. & MÜHLEISEN, W. (eds.) Kjønnforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- THUN, C. & HOLTER, Ø. G. 2013. Kjønnbalanse og læringsutbytte. En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet. Senter for tværfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- VABØ, A., GUNNES, H., TØMTE, C., BERGENE, A. C. & EGELAND, C. 2012. Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport. Oslo: NIFU.