

# Likestillingstiltak i forskningssektoren

---

## En kartlegging av **BALANSE**-relaterte initiativ for Forskningsrådet

**Kristin Aukland**

**KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning**

**20.04.2012**

## Innhold

1. Oppdraget og rapporten .....	3
2. Oppsummering med gode eksempler .....	4
2.1 Nasjonale likestillingstiltak .....	6
Aspasia-programmet i Nederland .....	6
VINNMER-programmet i Sverige .....	8
Nasjonal insentivmodell i Norge .....	9
Professorinnen-programmet i Tyskland .....	10
2.2 Tiltak på institusjonsnivå .....	12
Opprykksprosjektet ved Universitetet i Tromsø (UiT), Norge .....	12
Rosalind Franklin-stipend ved Groningen universitet, Nederland .....	12
2.3 Kunnskap og forskning om likestilling i forskning .....	14
Det tyske programmet Frauen an die Spitze/Flere kvinner til topps i Tyskland .....	14
3. Oversikt over tiltak .....	15
Tiltak ved enkeltinstitusjoner .....	15
Tiltak på nasjonalt nivå .....	15
3.1 Nasjonale likestillingstiltak .....	16
Nasjonal insentivmodell, Norge .....	16
Flere kvinner til forskningsledelse, Danmark .....	16
Likestillingsvurdering ved Finlands Akademi, Finland .....	17
Aspasia-programmet, Nederland .....	17
Meervoud-programmet, Nederland .....	18
Athena-programmet, Nederland .....	19
FOM/v (FOM), nasjonal insentivmodell, Nederland .....	20
Det føderale likestillingsprogrammet for universitetene, Sveits .....	20
Professorinnenprogramm, Tyskland .....	22
Frauen an die Spitze/Flere kvinner til topps, Tyskland .....	23
Program for kvinner, Tyskland .....	23
Nasjonalt kontaktpunkt for kvinner i EU-forskning, Tyskland .....	23
Total e-Quality, Tyskland .....	23
Potenziale nutzen, Tyskland .....	23
Gender Chancen, Tyskland .....	24

VINNMER-programmet i Sverige.....	24
Paraplyprosjektet fFORTE: Frauen in Forschung und Technologie, Østerrike .....	26
1. fFORTE-academic.....	26
2. w-fFORTE (Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie) .....	27
3. FEMtech-fFORTE.....	28
UK Resource Centre for Women and Science (UKRC), Storbritannia.....	29
Athena SWAN Charter, Storbritannia.....	29
Athena SWAN Award, Storbritannia .....	30
SFI Women in Science and Engineering Programme, Irland .....	30
SFI Career Advancement Award, Irland .....	31
Committee on Women in Science, Engineering and Medicine (CWSEM), USA .....	31
ADVANCE, USA .....	32
Chairs for Women in Science and Engineering Program (CWSE), Canada.....	34
3.2 Likestillingstiltak ved enkeltinstitusjoner .....	35
NTNU, Norge .....	35
Universitetet i Bergen (UiB), Norge.....	36
Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), Norge .....	36
Universitetet i Oslo (UiO), Norge.....	36
Norges handelshøgskole (NHH), Norge.....	37
Universitetet i Tromsø (UIT), Norge .....	37
Universitetet i Stavanger (UiS), Norge .....	38
Københavns universitet, Danmark .....	38
Syddansk universitet, Danmark.....	39
Aalborgs universitet, Danmark.....	40
Aarhus universitet, Danmark.....	40
Groningen universitet, Nederland.....	40
Tiltak ved universitetene i Australia .....	41
Kilder* .....	42
Informanter .....	43

## 1. Oppdraget og rapporten

KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning fikk oppdraget med å kartlegge tiltak for Forskningsrådets BALANSE-satsing. Oppdraget fra Forskningsrådet er å kartlegge tiltak for å fremme kjønnsbalanse/likestilling/rekruttering av kvinner til

- forskningsledelse (for eksempel prosjektledere og instituttledere)
- overgangen fra midlertidig til fast stilling
- rekruttering til toppstilling/seniorstilling.

Begge begrepene *likestilling* og *kjønnsbalanse* brukes i rapporten. Det gjør vi fordi alle tiltakene bunner i at kjønnsbalansen er skjev og at den enkelte forskningsinstitusjonen, eller hele forskningssektoren i landet, ønsker en bedre balanse mellom kjønn og flere muligheter for begge kjønn. Eller som Erik Litborn i VINNMER-programmet påpeker; i forskningssektoren er det nesten alltid kvinner som er det underrepresenterte kjønn.

Vi har funnet likestillingstiltak i Norge, Norden og resten av Europa, i USA, Canada og Australia. Tiltakene er både ved enkeltinstitusjoner og på nasjonalt nivå. Dette er ikke en uttømmende liste, men eksempler på hvilke tiltak som finnes og som kan være til inspirasjon for Forskningsrådets BALANSE-satsing. Vi har prioritert tiltak fra 2000 og seinere

Utgangspunktet for kartleggingen har vært EU-rapporter, dokumenter fra forskjellige stater og regioners myndigheter, dokumenter fra forskningsinstitusjoner, ressurspersoner vi har kontaktet og nettsider, inkludert Ressursbanken ([kifinfo.no](http://kifinfo.no)). Vi har lett spesielt etter evalueringer av tiltak, men det synes å være få av tiltakene som er evaluert. Det bør tas forbehold i forhold til kilder og med hensyn til tidsaspektet. Vi har jobbet med rapporten i to perioder, juli/august i 2011 og april 2012, og har forholdt oss til rapporter, dokumenter, ressurspersoner og nettsteder i de aktuelle tidsperiodene. Evalueringer eller måling av resultater kan ha blitt ferdigstilt etter de nevnte rapportene og dokumentene og vårt arbeid. Vi mener likevel at de mest relevante tiltakene er inkludert i rapporten.

Flere momenter er ikke med i kartleggingen. Vi har valgt å ikke ta med statistikk, tiltak rettet mot doktorgrads- og postdoktorstipendiater, nasjonal lovgivning knyttet til likestilling, kvotering for kjønnsbalanse i offentlige komiteer eller nettverk. Disse områdene ble utelatt fordi de ligger litt utenfor hovedpunktene i oppdraget. Det ville også blitt for ressurskrevende å tatt med i kartleggingen.

Sammendraget (kapittel to) er en oversikt over hva vi vurderer som gode eksempler på likestillingstiltak i forskningssektoren, og med potensiell overføringsverdi for BALANSE og lignende initiativer. Vi har delt kapittelet inn i nasjonale likestillingstiltak, tiltak på institusjonsnivå og forskning på likestillingstiltak.

På grunn av få sammenlignbare evalueringer kaller vi ikke noe for *beste praksis* og noe annet for det motsatte, men det er tiltak som framstår interessante og relevante. Tiltakene som er med i kapittel to har det til felles at de

- virker å ha grunnleggende innsikt i hovedutfordringene for det underrepresenterte kjønn i akademia (overgangen fra midlertidig til fast stilling, forskningsledelse og/eller forfremmelse),

- har et langtidsperspektiv på tiltaket og
- har satt inn relativt store ressurser.

Kapittel tre i rapporten er en oversikt over mange forskjellige tiltak. Framstillingen innledes med en liste over forskjellige typer tiltak, deretter viser vi tiltak på nasjonalt nivå og på institusjonsnivå. Etter tiltakene følger lenker til mer informasjon. De viktigste dokumentene er listet opp under *kilder* bakerst i dokumentet. Til sist er det en oversikt over ressurspersoner vi har vært i kontakt med, dette under *informanter*.

## 2. Oppsummering med gode eksempler

Kartleggingsarbeidet har tydelig vist at det finnes en mengde likestillingstiltak for å bedre kjønnsbalansen i forskning. Vi har valgt å framheve noen tiltak som gode eksempler i dette kapitlet, men det er også flere andre tiltak med potensial for overføringsverdi i oversikten i kapittel tre. Det mangler ikke på spennende tiltak, men på evalueringer av tiltakene.

I det følgende trekker vi fram gode eksempler på tiltak basert på oppdraget fra Forskningsrådets BALANSE-satsing. Begrepet *best practice* er i enkelte land og i EU etablert som en beskrivelse av de beste eksemplene. Vi velger imidlertid å kalle disse *gode eksempler* heller enn beste praksis (*best practice*). Dette fordi det er en komplisert oppgave å vurdere hva som er de *beste* tiltakene europeisk og internasjonalt, spesielt med få sammenlignbare evalueringer.

Vi finner få evalueringer av tiltakene. Men noen evaluerer, om enn ikke like omfattende som for eksempel det nederlandske Aspasia-programmet. Ved norske institusjoner varierer praksisen for evaluering. Noen, som NTNUs mentorprogram, har en form for evaluering hvert år. Ved NTNU blir deltakerne i mentorprogrammet, både mentorer og adepter, bedt om tilbakemelding, og likestillingsrådgiveren gjennomgår tilbakemeldingene på avslutningskonferansen hvert år. Andre bestemmer seg for en større evaluering etter at tiltaket har vært virksomt i noen år, slik som UiO. Mentorordningen ved UiO er nå under evaluering for første gang etter at det fjerde mentorprogrammet ble avsluttet i desember 2010. Evalueringen er planlagt ferdigstilt høsten 2012.

Utenfor Norge varierer det også. Noen av de større satsingene har grundige evalueringer, men det vanligste blant tiltakene i rapporten er mindre vurderinger av måloppnåelse og oppnådd, kvantitativt resultat. Ved flere tiltak finner vi bare en setning om hvilke endringer tiltaket har ført til. For noen mangler det informasjon om det har skjedd endringer – eller om det i det hele tatt har vært noen form av før-etter-datainnsamling.

En av konklusjonene etter arbeidet med denne rapporten er at det ser ut til å være få tiltak som fokuserer på endring på strukturnivå. Problemet illustreres ved en kommentar i evalueringen av Aspasia-programmet: *Vi må passe på at tiltaket ikke ender opp med å bli kvinners karrieremulighet, mens de mannlige forskerne benytter seg av de vanlige framgangsmåtene for forfremmelse i akademien*. Det kan stå som en advarsel i arbeidet med å utvikle gode likestillingstiltak.

I Norge er det flest tiltak på enkeltinstitusjonsnivå, mens vi utenfor Norge finner flere store, langvarige og nasjonale programmer. En annen konklusjon er at det bare er få eksempler på tiltak som handler om forskning på likestillingstiltak: Hva er det som virker? Hvilke tiltak er nødvendige?

Det tyske forskningsprogrammet *Frauen an die Spitze/Flere kvinner til topps* er et unntak. Programmet finansierer blant annet forskning om karriereorientering og karriereutvikling.

I kapittel 2.1 om nasjonale likestillingstiltak for forskningssektoren har vi valgt å trekke fram det nederlandske Aspasia-programmet, svenske VINNMER, Professorinnen-programmet i Tyskland og den norske insentivordningen. Vi vil samtidig påpeke at det er flere andre tiltak verdt å merke seg, som det amerikanske ADVANCE-programmet. Spesielt er det interessant at National Science Foundation (NSF) først hadde et mer individuelt orientert program kalt POWRE, som gikk ut på å støtte kvinnelige forskere individuelt, men at det kom fram at gjesteprofessorat og andre lignende tiltak ikke lyktes i å utfordre de mer institusjonelle hindringene. ADVANCE ble opprettet på bakgrunn av at det individuelle fokuset i POWRE ikke klarte å gjøre noe med hindringene for kvinners mulighet for å avansere.

Et annet tiltak som kan være verdt å undersøke nærmere er *Laura Bassi Centres of Expertise*. Det er et unikt tiltak i Europa, og omtales som det mest innovative initiativet i det østerrikske w-FORTE-programmet. Tyske *nasjonalt kontaktpunkt for kvinner i EU-forskning* er også enestående i europeisk sammenheng. Tiltaket støtter internasjonalisering av kvinnelige forskeres karrierer gjennom å forberede EU-prosjektsøknader, rådgivning, steg-for-steg-veiledning og informasjon om EUs forskningspolicy.

Til sist vil vi også trekke fram Sveits' nasjonale likestillingsprogram for universitetene. Det ble startet i 2000 med mål om å øke kvinners professorandel til 25 prosent i 2012 – ved oppstart var det 7 prosent. Denne nasjonale insentivmodellen ser ut til å ha store ressurser og mange delprogrammer integrert.

Oppsummert mener vi at det er viktig å inkludere en form for evaluering, med mulighet for justering av tiltak underveis. Vi tror også at tiltak må virke over lenger tid, ha en solid kunnskapsbunn, og se årsaker og tiltak i en større sammenheng og ikke isolert for å kunne gi reelle resultater. Vi har størst tro på nasjonale satsinger over tid som forholder seg til mangfoldige utfordringer i sektoren og parallelle prioriteringer. I kartleggingen har vi sett eksempler på tilsynelatende gode tiltak som hemmes av motvirkende prioriteringer i sektoren.

Likestillingstiltak må også ses i en nasjonal og velferdsstatlig kontekst. Det som virker i Sveits trenger ikke ha direkte overføringsverdi for Norge og vice versa. Vi vet for lite om dette fordi det mangler oppdatert norsk, nordisk og europeisk komparativ forskning. Samtidig er utfordringene tilsynelatende like globalt.

Vi ønsker å framheve troen på tiltak der flere institusjoner involveres slik at tiltakene forplikter flere parter til aktiv innsats. Dette kan gjelde Kunnskapsdepartementet, Norges forskningsråd, universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter seg imellom, men også samarbeid mellom for eksempel forskningssektoren og næringslivet.

Kapittelet forøvrig gir mer informasjon om ulike tiltak som vi vurderer som gode og mulige inspirasjonskilder for satsinger i Norge.

## 2.1 Nasjonale likestillingstiltak

I dette avsnittet vil vi beskrive tiltak på nasjonalt nivå som framstår som de mest gjennomarbeidede og grundige likestillingstiltakene. Vi har valgt å presentere nederlandske Aspasia, svenske VINNMER, den norske insentivordningen og Professorinnen-programmet i Tyskland. De to førstnevnte er relativt etablerte; Aspasia-programmet ble opprettet i 1999 og VINNMER er fastsatt for perioden 2007 til 2014, mens den norske insentivordningen er en treårig prøveordning fra 2010. Tyske Professorinnen-programmet hadde oppstart i 2008.

### Aspasia-programmet i Nederland

Programmet retter seg mot kvinner som allerede har mottatt stipend gjennom program for talentfulle forskere. Aspasia gir pengestøtte til institusjoner som gir fast tilsetning til kvinnelige forskere som jobber på et slikt stipend.

**Mål:** Flere kvinner inn i faste stillinger. Aspasia er et midlertidig program etablert med mål om å øke andelen kvinner i øvre sjikt av forskningen, med særlig fokus på å få flere kvinner i lektor-/amanuensis-stillinger (*lecturer*) kvalifisert til førsteamanuensis-/førstelektor-stillinger (*senior lecturer*).

**Initiativ/drift:** Aspasia ble initiert av utdanningsdepartementet i Nederland i samarbeid med Association of Universities og Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO) i 1999.

**Fag:** Programmet dekker alle fag.

### Aspasia gammel modell

**Programbeskrivelse:** De første årene fungerte Aspasia slik at kvinner i lektor-/amanuensisstillinger sendte inn prosjektsøknad til NWO via institusjonen de var tilknyttet. De kunne enten søke om midler til å ta en doktorgrad med en varighet på fire år, eller til en toårig postdokstilling, samt ekstra midler på maks 11 000 euro i året. Alle søknader som ble sendt inn måtte ha støtte fra en forskningsinstitusjon, der institusjonene forpliktet seg til å ta finansielt ansvar for forfremmelsen av de kvinnelige forskerne fra amanuensis/lektor til førsteamanuensis/førstelektor, og for å tilrettelegge for dennes forskning, fasiliteter og så videre.

**Omfang:** Programmet hadde to utlysingsrunder. I 2000 delte Aspasia ut midler til 30 prosjekt, i 2002 til 40 prosjekt. Ved begge rundene kom det inn mange søknader, og andelen kvinner blant førsteamanuenser/førstelektorer ble doblet fra 7 prosent til 14 prosent. I 2003 ble programmet evaluert, og det ble bestemt at det skulle fortsette med noen endringer.

### Aspasia ny modell

I 2005 ble ordningen endret. Det nye Aspasia er knyttet til et annet program i regi av NWO, Innovational Research Incentives Scheme (*Vernieuwingsimpuls*). Dette er et program som deler ut forskningsstipend til talentfulle forskere av begge kjønn. Kvinneandelen blant søkerne på disse stipendene har vært lav (18-22 prosent i rundene i 2002 og 2004). NWO har derfor vurdert det som viktig å stimulere til økt kvinnedeltakelse i dette programmet. Dette har de gjort gjennom å omdanne Aspasia til et tiltak som skal oppmuntre institusjonene til å forfremme kvinnelige forskere som har mottatt et stipend gjennom Innovational Research Incentives Scheme. I 2010 var det 40 kvinner som mottok Aspasia-stipend.

**Evaluering av Aspasia (2008):** Det har vært flere evalueringer av ordningen, og den siste ble foretatt i 2008. Evalueringen viste at det store flertallet av forskere som kvalifiserte for stipend, ble forfremmet. Imidlertid viser evalueringen at mange forskere ikke var klar over ordningen og antall søkere økte ikke. NWO vil løse dette med mer direkte kommunikasjon og talentdager (*talent days*).

De fire hovedkonklusjonene i evalueringen av det nye Aspasia-programmet er:

**1. Aspasia bidrar til bedre karrieremuligheter for kvinner, og til at kvinner i akademia forfremmes.**

Evalueringen fra 2008 viser at 78 prosent av kvinnene ble forfremmet. Entusiasmen Aspasia har blitt møtt med sier noe om kvinners begrensede karrieremuligheter i akademia. Men programmet er ikke godt nok kjent. De fleste som mottok stipend var ikke klar over Aspasia før de søkte stipend.

**2. Aspasia-programmet fordrer en klar policy fra det enkelte universitet.** Det er det enkelte fakultet eller institutt ved universitetene som avgjør en eventuell forfremmelse av en programdeltaker, og ingen av universitetene har en sentral policy med prosedyrer. Dette kan igjen føre til at avgjørelsene blir tilfeldige. Noen ganger kommer programmet også i konflikt med eksisterende personalpolicy. Det er viktig å forhindre at kvinner bare forfremmes med Aspasia-programmet, mens den vanlige gangen i praksis er tilgjengelig hovedsakelig for menn.

**3. Bruken av pengepremie fra Aspasia er et dilemma: Skal midlene gå til den enkelte deltakeren, eller til et generelt likestillingsformål ved universitetet?** Avgjørelsen til hvordan de 100 000 euroene skal brukes, overlates fullstendig til det enkelte institutt/fakultet. Det er en fin gest å la hele eller deler av midlene gå til deltakerens forskningsbudsjett. Muligheten for å få mer midler gjør det kanskje også lettere å forfremme kvinnene. Samtidig er det en hindring at pengene ofte går til å dekke lønnskostnader. Programmet ville hatt en større effekt hvis i det minste en del av midlene ville gått til tiltak for å støtte forfremmelse av kvinner og øke antallet kvinner som søker stipend. Kun universitetet i Amsterdam har en eksplisitt policy om at pengene skal brukes til likestillingsformål ved universitetet.

**4. For å øke Aspasias innflytelse må andelen kvinner som søker stipend fra Innovational Research Incentives Scheme øke, og bestemte tiltak må til for å oppnå det.** Det er positivt at Aspasia-programmet er koblet til stipender fra Innovational Research Incentives Scheme. Samtidig er det en utfordring at antall kvinnelige søkere til disse stipendene er relativt få, og kvinner kvalifisert for programmet er dermed ganske begrenset. Antall kvinnelige søkere må øke, og i praksis er det ingen av universitetene som har bestemte tiltak for å øke antallet kvinnelige kandidater. NWO og Aspasia kan ifølge evalueringen ta bestemte grep, og noe av Aspasias budsjett kunne settes av til det formålet.

### *Vurdering av Aspasia-programmet*

Vi noterer med interesse at når programmet var for begge kjønn så var kvinners andel av søkerne bare rundt 20 prosent. Når andelen menn blant søkerne er 80 prosent, blir programmet omdannet til å være for kvinner med stipend fra Innovational Research Incentives Scheme. Siden programmet har gått over flere år, fra 1999, har det vært mulig å prøve og feile. Bare de langvarige satsingene gir denne muligheten for evaluering(er) og forbedringer. Evalueringen framhever at Aspasia-programmet må bedre kommunikasjonen for å øke antall søkere.



Basert på evalueringen kan vi se at tiltaket på mange måter virker etter hensikten, i og med at flertallet av de som kvalifiserte for stipendet (78 prosent) faktisk ble forfremmet. Det er også positivt at programmet dekker alle fag og ved alle landets universiteter. Samtidig kommer det fram i evalueringen at det er en utfordring at veldig mye er opp til hver enkelt institusjon, til og med på fakultets- og instituttnivå. Det største ankepunktet i evalueringen som handler om dårlig markedsføring, er trolig det enkleste å forbedre.

### VINNMER-programmet i Sverige

VINNMER-programmet satser på forskermerittering gjennom blant annet samarbeid mellom forskningsmiljøer. Programmet drives i regi av VINNOVA, som er en statlig myndighet under Näringsdepartementet, og har som mål å fremme innovasjon og utvikling.

**Mål:** Programmet VINNMER har som langsiktig mål å bidra til å øke antallet forskermeritterte personer som kan bli fremtidens ledere ved høyskoler/universiteter, sentre, forskningsinstitutt og bedrifter i Sverige. VINNOVA peker på at det er relativt færre kvinner enn menn som når toppnivået i det svenske forskningssystemet, og retter derfor programmet VINNMER inn på å forsterke og øke mulighetene til forskermeritteringen for kvinnelige forskere med doktorgrad og avsluttet postdok. Ved å ta i bruk tiltak EU-retten åpner opp for, søker programmet å bidra til forskermerittering gjennom å øke kvinnenes muligheter til nasjonal og internasjonal mobilitet innenfor Sveriges strategisk viktige forskningsområder. Slik skal programmet bidra til økt nasjonalt samarbeid mellom sterke svenske forskningsmiljøer, og økt samarbeid mellom svenske og internasjonalt ledende forskningsmiljøer.

**Initiativ/drift:** VINNOVA.

**Fag:** Programmet dekker alle fag. Hovedmålgruppen for programmet er kvinner som etter avlagt doktorgrad har minst 1-2 års erfaring fra arbeid innen næringslivet, ved et forskningsinstitutt, som postdok eller lignende. Programmet gjelder merittering for personer som driver behovsmotivert forskning innen VINNOVAs virksomhetsområde og som utføres i samarbeid mellom akademien, næringslivet og/eller offentlig virksomhet.

**Programbeskrivelse:** Programmet består av to deler: 1. **Internasjonal merittering:** Forskermerittering innen internasjonalt samarbeid mellom sterke forsknings- og innovasjonsmiljøer. 2. **Nasjonal merittering:** Forskningsmerittering gjennom samarbeid mellom høyskole, forskningsinstitutt, næringsliv og offentlig virksomhet.

**1. Internasjonal merittering:** VINNMER har sitt tyngdepunkt i forhold til internasjonal merittering. Målet med utlysningen *Internasjonell forskermerittering* er å forsterke kvalifiseringsmulighetene til kvinner som er ferdig med en postdok-periode, gjennom å øke mulighetene deres for utenlandsopphold. De kostnadene som kan dekkes av VINNOVA når en forsker besøker et internasjonalt FoU<sup>1</sup>-miljø er opp til halve forskerens lønn under oppholdet (1-2 år), samt ett år hos den søkende organisasjonen i Sverige. VINNOVA finansierer også merkostnader for forskeren og eventuelt familie i forbindelse med oppholdet utenlands, samt merkostnader for å opprettholde/videreutvikle kontakten med miljøet etter at forskeren er tilbake i Sverige. For en utenlandsk forsker som rekrutteres til svensk miljø finansieres halve lønnen i maksimalt 3 år.

---

<sup>1</sup> Forskning och Innovation

**2. Nasjonal merittering:** Denne delen av programmet rommer en større bredde for forskermerittering. Målet er å skape kvalifiseringsmuligheter etter en periode som postdok for å øke mobilitet mellom ulike aktører i Sverige for å fremme samarbeid mellom forskningsmiljøer ved universitet/høgskoler, næringsliv/offentlig virksomhet og forskningsinstitutt. For en svensk kvinnelig forsker som rekrutteres til et svensk FoI-miljø etter postdok finansieres opp til halve lønnen i tre år. Treårsperioden er å betrakte som en midlertidig stilling. For å sikre at de kvinnene som får midler fra VINNMER engasjeres etter meritteringsperioden, forventer VINNMER et sterkt engasjement fra det svenske FoI-miljøet. Dette er grunnen til at FoI-miljøet står som formell søker og mottaker av midlene fra VINNMER, samt bidrar med halv lønn til forskeren.

**Omfang:** Programmet løper fra 2007-2014 og det totale budsjettet for programmet er på om lag en halv milliard svenske kroner. Det har vært to utlysninger hvert år innen hvert av de to programmene til og med 2011.

**Resultat:** Fra 2007 til mai 2011 hadde 108 kvinnelige forskere fått støtte fra VINNMER-programmet.

### *Vurdering av VINNMER*

Sverige har noe av de samme utfordringene som Norge, med at det er ca. 80 prosent mannlige og 20 prosent kvinnelige professorer i forskningssektoren. Og akkurat der setter VINNMER inn støtet. Med sine kvalifiseringsstipend som skal fremme kvalifisering til professorater blant det underrepresenterte kjønn, betyr det i praksis kvinner i de fleste fag. I 2011 hadde 108 kvinnelige forskere fått støtte, og målet er at totalt 150 forskere vil få stipend fra VINNMER.

Vår vurdering er at et program med modell av VINNMER også kan fungere i Norge. Kvinneandelen blant professorer er lav i mange fag, det er viktig å satse på flere fag enn bare MNT<sup>2</sup>-fag (den norske prøveordningen med insentivmidler er begrenset til MNT-fag), og det er effektivt likestillingsarbeid å knytte det opp til det underrepresenterte kjønn. I Sverige presenteres VINNMER som et mobilitetsprogram framfor et "kvinneprogram". Vi kan også tenke at et program lignende VINNMER kan fremmes som en satsing på fremtidige forskningsledere, på internasjonalisering eller på samarbeid mellom forskningsinstitusjonene og/eller næringsliv.

### **Nasjonal insentivmodell i Norge**

Insentivmodellen er en treårig prøveordning fra 2010 der sju universiteter og to høgskoler deltar (UiO, NTNU, UiB, UMB, UiA, UiT, UiS, HiT og HiG). Institusjonene skal få en belønning for antall kvinner de ansetter i høyere vitenskapelige stillinger i MNT-fagene. Kunnskapsdepartementet har 10 millioner kroner som kan tildeles institusjonene. Institusjonene får inntil 300 000 kroner for hver kvinne som blir tilsatt som professor, dosent, førstelektor eller førsteamanuensis i MNT-fagene.

**Resultat etter de to første årene av insentivordningen, 2010 og 2011:** Kunnskapsdepartementets inntil 10 millioner kroner per år tilsvarer 33 nye, faste stillinger for kvinner. Ifølge Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) har institusjonene meldt inn 17 nytilsatte kvinner i stillinger som utløser insentivmidler i 2010. Det vil si at litt over halve summen er brukt (5,1 millioner kroner), og den gjenstående summen er 4,9 millioner kroner. Mens det i 2010 var 17 ansettelse, ble det i 2011 ansatt til sammen 18 kvinner. Som det første året ble bare rundt halvparten av midlene som sto til disposisjon benyttet. NTNU har benyttet ordningen ved flest ansettelse de to årene, og UiT og UiS er

---

2. Matematikk, naturvitenskap og teknologi. Tilsvarende det engelske STEM: science, technology, engineering, mathematics.

de to institusjonene som ikke har ansatt noen kvinner i stillinger som utløser insentivmidler de to første årene av ordningen. Dette året (2012) er det siste året med prøveordningen for insentivmidler.

### *Vurdering av insentivmodellen*

Initiativet til en nasjonal insentivmodell – det eneste nasjonale likestillingstiltaket i forskningssektoren i Norge – var positivt etter vår oppfatning. Det at institusjonene får inntil 300 000 kroner hvis de ansetter kvinner i faste, høyere vitenskapelige stillinger i MNT-fag, kan gjøre noe for at kjønn synliggjøres i ansettelsesprosesser. Det kan bidra til aktiv innsats for å finne aktuelle kvinner til disse stillingene, for eksempel i form av letekomiteer.

Samtidig er de ni institusjonene veldig forskjellige, og det kommer tydelig fram gjennom tallene fra DBH at det er NTNU som har hatt best nytte av ordningen, og/eller der ordningen har hatt størst effekt. Noen av institusjonene har antageligvis for få utlysninger av stillinger som vil utløse insentivmidler. Tallenes tale er klar; omtrent halvparten av midlene står igjen fra 2010 og halvparten igjen også fra 2011. I og med at midlene fra Kunnskapsdepartementet er en øvre ramme, betyr det at de pengene som ikke er brukt forsvinner, og går heller ikke direkte til andre likestillingstiltak i sektoren.

Et alternativ kan være å utvide insentivordningen til å gjelde alle fag der ett av kjønnene er underrepresentert i høyere, vitenskapelige stillinger. Det er mange flere fag enn MNT-fagene hvor kvinner er i stort mindretall. Etter vår vurdering vil en nasjonal insentivmodell som er bredere i formen kunne lykkes bedre som et likestillingstiltak.

### **Professorinnen-programmet i Tyskland**

Utdannings- og forskningsdepartementet i Tyskland lanserte 8. mars 2008 et statlig program for å øke antallet kvinnelige professorer.

**Mål:** Professorinnen-programmet har som mål å skape 200 stillinger for kvinnelige professorer i Tyskland. Formålet er å minske gapet som finnes mellom den store andelen høyt kvalifiserte kvinnelige forskere, og den lave andelen kvinner ansatt i toppstillinger. Programmet støtter likestilling mellom kvinner og menn, ønsker å øke kvinneandelen på alle nivåer i forskningssektoren og å øke kvinneandelen i toppstillinger i forskning.

**Initiativ/drift:** Programmet ble lansert av utdannings- og forskningsdepartementet i Tyskland, og baserer seg på delt finansiering mellom tyske myndigheter og delstatsmyndigheter (*Länder*). Programmet er i drift.

**Programbeskrivelse:** For å øke antallet kvinnelige professorer i Tyskland skal institusjoner som har fått godkjent likestillingsarbeidet sitt kunne søke om midler til ekstra professorat for kvinner. Det som blir støttet skal i regelen være parallellbesetting av en stilling før en professor blir emeritus. Den nye stillingen vil ha en varighet på maks fem år og vil en stund gå parallelt med den professoren som snart blir emeritus. Dermed blir tallet på professorat de facto høyere (i alle fall for en tid). Institusjonene kan også få støtte fra programmet til nyansettelser. For å få slik støtte må kvinnen det gjelder være ansatt gjennom en ordinær ansettelsesprosess til en ledig stilling. Får institusjonene støtte til slike ansettelser må de bruke pengene de sparer på dette til ekstra tiltak for likestilling. Midlene som blir tildelt fra programmet skal gå til opprettelse av såkalte W2- og W3-professorat som er faste stillinger, ikke stillinger på åremål. Hvis professoren som får støtte gjennom dette programmet skifter arbeidssted eller av andre grunner går ut av stillingen sin, opphører støtten.

Institusjonen kan da søke om å bruke de resterende midlene til å opprette ett nytt kvinneprofessorat innenfor den tidsperioden programmet går. Merk: sammen med søknaden om professorfinansiering må universitetene presentere sin likestillingspolicy og virksomhet. Godkjenning av likestillingspolicyen er en forutsetning for å få finansiering.

**Omfang:** Programmet er åpent for både høgskoler, universitet, faghøgskoler og kunsthøgskoler. Hver institusjon kan opprette opp til tre professorat for kvinner over et tidsrom på maksimalt fem år. Den maksimale summen det er mulig å få utbetalt til en institusjon er 2 250 000 euro over hele programperioden, det vil si støtte til maksimalt tre stillinger. Programmet er estimert til å koste om lag 150 millioner euro, der hver nye kvinnelige professor mottar opptil 150 000 euro i året. Halvparten av finansieringen skal komme fra delstaten, der de enkelte søkende institusjonene befinner seg. Hvis programmet får en positiv evaluering i 2011 av Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) - et organ som er underlagt både staten og delstatene - vil det være mulig å fortsette med programmet. For å delta i programmet hadde institusjonene frist å levere inn søknader fram til desember 2010.

**Resultat:** I første omgang søkte 113 universiteter fra alle *Bundesländer*, og 79 fikk finansiering. Nesten halvparten (48 prosent) av alle tyske høyere utdanningsinstitusjoner har deltatt i den første og andre omgangen. Halveis ut i 2010 ble den 200. kvinnelige professoren ansatt i dette programmet. 65 av de 200 tilsatte professorene er fra området teknologi og naturvitenskap. Fram til sommeren 2010 hadde nesten halvparten av alle tyske høgskoler sendt inn sine likestillingsplaner for å kunne være med i programmet, og tre av fire planer er blitt akseptert.

#### *Vurdering av Professorinnen-programmet*

Programmet er konkret med hensyn til både innhold og mål; 200 femårige professorstillinger. Det er også positivt med et generelt fokus på kjønnsbalanse og med ekstra vekt på kvinner i toppstillinger. Den delen av programmet der det er parallellansettelser, en professor blir ansatt parallelt med en professor emeritas/emerita, kan være en god måte å utnytte generasjonsskiftet på. Vi antar at det i Tyskland, som i Norge, er en stor gruppe i professorsjiktet som vil gå av med pensjon i samme tidsrom. I Norge har man lenge snakket om at dette kan være en god mulighet for å skape bedre kjønnsbalanse, uten at det har blitt satt i gang noen bestemte tiltak. Professorinnen-programmet kan inspirere til en mulig løsning på denne utfordringen.

Den delen av programmet, som dreier seg om nyansettelser, ser ut til å fungere som insentivmidler. Penger utløses først etter at forskeren er ansatt. Det som skiller Professorinnen-programmet fra flere andre tiltak med insentivmidler er at disse pengene skal gå til likestillingstiltak. Vi kan vanskelig avgjøre hva som skaper mest kjønnsbalanse, men det er tydelig at programmet ikke bare er opptatt av likestilling ved selve ansettelsene, men også før, ved at institusjonenes likestillingspolicy skal godkjennes, og etter, ved at midlene skal gå til tiltak for økt likestilling.

## 2.2 Tiltak på institusjonsnivå

Likestillingstiltak ved det enkelte universitet er nødvendigvis ikke så omfattende som nasjonale tiltak. Samtidig vil slike tiltak kunne være enda mer spisset; institusjonen ser selv best hva som er utfordringene ved sin egen virksomhet. Opprykksprosjektet ved Universitetet i Tromsø (UiT) er et godt eksempel på det. Det andre likestillingstiltaket på institusjonsnivå som vi ønsker å trekke fram, er fordi vi mener det kan ha et større potensial. Det er Rosalind Franklin-stipendene ved Groningen universitet i Nederland.

### Opprykksprosjektet ved Universitetet i Tromsø (UiT), Norge

UiT har utformet et prosjekt for å øke andelen kvinner som søker opprykk til professor eller dosent. Kvinnelige førsteamanuenser med ambisjoner om å bli professorer blir identifisert og veiledet fram til de når professorkompetanse og leverer søknad om opprykk.

**Mål:** Kvinneandelen i toppstillinger skal øke til 30 prosent innen utgangen av 2013.

**Programbeskrivelse:** Alle instituttene får beskjed om å identifisere kvinner som snart kan kvalifisere til toppstillinger. Det blir blant annet arrangert kurs i søknadsskriving og prøveevalueringer for kvinner som er i førstestillinger (førsteamanuensis og førstelektorer). Ideen med prøveevaluering er å simulere opprykksprosessen ved at kvinnene utformer en søknad om opprykk til professor eller dosent, og så blir søknaden bedømt for å vurdere hvor mye forskerne har igjen til opprykk.

**Omfang:** Rundt 50 deltakere er med i opprykksprosjektet.

### Vurdering av opprykksprosjektet

Kunnskapsdepartementets likestillingspris for 2011 gikk til UiT. Prisen fikk de ikke bare for opprykksprosjektet, men i sin vurdering skriver Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif-komiteen): *Opprykksprosjektet viser at kjønnsbalanse på toppstillingsnivå er mulig å oppnå mye raskere enn en "vente å se"-holdning som nok fortsatt preger deler av sektoren.*

UiT har allerede hatt god framgang når det gjelder kvinneandel blant professorer og dosenter. På fem år, fra 2006 til 2011, økte kvinneandelen med sju prosentpoeng, fra rundt 17 prosent til over 24 prosent.

UiT anses som en av Norges mest sentrale aktører på likestillingsfeltet. Etter vår vurdering er UiTs opprykksprosjekt et tiltak som bør inspirere andre institusjoner til å gjøre det samme ved sine fakulteter og institutter med skjev kjønnsbalanse. Ut fra UiTs erfaring sitter det lengre inne for kvinner å søke opprykk til professor eller dosent. Hvis deres erfaring stemmer ut over Tromsøs grenser, vil dette tiltaket kunne være et effektivt verktøy for bedre kjønnsbalanse i forskningssektoren.

### Rosalind Franklin-stipend ved Groningen universitet, Nederland

Universitetet i Groningen har lyst ut Rosalind Franklin Fellowships, øremerkede tenure track-stillinger hvert år siden 2002; kvalifiseringsstillinger øremerket for kvinner (som anses som aktuelle kandidater for en professorstilling).

**Initiativ/drift:** Universitetet i Groningen, Nederland.

**Mål:** Få flere kvinnelige forskere i vitenskapelige toppstillinger ved universitetet.

**Fag:** Samtlige fag ved universitetet.

**Programbeskrivelse:** Universitetet utlyser tenure track-stillinger som kun kan søkes på av kvinner på en rekke mannsdominerte fagområder. Kvinnene som blir tildelt Rosalind Franklin-stipend får, under forutsetning av at de kvalifiserer seg, en mulighet til fast ansettelse ved institusjonen. Rosalind Franklin-stipendene følger systemene for tenure-track ved de fakultetene der de utlyses.

**Ved flere av fakultetene er systemet slik:** I løpet av en periode på maksimum fem år har stipendiatene mulighet til å kvalifisere seg til førsteamanuensis. Etter ytterligere fem år evalueres kandidatene igjen med mulighet for forfremmelse til professorer. Det er universitetsstyret som fordeler stipendene til fakultetene som disse kan lyse ut. Rosalind Franklin-stipendene deles på de ulike fakultetene basert på antallet professorer ansatt ved disse. Utlysningene er omfattende, med fokus på internasjonal spredning, og kravene til kandidatene er høye. Stipendene er rettet mot kvinner som er potensielle kandidater for en professorstilling. Forskerne som blir tildelt stipendene skal sette opp eget forskningsprosjekt, noen steder med midler til et doktorgradsprosjekt knyttet til prosjektet. Det er forventet at de i tillegg skaffer ekstern finansiering, og at de skal undervise ved fakultetet.

**Omfang:** Den første runden med utlysninger av stipendet foregikk på fakultetet for vitenskap og teknologi (Faculty of Science and Technology). Dette førte til ansettelse av 7 kvinner. Den andre runden (2005-2007) omfattet hele universitetet og ledet til ansettelse av 17 kvinner. I runden 2008-2009 ble det utlyst 23 stillinger innen alle disipliner universitetet dekker. Førrige søknadsfrist var 7.1.2011.

#### ***Vurdering av Rosalind Franklin-stipend***

Stipendordningen har flere likhetstrekk med Universitetet i Tromsøs opprykksprosjekt, men det er også en del forskjeller. Ved Groningen universitet er det egne (tenure track-)stillinger i mannsdominerte fag som bare kan søkes av kvinner. Det er høye krav til kvalifikasjoner og internasjonal spredning før man kan få fast ansettelse. De som får Rosalind Franklin-stipend kan bruke fem år på å kvalifisere seg til førsteamanuensis, og fem nye år på å kvalifisere seg til professor.

Vår vurdering er at dette er et nasjonalt gjennomførbart likestillingstiltak. Hvis vi i Norge ønsker en forholdsvis rask bedring av kjønnsbalansen i forskningssektoren, vil et tiltak med modell av Rosalind Franklin-stipendet være et effektivt middel for å nå målet. Det handler om kvinner i mannsdominerte fag og kvalifisering til toppstillinger; førsteamanuensis og professor.

## 2.3 Kunnskap og forskning om likestilling i forskning

Vi har funnet få tiltak som omhandler kunnskap om kjønnsbalanse i forskning. Et unntak er tyske *Frauen an die Spitze*/Flere kvinner til topps. Årsaken til at kunnskap og forskning om likestilling og kjønnsbalanse er viktig er for at tiltakene skal treffe rett. Vi må ha kunnskap for å vite hvilke tiltak som er hensiktsmessige for å endre den skjeve kjønnsbalansen i akademien. Uten denne kunnskapen blir det mer prøving og feiling enn nødvendig, hvilket kan komme til å kreve både lengre tid og mer bruk av ressurser. Forskning om kjønnsbalanse og likestilling i forskning er fortsatt en mangelvare og har for eksempel ikke vært et forskningspolitisk satsingsområde i Norge – eller øvrige Norden – på 2000-tallet. Enkelte undersøkelser eksisterer, men noen samlet oversikt finnes ikke.

Det er også på sin plass å se likestillingstiltak i en geopolitisk kontekst og til det trengs lokalprodusert kunnskap. Grovt sett kan vi si at mens midlertidig ansettelse og forskningstid er viktige likestillingspolitiske temaer i Norden, har *work-life balance* tradisjonelt vært i fokus i forskningssektoren utenfor Norden. Kunnskap bidrar til å oppdage slike regionale og nasjonale forskjeller og om antakelsen at en del velferdsordninger i Norden reduserer kjønnsbalanseutfordringene stemmer. Noen hevder det motsatte. Vi mangler håndfast og oppdatert kunnskap om dette.

Vi har flere ganger i rapporten tatt opp manglende evalueringer av likestillingstiltakene. Et alternativ til evalueringer kan også være følgeforskning. Med det menes forskere som følger tiltakene som igangsettes og som kan bidra med viktig innsikt mens prosessen er i gang. Ved å bruke følgeforskning vil det være større muligheter for justeringer underveis og forbedringer av det enkelte tiltaket. På dette feltet kan det være en stor fordel, fordi vi vet mye om tilstand, men har lite kunnskap om hva som virker og hvorfor.

### Det tyske programmet *Frauen an die Spitze*/Flere kvinner til topps i Tyskland

Undervisnings- og forskningsministeriet i Tyskland finansierer forskning om kvinner i forskning i forskningsprogrammet *Frauen an die Spitze*.

**Programbeskrivelse:** Den lave kvinneandelen i lederposisjoner står ikke i forhold til alle de godt kvalifiserte kvinnelige forskerne, og ny kunnskap om årsaker kan bidra til å bedre denne situasjonen. Programmet retter seg mot flere grupper, som ledere, kvinner med flere karrieremuligheter og unge kvinner som ikke har valgt en karriere enda. Forskningen foregår innen fire områder:

1. Karriereorientering,
2. Profesjonell utvikling og karriereutvikling,
3. Organisasjonsstrukturer i industri, vitenskap og forskning,
4. Kjønnsspørsmål i naturvitenskapelig og teknologisk forskning

**Mål:** Programmet har flere mål, blant annet like muligheter for kvinner i lederposisjoner, utvikle strukturelle tiltak ved å integrere kjønn i ulike deler av forskningen, og å avdekke faktorer som hindrer like muligheter for kvinner og menn i karriereløpet og utvikle tiltak mot hindrene.

**Omfang:** Programmet er fastsatt for perioden 1.1.2007 til 31.12.2013, og for tiden er det rundt 70 ulike forskningsprosjekter finansiert gjennom programmet *Frauen an die Spitze*.

### **Vurdering av programmet *Frauen an die Spitze***

Etter vår vurdering er det betegnende for situasjonen at vi kun finner dette programmet som tar for seg det som dreier seg om kunnskap. Derfor er det også ekstra viktig å framheve betydningen av ny kunnskap knyttet til likestilling i forskningssektoren. *Frauen an die Spitze* skal gå over sju år og vi vet at det nå er rundt 70 forskningsprosjekter. Selv om det ser ut til å være et relativt omfattende og grundig prosjekt, vet vi for lite til å kunne si at akkurat denne typen kunnskapsprosjekt er den beste modellen.

Vi mener imidlertid at en form for kunnskapsprosjekt bør vi også sette i gang i Norge, gjerne også med et nordisk komparativt grep. Et alternativ eller parallelt løp er følgeforskning, som nevnt over.

## **3. Oversikt over tiltak**

Dette kapitlet er en oversikt over likestillingstiltak fra rundt 2000 og fram til i dag.

Først vil vi presentere en kortfattet oversikt over hvilke type tiltak som er med i rapporten:

### **Tiltak ved enkeltinstitusjoner**

- Arbeid/familie (en forskningstermin uten undervisning)
- Bedømmelseskomiteer: begge kjønn skal være representert
- Coachinggrupper
- Fraværperioder spesifiseres (produksjonen vurderes i forhold til faktiske forskningsår)
- Freja-programmet (stipend på toårige postdokstillinger)
- Frontline-adjunkt-stillinger (tilsetninger ved naturvitenskapelig fakultet med spesielt attraktive arbeidsvilkår)
- Gjesteprofessorat
- Insentivordning
- Internasjonaliseringsstipend
- Kvalifiseringsstipend
- Lederskapsutdanningsprogram
- Mentorordning
- Opprykkskurs
- Opprykksprosjekt
- Parallelt karriereløp basert på undervisning
- Rosalind Franklin-stipend (øremerkede tenure track-stillinger)
- Sentrale likestillingsmidler (til støtte ekstra forskningstermin, nettverksbygging, m.m.)
- Utviklingskontrakt
- Øremerkede startpakker

### **Tiltak på nasjonalt nivå**

- ADVANCE (Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers) (USA)
- Athena-programmet (Nederland)
- Athena SWAN Charter (Storbritannia)
- Aspasia-programmet (Nederland)
- Chairs for Women in Science and Engineering Program (Canada)



- Det sveitsiske føderale likestillingsprogrammet for universitetene (Sveits)
- Excellentia ( A High Potentials Programme for Austrian Universities) (Østerrike)
- fFORTE, Women in Research and Technology (fFORTE-academic, w-fFORTE og FEMtech-fFORTE) (Østerrike)
- FOM/v (FOM) (Nederland)
- Frauen an die Spitze (Tyskland)
- Fremme kvinnelige forskningsledere (Danmark)
- Likestillingsvurdering ved finansiering av akademiprofessorer og spissforskningsenheter (Finland)
- Meervoud-programmet (Nederland)
- Nasjonal insentivmodell (Norge)
- Nasjonalt kontaktpunkt for kvinner i EU-forskning (Tyskland)
- Potenziale nutzen (tidligere Anstoss zum Aufstieg) (Tyskland)
- Professorinnenprogramm (Tyskland)
- Senior postdokprogram, Elise Richter Program (Østerrike)
- SFI Career Advancement Award (Irland)
- SFI Women in Science and Engineering Programme (Irland)
- Total e-Quality: database med kvinnelige forskere (Tyskland)
- VINNMER-stipend (Sverige)

### 3.1 Nasjonale likestillingstiltak

#### Nasjonal insentivmodell, Norge

Insentivmodellen er en treårig prøveordning fra 2010 der sju universiteter og to høyskoler deltar (UiO, NTNU, UiB, UMB, UiA, UiT, UiS, HiT og HiG). Institusjonene skal få en belønning for antall kvinner de ansetter i høyere vitenskapelige stillinger i MNT-fagene. Kunnskapsdepartementet har 10 millioner kroner som kan tildeles institusjonene. Institusjonene får inntil 300 000 kroner for hver kvinne som blir tilsatt som professor, dosent, førstelektor eller førsteamanuensis i MNT-fagene.

**Resultat etter de to første årene av insentivordningen, 2010 og 2011:** Kunnskapsdepartementets inntil 10 millioner kroner per år tilsvarer 33 nye, faste stillinger for kvinner. Ifølge Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) har institusjonene meldt inn 17 nytilsatte kvinner i stillinger som utløser insentivmidler i 2010. Det vil si at litt over halve summen er brukt (5,1 millioner kroner), og den gjenstående summen er 4,9 millioner kroner. Mens det i 2010 var 17 ansettelsler, ble det i 2011 ansatt til sammen 18 kvinner. Som det første året ble bare rundt halvparten av midlene som sto til disposisjon benyttet. NTNU har benyttet ordningen ved flest ansettelsler de to årene, og UiT og UiS er de to institusjonene som ikke har ansatt noen kvinner i stillinger som utløser insentivmidler de to første årene av ordningen. Dette året (2012) er det siste året med prøveordningen for insentivmidler.

#### Flere kvinner til forskningsledelse, Danmark

I 2008 delte Danmarks Frie Forskningsråd (DFF) ut 34 mill danske kroner for å fremme kvinnelige forskningsledere, og i 2009 ytterligere 70 mill danske kroner. Tiltaket er rettet mot kvinnelige forskere som ønsker erfaring med forskningsledelse, noe som er et krav for å kvalifiseres til professor. (Samtidig, i 2008, introduserte det Danske rådet for strategisk forskning (DSF) et krav om at forskningsinstitusjoner som søkte midler fra DSF måtte ha både kvinner og menn i sine styrer.)

## Likestillingsvurdering ved Finlands Akademi, Finland

Oppfordring om å inkludere likestillingsvurdering ved Finlands Akademi (det nasjonale forskningsrådet). De som gir forslag om finansiering for akademiprofessorer (forskere i internasjonal toppklasse for forskning på heltid) og spissforskningsenheter/eksellensenheter skal også ta hensyn til likestillingsaspekter. Tiltaket er nytt fra 2010 og noe resultat er foreløpig ikke tilgjengelig.

**Bakgrunn:** I 1990 utarbeidet Jämställdhetsombudsmannen, Jämställdhetsdelegationens forskningssektion og Nationella koordinatörn för kvinnoforskning retningslinjer for å fremme likestilling ved universitetene. I den forbindelse var de tre på besøk hos de fleste universitetenes ledelse for å diskutere ny likestillingslov og hva universitetene kunne og burde gjøre for å fremme likestilling ved sine institusjoner.

## Aspasia-programmet, Nederland

Programmet retter seg mot kvinner som allerede har mottatt stipend gjennom program for talentfulle forskere. Aspasia gir pengestøtte til institusjoner som gir fast tilsetning til kvinnelige forskere som jobber på et slikt stipend.

**Mål:** Flere kvinner inn i faste stillinger. Aspasia er et midlertidig program etablert med mål om å øke andelen kvinner i øvre sjikt av forskningen, med særlig fokus på å få flere kvinner i lektor-/amanuensis-stillinger (*lecturer*) kvalifisert til førsteamanuensis-/førstelektor-stillinger (*senior lecturer*).

**Initiativ/drift:** Aspasia ble initiert av utdanningsdepartementet i Nederland i samarbeid med Association of Universities og Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO) i 1999.

**Fag:** Programmet dekker alle fag.

### Aspasia gammel modell

**Programbeskrivelse:** De første årene fungerte Aspasia slik at kvinner i lektor-/amanuensisstillinger sendte inn prosjektsøknad til NWO via institusjonen de var tilknyttet. De kunne enten søke om midler til å ta en doktorgrad med en varighet på fire år, eller til en toårig postdokstilling, samt ekstra midler på maks 11 000 euro i året. Alle søknader som ble sendt inn måtte ha støtte fra en forskningsinstitusjon, der institusjonene forpliktet seg til å ta finansielt ansvar for forfremmelsen av de kvinnelige forskerne fra amanuensis/lektor til førsteamanuensis/førstelektor, og for å tilrettelegge for dennes forskning, fasiliteter og så videre.

**Omfang:** Programmet hadde to utlysingsrunder. I 2000 delte Aspasia ut midler til 30 prosjekt, i 2002 til 40 prosjekt. Ved begge rundene kom det inn mange søknader, og andelen kvinner blant førsteamanuenser/førstelektorer ble doblet fra 7 prosent til 14 prosent. I 2003 ble programmet evaluert, og det ble bestemt at det skulle fortsette med noen endringer.

### Aspasia ny modell

I 2005 ble ordningen endret. Det nye Aspasia er knyttet til et annet program i regi av NWO, Innovational Research Incentives Scheme (*Vernieuwingsimpuls*). Dette er et program som deler ut forskningsstipend til talentfulle forskere av begge kjønn. Kvinneandelen blant søkerne på disse stipendene har vært lav (18-22 prosent i rundene i 2002 og 2004). NWO har derfor vurdert det som viktig å stimulere til økt kvinnedeltakelse i dette programmet. Dette har de gjort gjennom å omdanne

Aspasia til et tiltak som skal oppmuntre institusjonene til å forfremme kvinnelige forskere som har mottatt et stipend gjennom Innovational Research Incentives Scheme. I 2010 var det 40 kvinner som mottok Aspasia-stipend.

**Evaluering av Aspasia (2008):** Det har vært flere evalueringer av ordningen, og den siste ble foretatt i 2008. Evalueringen viste at det store flertallet av forskere som kvalifiserte for stipendet, ble forfremmet. Imidlertid viser evalueringen at mange forskere ikke var klar over ordningen og antall søkere økte ikke. NWO vil løse dette med mer direkte kommunikasjon og talentdager (*talent days*).

De fire hovedkonklusjonene i evalueringen av det nye Aspasia-programmet er:

**1. Aspasia bidrar til bedre karrieremuligheter for kvinner, og til at kvinner i akademia forfremmes.**

Evalueringen fra 2008 viser at 78 prosent av kvinnene ble forfremmet. Entusiasmen Aspasia har blitt møtt med sier noe om kvinners begrensede karrieremuligheter i akademia. Men programmet er ikke godt nok kjent. De fleste som mottok stipend var ikke klar over Aspasia før de søkte stipend.

**2. Aspasia-programmet fordrer en klar policy fra det enkelte universitet.** Det er det enkelte fakultet eller institutt ved universitetene som avgjør en eventuell forfremmelse av en programdeltaker, og ingen av universitetene har en sentral policy med prosedyrer. Dette kan igjen føre til at avgjørelsene blir tilfeldige. Noen ganger kommer programmet også i konflikt med eksisterende personalpolicy. Det er viktig å forhindre at kvinner bare forfremmes med Aspasia-programmet, mens den vanlige gangen i praksis er tilgjengelig hovedsakelig for menn.

**3. Bruken av pengepremien fra Aspasia er et dilemma: Skal midlene gå til den enkelte deltakeren, eller til et generelt likestillingsformål ved universitetet?** Avgjørelsen til hvordan de 100 000 euroene skal brukes, overlates fullstendig til det enkelte institutt/fakultet. Det er en fin gest å la hele eller deler av midlene gå til deltakerens forskningsbudsjett. Muligheten for å få mer midler gjør det kanskje også lettere å forfremme kvinnene. Samtidig er det en hindring at pengene ofte går til å dekke lønnskostnader. Programmet ville hatt en større effekt hvis i det minste en del av midlene ville gått til tiltak for å støtte forfremmelse av kvinner og øke antallet kvinner som søker stipend. Kun universitetet i Amsterdam har en eksplisitt policy om at pengene skal brukes til likestillingsformål ved universitetet.

**4. For å øke Aspacias innflytelse må andelen kvinner som søker stipend fra Innovational Research Incentives Scheme øke, og bestemte tiltak må til for å oppnå det.** Det er positivt at Aspasia-programmet er koblet til stipender fra Innovational Research Incentives Scheme. Samtidig er det en utfordring at antall kvinnelige søkere til disse stipendene er relativt få, og kvinner kvalifisert for programmet er dermed ganske begrenset. Antall kvinnelige søkere må øke, og i praksis er det ingen av universitetene som har bestemte tiltak for å øke antallet kvinnelige kandidater. NWO og Aspasia kan ifølge evalueringen ta bestemte grep, og noe av Aspacias budsjett kunne settes av til det formålet.

### **Meervoud-programmet, Nederland**

Rekruttering av forskere knyttes opp mot seniorforskere. Blant annet støtte til dobbel tilsetting eller dele opp stillinger mellom flere personer når en forsker er i ferd med å gå av med pensjon.

Kandidatene velges av den søkende forskningsinstitusjonen, og må være arbeidsledige eller kun ha en midlertidig stilling ved prosjektstart. Den søkende institusjonen må garantere at kandidaten får en

fast vitenskapelig stilling ved institusjon når støtteperioden er over, hvis kandidaten evalueres positivt.

**Mål:** MEERVOUD-programmet har som mål å bidra til at kvinnelige forskere med postdok får amanuensis-/lektorstillinger (university lecturer) ved forskningsinstitusjonene. Dette gjøres ved å opprette midlertidige stillinger ved institusjonene med garanti om at de kvinnelige forskerne skal få en fast vitenskapelig stilling ved endt engasjement.

**Initiativ/drift:** Dette er et NWO drevet program, sponset av NWOs divisjoner for Earth and Life Sciences (ALW) and Physical Sciences (EW).

**Fag:** Programmet gjelder for fagene biologi (Life Sciences), fysikk (Physical Sciences) og kjemi (Chemical Sciences).

**Programbeskrivelse:** MEERVOUD-programmet har tre ulike modeller:

**1)** Duo-construction I består av en vitenskapelig ansatt som går av med pensjon i nær framtid, og en kvinnelig kandidat som er kvalifisert til å overta stillingen. Den kvinnelige kandidaten tilsettes først i en midlertidig stilling, men overtar den faste stillingen innen to til fire år. Det er anbefalt (men ikke obligatorisk) at begge arbeider innen for samme vitenskapelige disiplin. Den midlertidige stillingen skal gjøre det mulig for den kvinnelige kandidaten å overlappes perioden til den faste stillingen blir ledig.

**2)** Duo-construction II består av en vitenskapelig heltidsstilling som i en fireårsperiode blir omdannet til to deltidsstillinger. Stillingene kan fylles av to kvinner, eller en kvinne og en mann. Støtteperioden til Duo-construction II er på minimum to år og maksimum fire år.

**3)** Duo-construction III gir mulighet til å opprette en midlertidig vitenskapelig stilling, uten at den er tilknyttet en allerede eksisterende stilling. Støtteperioden til stillingen er på minimum to år og maksimum fire år.

### **Athena-programmet, Nederland**

Programmet er en nasjonal insentivmodell der målet er å få flere kvinner inn i faste stillinger. Disse programmene retter seg mot kvinner som allerede har mottatt stipend gjennom program for talentfulle forskere. Athena gir ekstra forskningsmidler til kvinnelige forskere som blir tilsatt i en vitenskapelig stilling ved et universitet/forskningsinstitusjon i perioden hun arbeider på stipendet.

**Mål:** Programmet har som mål å bidra til at den store gruppen kvinnelige forskere med postdok ansatt i midlertidige stillinger, fortsetter videre til faste vitenskapelige stillinger. Dette skal gjøres gjennom å oppmuntre institusjonene til å ansette talentfulle kvinnelige forskere som har fått et bestemt stipend innen fagområdet kjemi. Målet er at kvinnene ansettes i amanuensisstilling (tenured assistant professors) eller i lignende stilling ved forskningsinstitusjonen.

**Initiativ/drift:** Athena-programmet er drevet av Division for the Chemical Sciences (CW) i NOW.

**Fag:** Kjemi.

**Programbeskrivelse:** Athena-midler kan tildeles kvinnelige forskere som har fått Veni-stipend gjennom Innovational Research Incentives-programmet fra divisjonen for Chemical Sciences i NWO, og som blir ansatt i en vitenskapelig stilling (som amanuensis, eller liknende) ved et universitet/forskningsinstitusjon i perioden som hun er stipendiat. Athena-midlene skal slik

oppmuntre institusjonene til å gi kvinnelige forskere fast ansettelse, ved at disse får ekstra forskningsmidler om institusjonene ansetter dem mens de arbeider på Veni-stipend. Merk at Athena ligner Aspasia-programmet, med den forskjellen at det her er kvinnene som mottar ekstra midler, mens Aspasia gir økonomisk belønning til institusjonene. Pengestøtten fra Athena-programmet er på til sammen 100 000 euro og tildeles for en periode på maks 3 år.

### **FOM/v (FOM), nasjonal insentivmodell, Nederland**

**Mål:** Insentivprogrammet FOM/v ble lansert i 1999 og består av en rekke tiltak som skal bidra til å fremme kvinner i fysikk i Nederland.

**Initiativ/drift:** Programmet drives av *The Foundation for Fundamental Research on Matter (FOM)*, som promoterer, koordinerer og finansierer grunnforskning i fysikk (fundamental physics research) i Nederland. FOM er også ansvarlig for Divisjonen for fysikk i NWO.

**Fag:** Fysikk.

**Programbeskrivelse:** Blant insentivene i dette programmet er stipend som skal fremme ansettelse av kvinnelige fysikere, individuelle postdokstipend og stipend til ulike forskningsaktiviteter (reiser, deltakelse på konferanser).

**Bridging grants:** Dette er midler som skal hjelpe institusjonene med å ansette kvinnelige forskere. FOM kan bidra med lønnsmidler i inntil fem år for en kvinnelig forsker. Forutsetningen er at denne forskeren blir tilbudt en fast stilling ved institusjonen som mottar støtte, når perioden med *bridging grant* utløper. Det finnes ingen søknadsfrister for disse stipendene, men man kan bare sende én søknad av gangen. Ellers er det få retningslinjer for stipendene, ideen er at disse skal være svært fleksible og kunne tilpasses de enkelte kvinnelige kandidatenes behov.

#### **Les mer**

- Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO): [Aspasia](#)
- Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO): [Summary evaluation Aspasia](#)
- [Dutch Research Council: women in scientific careers](#) (Dr. Wilma van Donselaar Paris 2005)
- [MEERVOUD, More Women Researchers as University Lecturers](#)
- [Athena](#)

### **Det føderale likestillingsprogrammet for universitetene, Sveits**

**Mål:** Målet for den første fasen av programmet var å doble andelen kvinnelige professorer fra 7 prosent til 14 prosent innen 2006 (programmet ble lansert i 2000). I perioden 2008 til 2011 var målet å øke kvinneandelen blant professorene til 25 prosent i 2012.

**Initiativ/drift:** Programmet ble lansert av sveitsiske myndigheter og drevet av Swiss University Conference. Fra 2008 er det Rectors' Conference of the Swiss Universities (CRUS) som har ansvar for det føderale likestillingsprogrammet for universitetene. Dette programmet som fått navnet *Equal opportunities*, er en fortsettelse av det tidligere programmet, og løper fram til 2011.

**Programbeskrivelse:** I 1999 og 2003 bevilget den sveitsiske regjeringen 2 x 16 millioner sveitsiske Franken til å støtte opp om likestillingsprogram ved sveitsiske universitet. En styringskomité ble

nedsatt med representanter fra hvert universitet, en leder og en koordinator knyttet til Swiss University Conference ble valgt. Programmet inneholdt tiltak på ulike nivå, og ble delt inn i tre moduler. Modul 1 er et insentivprogram med belønning til universitetene for ansettelse av kvinnelige forskere i toppstillinger, modul 2 er et program knyttet til mentorvirksomhet, mens modul 3 fokuserer på tiltak som skal gjøre det enklere å kombinere en forskerkarriere med barn.

**Insentivprogrammet i modul 1 er organisert slik:** De føderale myndighetene i Sveits har avsatt omlag 0,7 millioner euro per år til et insentivsystem som skal oppmuntre universitetene til å ansette kvinnelige førsteamanuenser og professorer. Midlene blir fordelt på de 10 kantonale universitetene ved utgangen av hvert akademiske år, etter hvor mange kvinnelige førsteamanuenser og professorer de har ansatt. Universitetene kan i prinsippet velge å bruke midlene slik de selv ønsker, men anbefalingen er at disse skal investeres i likestillingsaktiviteter ved institusjonene.

**Resultat:** I 1999 var kvinneandelen blant professorene i Sveits på 7 prosent, i 2006 var denne økt til 14 prosent. I programperioden er dermed andelen kvinnelige professorer doblet.

**Programmet for 2008-2011 hadde følgende moduler:**

**Modul 1: Insitament for å fremme kvinnelige professorer** (0,8 mill sveitsiske Franken årlig): Budsjettet fordeles til universitetene på basis av antallet nytilsatte kvinnelige professorer med fast stilling. Universitetene kan bruke midlene fritt. Universitetene og fagdisiplinene rangeres årlig for å oppmuntre ledelsen til å prioritere spørsmålet. Andelen nytilsatte kvinnelige professorer har variert årlig mellom 16 prosent og 29 prosent i perioden 2002-2008.

**Resultat:** Finansieringen har blitt brukt til varierende likestillingsformål, som fremme av kvinnelige juniorforskere, skape stillinger som likestillingsombud, tilby ekstra budsjett for nyrekrutterte kvinnelige professorer, til å lansere mentorprogram, og for å bygge opp en systematisk oppfølging likestillingsutviklingen.

**Modul 2: Mentorprogram for yngre kvinnelige forskere** (0,8 mill sveitsiske Franken årlig): Denne mentormodulen finansierer 39 ulike programmer som kan få fornyet finansiering høyst fem ganger. Universitetene må gå inn med egne midler tilsvarende halvparten av totalkostnadene. Det er 11 mentorprosjekt med individuelt mentorskap, fem mentornettverk, fire kommunikasjonsplattformer, 12 kursprogram, oppbygging av en database med kvinnelige eksperter, samt diverse forelesninger, seminarer og motivasjonsdager.

**Modul 3: Program for å bedre balansen mellom akademisk karriere og familien** (0,3 mill sveitsiske Franken årlig).

Programmet gir også bonus for universitetene avhengig av antallet kvinner som tar eksamen.

**Les mer**

- [Equal opportunities](#)
- [CRUS.CH](#)
- [Gender Campus](#)
- [Equal Opportunity](#)
- Database med kvinnelige eksperter: [femdat](#)

## Professorinnenprogramm, Tyskland

Utdannings- og forskningsdepartementet i Tyskland lanserte 8. mars 2008 et statlig program for å øke antallet kvinnelige professorer.

**Mål:** Professorinnen-programmet har som mål å skape 200 stillinger for kvinnelige professorer i Tyskland. Formålet er å minske gapet som finnes mellom den store andelen høyt kvalifiserte kvinnelige forskere, og den lave andelen kvinner ansatt i toppstillinger.

**Initiativ/drift:** Programmet er lansert av utdannings- og forskningsdepartementet i Tyskland, og skal basere seg på delt finansiering mellom tyske myndigheter og delstatsmyndigheter (Länder).

**Programbeskrivelse:** For å øke antallet kvinnelige professorer i Tyskland skal institusjoner som har fått godkjent likestillingsarbeidet sitt kunne søke om midler til ekstra professorat for kvinner. Det som blir støttet skal i regelen være parallellbesetting av en stilling før en professor blir emeritus. Den nye stillingen vil ha en varighet på maks fem år og vil en stund gå parallelt med den professoren som snart blir emeritus. Dermed blir tallet på professorat de facto høyere (i alle fall for en tid). Institusjonene kan også få støtte fra programmet til nyansettelser. For å få slik støtte må kvinnen det gjelder være ansatt gjennom en ordinær ansettelsesprosess til en ledig stilling. Får institusjonene støtte til slike ansettelser må de bruke pengene de sparer på dette til ekstra tiltak for likestilling. Midlene som blir tildelt fra programmet skal gå til opprettelse av såkalte W2- og W3-professorat som er faste stillinger, ikke stillinger på åremål. Hvis professoren som får støtte gjennom dette programmet skifter arbeidssted eller av andre grunner går ut av stillingen sin, opphører støtten. Institusjonen kan da søke om å bruke de resterende midlene til å opprette ett nytt kvinneprofessorat innenfor den tidsperioden programmet går. Merk: sammen med søknaden om professorfinansiering må universitetene presentere sin likestillingspolicy og virksomhet. Godkjenning av likestillingspolicyen er en forutsetning for å få finansiering.

**Omfang:** Programmet er åpent for både høgskoler, universitet, faghøgskoler og kunsthøgskoler. Hver institusjon kan opprette opp til tre professorat for kvinner over et tidsrom på maksimalt fem år. Den maksimale summen det er mulig å få utbetalt til en institusjon er 2 250 000 euro over hele programperioden, det vil si støtte til maksimalt tre stillinger. Programmet er estimert til å koste om lag 150 millioner euro, der hver nye kvinnelige professor mottar opptil 150 000 euro i året. Halvparten av finansieringen skal komme fra delstaten, der de enkelte søkende institusjonene befinner seg. Hvis programmet får en positiv evaluering i 2011 av Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) - et organ som er underlagt både staten og delstatene - vil det være mulig å fortsette med programmet. For å delta i programmet kan institusjonene levere inn søknader fram til desember 2010.

**Resultat:** I første omgang søkte 113 universiteter fra alle Bundesländer, og 79 fikk finansiering. Nesten halvparten (48 prosent) av alle tyske høyere utdanningsinstitusjoner har deltatt i den første og andre omgangen. Halveis ut i 2010 ble den 200. kvinnelige professoren ansatt i dette programmet. 65 av de 200 tilsatte professorene er fra området teknologi og naturvitenskap. Fram til sommeren 2010 hadde nesten halvparten av alle tyske høgskoler sendt inn sine likestillingsplaner for å kunne være med i programmet, og tre av fire planer er blitt akseptert.

### Frauen an die Spitze/Flere kvinner til topps, Tyskland

Undervisnings- og forskningsministeriet i Tyskland finansierer forskning om kvinner i forskning i forskningsprogrammet *Frauen an die Spitze*.

**Programbeskrivelse:** Den lave kvinneandelen i lederposisjoner står ikke i forhold til alle de godt kvalifiserte kvinnelige forskerne, og ny kunnskap om årsaker kan bidra til å bedre denne situasjonen. Programmet retter seg mot flere grupper, som ledere, kvinner med flere karrieremuligheter og unge kvinner som ikke har valgt en karriere enda. Forskningen foregår innen fire områder:

1. Karriereorientering,
2. Profesjonell utvikling og karriereutvikling,
3. Organisasjonsstrukturer i industri, vitenskap og forskning,
4. Kjønnsspørsmål i naturvitenskapelig og teknologisk forskning

**Mål:** Programmet har flere mål, blant annet like muligheter for kvinner i lederposisjoner, utvikle strukturelle tiltak ved å integrere kjønn i ulike deler av forskningen, og å avdekke faktorer som hindrer like muligheter for kvinner og menn i karriereløpet og utvikle tiltak mot hindrene.

**Omfang:** Programmet er fastsatt for perioden 1.1.2007 til 31.12.2013, og for tiden er det rundt 70 ulike forskningsprosjekter finansiert gjennom programmet *Frauen an die Spitze*.

### Program for kvinner, Tyskland

Tyskland har et eget program for kvinner i fagene matematikk, informasjonsteknologi, naturvitenskap og teknikk.

### Nasjonalt kontaktpunkt for kvinner i EU-forskning, Tyskland

Internasjonalisering av kvinnelige forskeres karrierer støttes av en ekstra informasjonsinnsats. Kvinnelige forskere kan få støtte for å forberede EU-prosjektsøknader fra *Frauen in die EU-Forschung* (kvinner i EU-forskning). Kontaktpunktet er grunnlagt og finansiert av Undervisnings- og forskningsministeriet og er unikt i Europa. Tilbyr omfattende service for kvinnelige forskere: steg-for-steg-veiledning i hvordan man fyller ut en EU-søknad, info om EUs forskningspolicy og personlig rådgivning.

### Total e-Quality, Tyskland

Center of Excellence Women and Science (CEWS) har ansvaret for denne nasjonale kvalitetsmarkøren for en likestilt personalpolitikk i universitetssektoren. Et sentralt verktøy for å øke kvinneandelen er databasen *Femconsult*, som inneholder informasjon om 7 000 kvinnelige forskere.

### Potenziale nutzen, Tyskland

prosjektet het tidligere tidligere *Anstoss zum Aufstieg* (2001-2004). Forbundsministeriet for utdanning og forskning, Deutsche Hochschulverband og CEWS inngikk et samarbeid fra 2004. Prosjektet tilbyr karriereveiledning og utdanning for kvinnelige forskere med hensikten å øke sjansene for stilling som juniorprofessor, professor og ulike lederposisjoner ved universitet og forskningsinstitusjoner.

**Mål:** Øke andelen kvinner på universitetenes høyeste posisjoner.

**Omfang:** Flere enn 700 kvinner deltok i programmet i forrige periode; 2001-2004.



## Gender Chancen, Tyskland

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung er en tysk organisasjon med sete i München, og den største organisasjonen for anvendt forskning og vitenskap i Europa. Fraunhofer-Gesellschaft består av over 80 forskningsinstitusjoner, og beskjeftiger over 12 500 mennesker.

**Mål:** Prosjektet Gender-Chancen skal identifisere suksessfaktorene for å gjøre best nytte av det innovative potensialet i et samfunn. Avdekke suksessfaktorer som kan bygge på kvinners forskning og utvikling (R&D), og etablere et rammeverk for å tiltrekke kvinner til å jobbe innen forskning og utvikling.

**Initiativ/drift:** Fraunhofer-Gesellschaft, Fraunhofer IAO, Fraunhofer ISI, wehking pr og c-trains Kulturvermittlung.

**Programbeskrivelse:** Kvinner er sterkt underrepresentert i innovasjonsprosesser i Tyskland. Dette er et problem for innovasjon og er en ulempe for internasjonal konkurransedyktighet. Prosjektet baserer seg på granskning av data, casestudier, utpeke *best practices* og praktiske prosesser. Eksisterende rammeverk for R&D fra en utvalgt liste av bedrifter og små- og mellomstore bedrifter, vil bli systematisk analysert. Også bedriftenes nettsider og annet kommunikasjonsmaterieill vil bli analysert. Kvinner som utmerker seg ved en høyere publikasjonsmengde og patenter enn snittet, vil bli trukket fram. Forskerteamet skal ta kontakt med de innovative kvinnene for å undersøke forhold ved arbeidsmiljøet og andre forhold som er en drivkraft for innovasjon. Disse indikatorene skal brukes i praktiske prosesser og prosjekter og utprøves ved Fraunhofer Society. Prosjektet Gender-Chancen skal finne de beste tiltakene for arbeids- og beslutningsstrukturer.

**Omfang:** Prosjektet Gender-Chancen ble avsluttet i 2010.

### Les mer

- [Fraunhofer: Gender-Chancen](#)
- [Fraunhofer Project](#)
- [Frauen an die Spitze: Strategien für bessere Karrierechancen](#)
- [Frauen in die EU-Forschung/Kontaktpunkt for kvinner i EU-forskning](#)
- [Professorinnenprogramm](#)
- [Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauen an die Spitze](#)
- [Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Frauen an die Spitze](#)

## VINNMER-programmet i Sverige

VINNMER-programmet satser på forskermerittering gjennom blant annet samarbeid mellom forskningsmiljøer. Programmet drives i regi av VINNOVA, som er en statlig myndighet under Näringsdepartementet, og har som mål å fremme innovasjon og utvikling.

**Mål:** Programmet VINNMER har som langsiktig mål å bidra til å øke antallet forskermeritterte personer som kan bli fremtidens ledere ved høyskoler/universiteter, sentre, forskningsinstitutt og bedrifter i Sverige. VINNOVA peker på at det er relativt færre kvinner enn menn som når toppnivået i det svenske forskningssystemet, og retter derfor programmet VINNMER inn på å forsterke og øke mulighetene til forskermeritteringen for kvinnelige forskere med doktorgrad og avsluttet postdok.

Ved å ta i bruk tiltak EU-retten åpner opp for, søker programmet å bidra til forskermerittering gjennom å øke kvinnenes muligheter til nasjonal og internasjonal mobilitet innenfor Sveriges strategisk viktige forskningsområder. Slik skal programmet bidra til økt nasjonalt samarbeid mellom sterke svenske forskningsmiljøer, og økt samarbeid mellom svenske og internasjonalt ledende forskningsmiljøer.

**Initiativ/drift:** VINNOVA.

**Fag:** Programmet dekker alle fag. Hovedmålgruppen for programmet er kvinner som etter avlagt doktorgrad har minst 1-2 års erfaring fra arbeid innen næringslivet, ved et forskningsinstitutt, som postdok eller lignende. Programmet gjelder merittering for personer som driver behovsmotivert forskning innen VINNOVAs virksomhetsområde og som utføres i samarbeid mellom akademien, næringslivet og/eller offentlig virksomhet.

**Programbeskrivelse:** Programmet består av to deler: 1. **Internasjonal merittering:** Forskermerittering innen internasjonalt samarbeid mellom sterke forsknings- og innovasjonsmiljøer. 2. **Nasjonal merittering:** Forskningsmerittering gjennom samarbeid mellom høgskole, forskningsinstitutt, næringsliv og offentlig virksomhet.

**1. Internasjonal merittering:** VINNMER har sitt tyngdepunkt i forhold til internasjonal merittering. Målet med utlysningen *Internasjonell forskermerittering* er å forsterke kvalifiseringsmulighetene til kvinner som er ferdig med en postdok-periode, gjennom å øke mulighetene deres for utenlandsopphold. De kostnadene som kan dekkes av VINNOVA når en forsker besøker et internasjonalt Fol<sup>3</sup>-miljø er opp til halve forskerens lønn under oppholdet (1-2 år), samt ett år hos den søkende organisasjonen i Sverige. VINNOVA finansierer også merkostnader for forskeren og eventuelt familie i forbindelse med oppholdet utenlands, samt merkostnader for å opprettholde/videreutvikle kontakten med miljøet etter at forskeren er tilbake i Sverige. For en utenlandsk forsker som rekrutteres til svensk miljø finansieres halve lønnen i maksimalt 3 år.

**2. Nasjonal merittering:** Denne delen av programmet rommer en større bredde for forskermerittering. Målet er å skape kvalifiseringsmuligheter etter en periode som postdok for å øke mobilitet mellom ulike aktører i Sverige for å fremme samarbeid mellom forskningsmiljøer ved universitet/høgskoler, næringsliv/offentlig virksomhet og forskningsinstitutt. For en svensk kvinnelig forsker som rekrutteres til et svensk Fol-miljø etter postdok finansieres opp til halve lønnen i tre år. Treårsperioden er å betrakte som en midlertidig stilling. For å sikre at de kvinnene som får midler fra VINNMER engasjeres etter meritteringsperioden, forventer VINNMER et sterkt engasjement fra det svenske Fol-miljøet. Dette er grunnen til at Fol-miljøet står som formell søker og mottaker av midlene fra VINNMER, samt bidrar med halv lønn til forskeren.

**Omfang:** Programmet løper fra 2007-2014 og det totale budsjettet for programmet er på om lag en halv milliard svenske kroner. Det har vært to utlysninger hvert år innen hvert av de to programmene til og med 2011.

**Resultat:** Fra 2007 til mai 2011 hadde 108 kvinnelige forskere fått støtte fra VINNMER-programmet.

---

<sup>3</sup> Forskning och Innovation

Les mer

[VINNMER](#)

### Paraplyprosjektet fFORTE: Frauen in Forschung und Technologie, Østerrike

Tiltakene i Østerrike inngår i fForte-programmet (Frauen in Forschung und Technologie/Women in Research and Technology), som er et samarbeidsprogram mellom fire statlige departement. I tillegg er det to finansieringsprogram for kvinner i regi av Fondet for støtte til vitenskapelig forskning (FWF Der Wissenschaftsfonds)

**Mål:** Hovedmålet med fForte-programmet er å fremme jenter og kvinner på alle utdanningsnivå innen SET-fagene (science, engineering and technology), og å fremme kvinnelige forskeres karrierer. Kvinnens potensial skal utnyttes fremgangsrikt på mannsdominerte vitenskapsområder. Programmet samler svært ulike tiltak og har et bredt nedslagsfelt.

**Initiativ/drift:** fFORTE: Women in Research and Technology er et samarbeidsprogram mellom fire statlige departement i Østerrike – departementet for vitenskap og forskning, departementet for transport, innovasjon og teknologi, departementet for økonomi, familie og ungdom, og departementet for utdanning, kultur og kunst. Programmet er også støttet av det østerrikske rådet for forskning og teknologiske utvikling.

**Programbeskrivelse:** fForte-programmet ble lansert i 2002 og varte i første omgang til 2007, men etter en evaluering av programmet ble det vedtatt forlenget fra 2009 til 2012.

**Evaluering:** I følge evalueringen av prosjektet har andelen av kvinner som avslutter doktorgrad innenfor tekniske, naturvitenskapelige og medisinske fag i løpet av de siste fem årene gått opp fra 28 til 32 prosent. Perioden 2002-2007 regnes som en pionerfase av programmet, og i den nye utviklingsperioden fra 2009-2012 blir programmet utvidet med flere prosjekt.

fFORTE har flere omfattende delprogrammer:

#### 1. fFORTE-academic

Programmet som handler om flere kvinnelige forskere er finansiert av Ministeriet for vitenskap og forskning. Under programmet fFORTE-academic finnes det blant annet en rekke tiltak for å fremme jenters interesse for tekniske og naturvitenskapelige fag, samt fremme kvinnelige forskere i disse fagene. Det skal fremme kvinnelige studenter og forskere ved universitetene og nasjonal og internasjonal forskning mer generelt. Mentorprogram retter for eksempel spesiell oppmerksomhet ved overgangsfaser i karrieren, samt karrierepauser.

**Mål:** Gi støtte til kvinnelige forskere i ulike karrierefaser og fjerne hindringer i kvinners forskerkarrierer. Programmet har også som mål å øke kvinneandelen i ledende posisjoner ved universitetet, med fokus på naturvitenskap og teknologi. I tillegg vil programmet åpne den mannsdominerte universitetskulturen for kvinner, utvide kvinnelige forskeres internasjonale perspektiv og øke kvinneandelen i EU-finansierte prosjekt.

**Underprogrammer**, som

**a) f-FORTE Coaching:** Rådgivning til kvinnelige forskere om hvordan man søker om finansiering for EU-prosjekt.

**Mål:** Motivere flere kvinnelige forskere til å delta i nasjonale og internasjonale forskningsprosjekt. Det inneholder åtte moduler med temaer som prosjektledelse, forhandlinger med finansiører, tverrfaglig kommunikasjon og kjønn. Det tilbys verktøy for selvpresentasjon, selvtilitsoppbygging og karriereplanlegging.

**Resultat:** *Coaching* har ført til et alumninettverk som møtes to ganger årlig og tilbyr mentorskap og støtte for medlemmene.

**b) Excellentia : A High Potentials Programme for Austrian Universities:** *Excellentia* er et av delprogrammene under Fforte academic, og drives av departementet for utdanning, forskning og kultur.

**Mål:** Doble andelen kvinnelige professorer i Østerrike i perioden 2005-2010.

**Programbeskrivelse:** *Excellentia* er et insentivprogram for østerrikske universiteter der universitetene mottar i underkant av 34 000 euro for hver nyansatt kvinnelig professor. En forutsetning for å få pengene er at kvinneandelen ved universitetet blir høyere. For å ta hensyn til universitetenes autonomi kan hver institusjon selv bestemme hvordan de skal bruke midlene de får tildelt gjennom programmet. Et utvalg bestående av representanter fra vitenskapelige institusjoner, organisasjoner og departementet for vitenskap og forskning, gir råd og følger utviklingen i *Excellentia*. En bakgrunn for initiativet var utregning som viste at 40 prosent av professoratene i Østerrike kom til å bli ledige før 2010 på grunn av pensjonering. Dette ble sett som en mulighet for å øke kvinneandelen i ledende forsknings- og undervisningsposisjoner med *Excellentia*-programmet som verktøy.

**Omfang:** Fra 2005 til 2006 har tolv universitet deltatt i *Excellentia*.

**Resultat:** 17 universiteter har ansatt 43 kvinnelige professorer og har som følge av det fått utdelt 1,5 millioner euro. Fjerde omgang ble avsluttet i 2008. Prosjektet ble kontinuerlig evaluert, og pågikk i perioden 2005-2010. Målet med evalueringen er å vurdere måloppnåelse og virkningen av programmet for universitetene.

## **2. w-fORTE (Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie)**

Programmet om kvinner i økonomi og forskning er finansiert av ministeriet for økonomi, arbeid og ungdom.

**Mål:** Øke kvinners karrierealternativ når det gjelder forskning og innovasjonsvirksomhet, sikre like vilkår for kvinner og menn i forsknings- og innovasjonsprogrammer, og synliggjøre kvinnelige forskere og ledere og deres framgang i offentligheten. Videre er målet å gjøre de vitenskapelige og tekniske arbeidsområdene mer attraktive for kvinner, og medvirke til å minske kvinners underrepresentasjon på innovasjons- og vitenskapsrelaterte arbeidsområder.

**Drift/initiativ:** Initiativet til programmet kom fra Ministeriet for økonomi, familie og ungdom og gjennomføres av Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), en nasjonal organisasjon for industriell forskning.

**Programbeskrivelse:** w-fORTE gir økonomisk støtte til kvinner i forskning og teknologi. Programmet retter seg mot kvinnelige forskere, teknologer, ingeniører, bedriftsgründere, selvstendig næringsdrivende og ledere innen teknikk, teknologi og naturvitenskap. Kontaktpunktet for programmet, *w-fORTE Knowledge Base*, utvider eksisterende kunnskap, for eksempel gjennom å bestille forskning, eller å publisere portretter av kvinner i forskning og innovasjon.

**a) Laura Bassi Centres of Expertise**, det kanskje mest innovative initiativet i w-fORTE, og unikt i Europa: Innovative forskningssentre for grunnforskning.

**Mål:** Flere kvinner i topposisjoner, bedre kvinners karrieremuligheter, teambasert forskning, samt en åpen og prosjektorientert forskningsledelse som erkjenner utviklingspotensial. Forventningene er at initiativet skal øke kjønnskompetansen i østerriksk forskning og gi ideer og støtte for å utvikle mer likestilte måter å organisere forskningsvirksomhet.

**Drift/initiativ:** Et engangsininitiativ i w-fORTE-programmet som støttes av ministeriet for økonomi, familie og ungdom, og ledes av Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft.

**Programbeskrivelse:** Et sterkt likestillingsfokus og et mål om å bidra til en ny forskningskultur. Navnet kommer fra den italienske fysikeren Laura Bassi, som på 1700-tallet ble den første kvinnelige professoren ved et europeisk universitet. Grunnforskning i fagene naturvitenskap, ingeniørvitenskap og teknologi, men også matematikk, biologi, medisin, kjemi, arkitektur og informasjonsteknologi inngår i programmet. Ved hvert senter skal forskningsdirektøren være en kvinne. Forskningssentrene skal få administrativ støtte så de kan konsentrere seg om forskning. Tverrfaglighet vektlegges.

**Omfang:** Opprinnelig var det planlagt seks Laura Bassi-sentre. I 2009 kom det inn 18 søknader, og det internasjonale vurderingspanelet anbefalte å finansiere åtte sentre på grunn av den høye kvaliteten på søknadene. Ministeriet fulgte rådene og finansiering ble ordnet for åtte sentre: 8,4 millioner euro for de første fire årene. Sentrene skal ha minst en vitenskapelig partner og en bedriftspartner. Finansiering omfatter maksimalt sju år. En vurdering skjer det fjerde året, og deretter fattes en beslutning om ytterligere finansiering for tre år. Forbundsfinansieringen er maksimalt 320 000 euro/60 prosent av kostnadene. Bedriftspartner skal bidra med minst 35 prosent og vitenskapelige partnere med fem prosent (for eksempel gjennom arbeidsinnsats). Programmet vurderes kontinuerlig og vurderingene publiseres.

**Evaluering:** En vurdering skal foretas etter to år, så en foreløpig evaluering etter fire år og en endelig evaluering etter sju år.

### 3. FEMtech-fORTE

Innovative foretak gjennom kvinners makt, finansiert av ministeriet for trafikk, innovasjon og teknologi.

**Senior Postdoc-Program Elise Richter Program:** Prosjekt kanalisert gjennom FWF Der Wissenschaftsfonds. Fondet for støtte til vitenskapelig forskning (FWF) er Østerrikes sentrale institusjon for støtte av grunnforskning. Institusjonen støtter alle vitenskapsgrener.

**Mål:** Å støtte kvinnelige forskere slik at de kan kvalifisere seg til å bli professor ved et innenlandsk eller utenlandsk universitet.

**Drift/initiativ:** FWF styrer programmet, finansiert med midler fra departementet for vitenskap og forskning.

**Fag:** Alle fag.

**Programbeskrivelse:** Elise Richter-programmet skal gi kvinner støtte til å kvalifisere seg til et professorat. Det vil si at man etter endt støtteperiode skal ha nådd opp på et høyere kvalifiseringsnivå, slik at en kan søke om professorat. For å få støtte under dette programmet må søkeren ha postdok-erfaring fra Østerrike eller fra utlandet, ha publisert internasjonalt og være i gang med forarbeidet til det forskningsprosjektet som skal være med på å heve kvalifikasjonene slik at en kan søke om å bli professor. Det finnes ingen aldersgrense for dette programmet.

**Omfang:** Man kan få støtte fra 12 til 18 måneder med 59.670 euro til personalkostnader i året (senior-postdoc-sats), samt prosjektspesifikke kostnader på opptil 15 000 euro. Av dette kan 2000 euro bli brukt på mentortiltak. Søknadsfristen er to ganger i året.

#### Les mer

- [fFORTE: Frauen in Forschung und Technologie](#)
- [fFORTE: Women in Research and Technology](#)
- Technische Universität Wien: [fFORTE WIT – Women in Technology](#)
- [FWF Der Wissenschaftsfonds: Elise-Richter-Programm](#)
- [w-fFORTE: Laura Bassi Centres of Expertise](#)
- [Excellentia](#)

#### **UK Resource Centre for Women and Science (UKRC), Storbritannia**

Statlig ressurscenter som gir råd og service, samt tilbyr konsultasjon når det gjelder kvinners underrepresentasjon i naturvitenskap og teknikk. Tilbyr spesielt tilpasset støtte til kvinner på alle karrieresteg; i begynnelsen av karrieren, for kvinner som har vendt tilbake etter et opphold/pause, og for dem som vil avansere eller gå videre til lederposisjoner.

**Drift:** UKRC finansieres av det britiske finans- og innovasjonsministeriet.

#### **Athena SWAN Charter, Storbritannia**

Athena SWAN Charter er et program for å identifisere og prisbelønne eksellens i høyere utdanning blant ansatte innen naturvitenskap og teknologi.

**Mål:** De opprinnelige 10 institusjonene i Athena SWAN forpliktet seg til å fremme kvinners karriere i naturvitenskap, ingeniørvitenskap og teknologi i høyere utdanning og forskning, og få en signifikant økning i antall kvinner som rekrutteres til toppstillinger.

**Programbeskrivelse:** Charteret ble lansert i 2005. Alle universitets- eller forskningsinstitusjoner som arbeider for å fremme kvinners karriere i høyere utdanning og forskning i naturvitenskap og teknologi, kan søke om medlemskap. Medlemmene i Charter må slutte seg til seks prinsipper:

1. Å ta opp mangel på likestilling krever engasjement og handling av alle, på alle nivåer i organisasjonen.
2. For å gjøre noe med kvinners underrepresentasjon i naturvitenskapelige fag, er det nødvendig å endre kulturer og holdninger i hele organisasjonen.
3. Manglende mangfold i ledelse og policyformuleringer har store konsekvenser, og disse konsekvensene skal organisasjonen granske.
4. Det at kvinner forsvinner fra naturvitenskapelige fag er en viktig sak som organisasjonen skal ta tak i.
5. Organisasjonen innser at systemet med midlertidige ansettelseskontrakter har spesielt negative konsekvenser for at kvinner skal kunne bli og avansere i naturvitenskap.
6. Det finnes både personlige og strukturelle hindre for kvinner i overgangsfasen fra doktorgradsnivå til en akademisk karriere, noe som krever aktiv innsats fra organisasjonen.

**Drift/initiativ:** Charteret ble utviklet av det kvinnelige akademiske nettverket SWAN (Scientific Women's Academic Network) ved London Metropolitan University, og har blitt bygget opp som et bottom-up-initiativ av nettverket. Athena SWANs framtid er sikret gjennom støtte fra UKRC og Equality Challenge Unit.

**Omfang:** Per mars 2012 var det 77 universiteter og forskningsinstitusjoner tilsluttet Charteret.

#### **Athena SWAN Award, Storbritannia**

**Mål:** For å vise fram gode eksempler på tiltak for rekruttering, på å holde på kvinner, og å fremme kvinner i naturvitenskap og teknologi ved høyere utdanningsinstitusjoner, deles det årlig ut et antall priser i gull, sølv og bronse.

**Beskrivelse:** Universitetene kan bare søke om prisen dersom de er Chartermedlemmer. For å nå sølv- eller gullnivå må et betydelig antall av universitetets institusjoner ha fått individuelle SWAN-priser, før hele universitetet kan få en pris på det nivået. Prisen gjelder for tre år. Bare én gullpris er blitt utdelt; det kjemiske institutt ved York University fornyet i 2010 sin gullpris mottatt i 2007.

#### **Les mer**

- [Equality Challenge Unit](#)
- [UK Resource Centre for Women and Science UKRC](#)
- [Athena SWAN Charter for Women in Science](#)

#### **SFI Women in Science and Engineering Programme, Irland**

Programmet er initiert av Science Foundation Ireland (SFI) og består av et antall tiltak.

**Mål:** Øke kvinners deltakelse i naturvitenskapelig og teknologisk forskning. Oppmuntre og delta i utviklingen av mekanismer og metoder for å sikre at kvinner kan konkurrere på like vilkår, på basis av sin vitenskapelige erfaring, kunnskap og potensial.

**Drift/initiativ:** Science Foundation Ireland (SFI).

**Programbeskrivelse:** Det er inspirert av det amerikanske ADVANCE-programmet, og ønsker å støtte institusjonell forandring ved de irske universitetene, og fremme kvinners deltakelse i forskningsaktiviteter og forskningsledelse. Det vil de jobbe for ved å etablere langsiktig holdbare initiativ.

**Omfang:** Budsjettet er på 4,9 millioner euro. Programmet består av fire underprogrammer:

- 1) Institute Development Award,
- 2) Institute Planning Grant,
- 3) Principal Investigator Career Advancement Award og
- 4) SFI Scholarship – Young Women in Engineering.

**Institute Development Award:** En forutsetning for å få en slik pris – et større beløp til organisasjonsutvikling - var at universitetet hadde gjort en selv vurdering. Planleggingsstipendene finansierte dette. Etter planleggingen, i 2006, delte SFI ut stipend til tre irske universiteter, med totalt budsjett på 503 000 euro. Søknadene ble vurdert av et internasjonalt ekspertpanel, og tre utvalgte universiteter ble bedømt til å ha et potensial for å forandre sine forskningskulturer og fremgangsrikt fremme kvinners muligheter til forskning og ledelse innen naturvitenskap og teknologi.

**Resultat:** Ifølge SFI varierte resultatene hos de universitetene som fikk stipendet. Den institusjonelle støtten, ikke bare den finansielle, så ut til å ha spilt en viktig rolle for de positive resultatene som ble observert. Men finansieringsperioden på ett år var muligens også for kort.

**Institute Planning Grant:** I 2005 delte SFI ut 11 planleggingsstipend, og institusjonene fikk dermed en 12-måneders pilotfinansiering for å utvikle langsiktige, holdbare initiativ på området.

### **SFI Career Advancement Award, Irland**

SFIs *Principal Investigator Career Advancement Grant* (PICA) er et karrierefremmende tiltak åpent for alle forskere, både kvinnelige og mannlige, som har tatt en pause i karrieren. SFI annonserte først 10 PICA-stipend i 2006, alle for kvinner. Finansieringen var inntil 200 000 euro per år i maksimalt tre år. Senere ble programmet integrert i SFIs generelle Principal Investigator-program, og PICA-stipend støtter utmerkede forskere, både kvinner og menn, som kommer tilbake til aktiv forskning etter et lengre opphold.

**Omfang:** Kandidater som finansieres under PICA-kriterier anses som SFI Principal Investigators, med alle rettigheter og plikter som det. PICA-stipend er fra 100 000 euro opp til 1 million euro, for direkte kostnader i inntil fem år. PICA-stipend kan kun mottas én gang.

### **Les mer**

- [Universities Ireland](#)
- Ruth Freeman: [Building success: Projects by Science Foundation Ireland](#)

### **Committee on Women in Science, Engineering and Medicine (CWSEM), USA**

**Bakgrunnsinfo, USA:** Over 4 000 institusjoner for høyere utdanning. Amerikanske National Research Council har siden 1990 en permanent komité, CWSEM, hvis mandat er å koordinere, se over og fremme aktiviteter for å øke kvinners deltakelse i naturvitenskap, teknologi og medisin. Komiteen



samler og sprer informasjon om kvinnelige forskeres og ingeniørers utdanning og sysselsetting, og kommer med anbefalinger.

**Programbeskrivelse:** CWSEMs aktiviteter innebærer forskningsprosjekter, spredning av data på nettet, faglige møter, og medvirkning som en ressurs for nasjonale media. Komiteen fungerer også som kontaktpunkt som støtter aktiviteter fra andre nasjonale interessenter på dette området. CWSEM har publisert flere rapporter og organisert nasjonale konferanser om blant annet kvinner i naturvitenskap og teknologi.

### ADVANCE, USA

Globalt er US National Science Foundations (NSF) program ADVANCE (Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers) et av de mest ressurssterke og omfattende programmer for å fremme kvinner i akademia og forskning.

**Omfang:** Programmet startet i 2001 og har vært i virksomhet i fire finansieringsomganger. Fram til 2010 har NSF investert over 130 mill dollar i støtte til ADVANCE ved flere enn 100 høyere utdanningsinstitusjoner og STEM-relaterte, ideelle organisasjoner i 40 delstater.

**Programbeskrivelse:** ADVANCE baserer seg på prinsipper om institusjonell endring og hovedfokuset, som så mange andre initiativ verden over, er på STEM-fagene. I tillegg til kjønn, ser man også på etnisitet og funksjonsevne.

**Mål:** Øke kvinners andel og avansering i naturvitenskapelige og teknologiske karrierer og bidra til utviklingen av en mer mangfoldig arbeidskraft i naturvitenskap og teknikk. Disse målene er en integrert del av NSF's mer generelle strategi. ADVANCE oppmuntrer institusjoner innen høyere utdanning, og det bredere STEM-området, som profesjonelle selskap og ideelle organisasjoner, til å undersøke aspekter ved akademisk kultur og institusjonelle strukturer, hvilke kan ha ulik påvirkning på kvinnelige akademikere og utdannings- og forskningsadministratorer. Målet med ADVANCE er å utvikle systematiske måter for å øke kvinners representasjon og avansering. Kreative strategier for å realisere dette målet søkes fra både kvinner og menn. Prosjekt finansiert av ADVANCE holder bl.a. kontakt med hverandre gjennom nettportalen [www.portal.advance.vt.edu](http://www.portal.advance.vt.edu).

**Merk:** Før ADVANCE hadde NSF mer individuelt rettede programmer, som POWRE, som handlet om å støtte kvinnelige forskere individuelt. For eksempel gjennom karrierefremmende tiltak for kvinner, forskningsplanlegging, og stipend til kvinnelige gjesteprofessorer eller fakultetsmedlemmer. Erfaringen fra POWRE var imidlertid at individuelt fokus ikke lykkes å utfordre mer institusjonelle hindringer for kvinners muligheter for å avansere. På bakgrunn av dette ble ADVANCE dannet i 2001.

### Følgende prosjekttyper ble finansiert av ADVANCE 2009-2010:

#### Institutional Transformation Grants (IT)

Femårige, omfattende prosjekter med mål om overgripende endring av hele organisasjonen. Innovative, systematiske organisasjonsgrep som forventes å forvandle høyere utdanningsinstitusjoner slik at kvinners deltakelse og avansering øker. Prosjektene forventes å være planlagt på en slik måte at endring kan nås ved alle institusjoner/avdelinger på STEM-området, inkludert sosialvitenskap og adferdsforskning. En søknad som fokuserer på en del innen STEM-området, må forklare en slik fokusering. Prosjektene skal fokusere på aktiviteter som oppmuntrer rekruttering, å beholde og forfremme kvinnelige forskere og lærere, samt akademiske

administratorer innen STEM-området. Stipendene tilbyr stor fleksibilitet for søkende institusjoner til å definere og sette i verk systematiske og organisatoriske angrepsmåter. Strategier som foreslås må være basert på relevant sosialvitenskapelig forskning. Det kreves at både kvinner og menn skal være med i prosjektet og prosjektets aktiviteter. I søknaden må det forklares hvordan aktivitetene som tilbyr direkte finansiell støtte til individuelle lærere og forskere, kommer til å lede til institusjonell endring under stipendperioden. Det skal foreligge en plan for systematisering av aktivitetene og deres holdbarhet.

#### **Institutional Transformation Catalyst Awards (IT-Catalyst)**

Prisen har til formål å støtte institusjonenes selvevaluering, som grunnleggende datainnsamling, analyse og policygjennomgang, for igjen å kunne identifisere spørsmål om rekruttering, å beholde og avansering av kvinnelige lærere og forskere innen STEM-fag i høyere utdanningsinstitusjoner. Dette arbeidet anses grunnleggende for institusjoner som planlegger institusjonell forandring.

#### **Partnerships for Adaption, Implementation, and Dissemination Awards (PAID)**

Prosjekt som finansieres med stipend for tilpasning, iverksettelse og spredning (PAID), kan fokusere på en institusjon eller organisasjon, eller de kan gjelde partnerskap mellom flere institusjoner/organisasjoner. Prosjektene kan berøre alle STEM-fagene, flere eller bare ett. Rammen kan være nasjonal, delstatlig eller lokal. Det kreves ikke gjeldende finansiering fra ADVANCE for å søke. Stipendene støtter aktiviteter som: 1) Tilpasning og igangsettelse av materiell, verktøy, forskning og praksis, som er påvist effektive for å øke kvinners deltakelse og avansering i akademisk karriere innen STEM-fag, 2) Spredning av materiell/verktøy/forskning/praksis for relevante grupper, som er påvist effektive for å øke kvinners deltakelse og avansering i STEM-fag. Effektiv spredning anses å være der man forsøker å lære eller trene andre i å ta i bruk informasjonen, ikke bare at materialet gjøres tilgjengelig. 3) Vitenskapelig forskning med formål å øke forståelse for kjønn innen den akademiske arbeidskraften på STEM-feltet.

#### **ADVANCE - oppsummering:**

I 2009 planla NSF å gi 38 stipend: rundt åtte femårige stipend til institusjonell forvandling (Institutional Transformation Grants), inntil ti katalyst-stipend (Institutional Transformation Catalyst Award), og høyst 20 stipend til tilpasning, implementering og distribusjon (PAID Award). NSF forventet å bruke 16 millioner dollar i 2009-2010 for å støtte hele programmet ADVANCE.

Eksempler på initiativ som ADVANCE finansierer:

- Institusjonell forvandling varierer i fokus og kan være enten individuell, interpersonell eller institusjonell.
- Initiativ med institusjonelt og interpersonelt fokus: rådgivning, lederutvikling, mentorarbeid, forhandling, nettverking, profesjonell utvikling og fast ansettelse.
- Initiativ på institusjonsnivå gjelder rekruttering og ressurser for utvikling. For eksempel har University of Wisconsin Women in Science and Engineering Leadership Institute utviklet en modellworkshop for hvordan man analyserer og diskuterer arbeidsmiljøet ved institusjonen.
- Initiativ for hele institusjonen ser på miljøet og kulturen ved institusjonen, glasstaket, rekrutteringsbasen (pipeline), policyer og arbeidet med å beholde forskerne.

## Les mer

- [National Science Foundation](#)
- [American Association of University Women \(AAUW\)](#)
- [Association for Women in Science](#)
- Massachusetts Institute of Technology: [A study on the status of women faculty in science at MIT](#)
- [CWSEM](#)
- Committee on Science, Engineering and Public Policy (COSEPUP), (et organ bestående av National Science Foundation, National Academy of Engineering og Institute of Medicine), satt opp en forskningskomité *Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering*. Deres anbefalinger i policyrapporten [Beyond Bias and Barriers – Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Medicine](#) (2007)

## Chairs for Women in Science and Engineering Program (CWSE), Canada

Professorprogrammet CWSE er et omfattende og unikt initiativ.

**Mål:** Målet med programmet er å øke kvinners deltakelse i naturvitenskap og teknologi og tilby forbilder for kvinner som overveier en karriere på dette området.

**Initiativ/drift:** Programmet ble lansert i 1996 av Canadas forskningsråd for naturvitenskapelig og teknologisk forskning, NSERC. Programmet kombinerer offentlig forskningsfinansiering med krav om ekstern finansiering fra privat eller offentlig sektor.

**Fag:** Naturvitenskap og teknologifag.

**Programbeskrivelse:** Professoratene er øremerket kvinner, men universitetene må selv søke. Professorprogrammets formål er å utvikle, iverksette og spre strategier med hvordan man kan øke kvinners deltakelsesnivå blant studenter og i profesjoner innen naturvitenskap og teknikk. Programmet skal blant annet øke kvinneandelen i høyere utdanningsprogram, øke andelen kvinner som fortsetter i naturvitenskapelige og teknologiske posisjoner, og fjerne hindringer for kvinner som ønsker å gjøre karriere på dette området. NSERC finansierer professorater med inntil 70 000 canadiske dollar, eller tilsvarende bidraget fra sponsororganisasjonen. Professoratene kan settes i gang ved alle canadiske universitet, og de kan fornyes med tre år etter femårsperioden, etter en vurdering av fremgang og om sponsorstøtten fortsetter. CWSE-professorene forventes å bruke halvparten av arbeidstiden sin til aktiviteter relatert spesielt til CWSE-professoratene, og halvparten av tiden til forskning og "vanlige" professoraktiviteter ved universitetet. CWSE-professoratene er regionale, men i 2006 ble det dannet et nasjonalt CWSE-nettverk med finansiering fra NSERC. Nettverket bedrer samarbeidet og kommunikasjonen mellom regionene og gjør virksomheten synlig på nasjonalt nivå.

**Omfang:** Programmet finansierer fem regionale femårige CWSE-professorer i Canadas ulike regioner. Sist oppgitte søknadsfrist for søkere til programmet var 31.03.2011.

## Les mer

[Chairs for Women in Science and Engineering Program](#)

## 3.2 Likestillingstiltak ved enkeltinstitusjoner

### NTNU, Norge

#### **Kvalifiseringsstipend (lignende tenure track-systemet) til professor**

Hvert stipend er på 150 000 kroner og skal være et løft for kvinner som aspirerer til en professorstilling. Stipendet brukes for å gi kvinnene anledning til å yte ekstra innsats på områder som det legges vekt på når man vurderer hvem som skal få opprykk til professor. Det gjelder for eksempel forskningsresultater og publisering av vitenskapelige arbeider.

#### **Mentorordning, NTNUs mentorprogrammer**

Programmet er et fast element i NTNUs strategi for likestilling og organisasjonsutvikling. En erfaren person med stor integritet og innflytelse i sine miljøer (mentor) opptrer som veileder og samtalepartner for en person som ønsker en karriereutvikling (adept). Det er et program for gjensidig læring og erfaringsutveksling, nettverksbygging og synliggjøring av kompetanse. Mentorer er kvinner og menn i professorstillinger. Adepter er kvinner i stipendiat, postdoktor og førsteamanuensisstillinger. Varighet er det akademiske året. Likestillingsrådgiver er prosjektleder. I løpet av perioden forplikter mentor og adept seg til å møtes en gang i måneden for en samtale av et par timers varighet. Én gang i måneden arrangeres nettverksmøter for adeptene, med ulike faglige innspill. I oppstartfasen er det også veilederkurs for mentorene. I tillegg er det oppstartskonferanse og avslutningskonferanse for samtlige deltakere. Adept og mentor kommer fra vidt forskjellige institutter. Programmet omfatter 15-20 par.

#### **Mål:**

- Strategisk karriereutvikling for kvinner
- Legge til rette for nettverksbygging
- Skape gjensidig kunnskaps- og erfaringsutveksling

**Resultat:** De generelle erfaringene fra mentorordningen er at kobling på tvers av fagområder fungerer bra. Adeptene får innsikt i formelle og uformelle strukturer ved universitetet og mentorene får innsyn i forskningshverdagen ved andre fagmiljøer.

#### **Noen av tilbakemeldingene fra adepten:**

- Varierende møtevirksomhet med mentor (2 til 10 møter/samtaler i løpet av programperioden)
- Befriende å kunne snakke om faglige og sosiale utfordringer med en utenfor instituttet
- Deltakelse i mentorprogrammet tvinger frem refleksjoner og et mer bevisst forhold til karriere og fremtidige planer
- Styrket i troen på at dette skal jeg klare (stipendiat)

#### **Noen av tilbakemeldingene fra mentorer:**

- Svært lærerikt
- Unik mulighet til å lære om forskjeller mellom ulike fagmiljøer
- Viktig å kunne lært bort de akademiske spillereglene
- Litt uavklart om rollefordeling i oppstartfasen
- Samtaleemne kan utebli etter hvert
- Mentorprogrammet er godt egnet for begge kjønn og for utenlandske forskere
- Forsterket bevissthet om "glasstaket" og mekanismer som opprettholder det

- Kvinner lar seg lettere «overtale» til å ta jobber som ikke er meritterende

### **Opprykkskurs**

Kursene for å oppnå professorkompetanse startet opp i 2007, og det er plass til 20 deltakere på hvert kurs. Deltakerne kommer fra alle fakultetene, kurslederne er fra Dragvoll (moderne litteratur og pedagogikk). De to kursansvarlige har lang erfaring fra bedømmelsesarbeid. Merk: Opprykkskursene følger opp de som tidligere har fått kvalifiseringsstipend. Dette tiltaket følger med andre ord opp tiltaket kvalifiseringsstipend.

### **Øremerkede startpakker**

Startpakker for kvinner i fast vitenskapelig stilling på mannsdominerte områder. Ordningen er avgrenset til institutter der kvinneandelen blant fast vitenskapelig ansatte er mindre enn 20 prosent. Det kan søkes om drifts- og utstyrsmidler, samt lønnsmidler til forskningsassistanse.

### **Les mer**

[Likestilling ved NTNU](#)

### **Universitetet i Bergen (UiB), Norge**

#### **Insentivmodell**

For å rekruttere kvinner til professor II-stillinger får instituttene dekket 50 prosent av lønnsutgiftene fra UiB sentralt det første året.

#### **Mentorprogram**

Oppstart 2003.

### **Les mer**

[Likestilling ved UiB](#)

### **Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), Norge**

#### **Insentivmidler**

HiOA har avsatt halvparten av lønnskostnadene for å stimulere enhetene til å tilsette kvinner i professor II-stillinger.

### **Universitetet i Oslo (UiO), Norge**

**Insentivmodell; sentrale midler til likestillingstiltak:** Retningslinjer for tildeling

**Formål:** Universitetet i Oslo setter av årlige midler til likestillingstiltak for å stimulere til økt innsats i arbeidet med å fremme likestilling i studier og forskning. Midlene skal benyttes til målrettede aktiviteter og tiltak ved enhetene og sentrale felles tiltak. Det gis primært midler til initiering og tilrettelegging av nye tiltak ved enhetene, der arbeidet med å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger, og dermed stimulere til en jevnere kjønnsbalanse, vil stå sentralt. Likestillingsmidlene skal bidra til å styrke arbeidet med oppfølgingen av lokale tiltaksplaner og gå til konkrete likestillingstiltak. Unntaksvis kan det gis midler til løpende drift av tiltak over flere år eller tiltak rettet mot spesielle fagmiljøer.

**Hvem kan søke?:** Enkeltpersoner, faggrupper, institutter, fakulteter, museer og sentre under styret kan søke om støtte til likestillingstiltak. Unntaksvis kan også SFF-ene søke om slike midler.

Hovedintensjonen er at midlene skal benyttes til målrettede aktiviteter/tiltak i fagmiljøet.

**Kriterier for tildeling:** Ansvar for en helhetlig og kompetent likestillingspolitikk og prioriteringer ligger hos leder ved de enkelte enhetene. Det viktigste kriteriet for tildeling av midler er at tiltakene

er knyttet opp mot fagmiljøets egen tiltaksplan for likestilling. Søknadene skal ha budsjettmessige konsekvenser på den måten at fakultetsnivået eller tilsvarende garanterer for at en inndekning på minst 50 % av kostnadene til det omsølte tiltak.

Eksempler på tiltak det kan søkes om midler til:

- Rekrutteringstiltak (kvalifiseringsstipend, frikjøp fra undervisningen/ekstra forskningstermin, forskningsopphold i utlandet, reisestipend, II-stillinger, artikkelseminar, m.m.)
- Utviklingstiltak for å fremme integrering av likestilling i ordinær virksomhet (kurs i forskningsveiledning, workshops, nettverksbygging, mentorordning, gjesteforskere, m.m.)
- Undersøkelser/kunnskapsbygging (det legges særlig vekt på undersøkelser og tiltak knyttet til praksis for rekruttering og tilsetning i vitenskapelige stillinger)
- Tiltak som retter seg inn mot arbeidsmiljøet (nettverksbygging, etablering av "faste møteplasser", m.m.)
- Tiltak som har verdi for fagmiljøet i profilerings- eller internasjonalsammeheng (mediehåndteringskurs, kurs i utforming av kronikker, m.m.)

#### **Tiltak rettet mot kvinnelige førsteamanuenser**

- Opprykksseminar
- Kvalifiseringsstipend
- Coachinggrupper

Tiltakene ble annonsert til institutt- og senterledelse, samt personlig til alle kvinnelige førsteamanuenser, og ble fulltegnet i 2011.

#### **Mentorordning**

Hovedmålsettingen med UiOs mentorprogram er å rette økt oppmerksomhet mot kjønn og rekruttering; UiOs fjerde mentorprogram for kvinnelige postdoktorer ble avsluttet i desember 2010 og er nå under evaluering (planlagt ferdig høsten 2012). UiO opplyser ikke når det vil bli satt opp et nytt mentorprogram.

#### **Les mer**

[Likestilling ved UiO](#)

#### **Norges handelshøgskole (NHH), Norge**

##### **Insentivmodell og mentorordning**

Mentorordning for kvinnelige postdoktorer og kvinnelige førsteamanuenser.

#### **Les mer**

[Likestilling ved NHH](#)

#### **Universitetet i Tromsø (UiT), Norge**

##### **Insentivmodell**

UiT har fem professor II-stillinger for kvinner. Stillingene finansieres med inntil 200 000 kroner over en toårsperiode. Det er en årlig utlysning av tiltaket med kalling av kvinner til professor II-stillinger.

##### **Mentorprogram**

For kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger. Programmet har en frikjøpsordning fra pliktarbeid tilsvarende ett semester (80 000 kroner), slik at adeptene som er i en

førsteamanuensisstilling gis mulighet til å ferdigstille vitenskapelige arbeider i løpet av mentorperioden.

### **Opprykksprosjektet**

UiT har utformet et prosjekt for å øke andelen kvinner som søker opprykk til professor eller dosent. Kvinnelige førsteamanuenser med ambisjoner om å bli professorer blir identifisert og veiledet fram til de når professorkompetanse og leverer søknad om opprykk.

**Mål:** Kvinneandelen i toppstillinger skal øke til 30 prosent innen utgangen av 2013.

**Programbeskrivelse:** Alle instituttene får beskjed om å identifisere kvinner som snart kan kvalifisere til toppstillinger. Det blir blant annet arrangert kurs i søknadsskriving og prøveevalueringer for kvinner som er i førstestillinger (førsteamanuensis og førstelektorer). Ideen med prøveevaluering er å simulere opprykksprosessen ved at kvinnene utformer en søknad om opprykk til professor eller dosent, og så blir søknaden bedømt for å vurdere hvor mye forskerne har igjen til opprykk.

**Omfang:** Rundt 50 deltakere er med i opprykksprosjektet.

### **Sentrale likestillingsmidler**

Kan støtte tiltak som ekstra forskningstermin, ekstra driftsmidler eller støtte til nettverksbygging.

### **Les mer**

[Likestilling ved UiT](#)

## **Universitetet i Stavanger (UiS), Norge**

### **Mentorprogram**

Erfarne professorer (mentorer) opptrer som veiledere og samtalepartnere for ansatte i vitenskapelige mellomstillinger som ønsker karriereutvikling. Prosjektet er åpent for begge kjønn, men kvinner skal spesielt oppfordres til å delta.

### **Kvalifiseringsstipend**

UiS ønsker at kvinner i vitenskapelige stillinger kvalifiserer seg til professor og dosentstillinger. Ordning med kvalifiseringsstipend for kvinner som ønsker å kvalifisere seg har vært gjennomført med gode resultater. Ordningen skal derfor gjeninnføres.

### **Les mer**

[Likestilling ved UiS](#)

## **Københavns universitet, Danmark**

### **Freja-programmet**

Programmet er ved det naturvitenskapelige fakultetet. Freja-programmet er et aktivt tiltak per nå.

**Mål:** Motvirke dagens manglende kjønnsbalanse blant fagenes utdannede kandidater, og øke rekrutteringen til fagets faste lærerstab. Derfor er det avsatt et antall toårige postdokstillinger, som skal øke antallet rollemodeller på fagområder hvor det underrepresenterte kjønn utgjør mindre enn 25 prosent av den faste staben. Programmet er en fortsettelse av fakultetets tidligere Marie Curie-program. Kvinner oppfordres særlig til å søke på disse stipendene, men alle søknader blir tatt i betraktning.

### **Insentivordning**

Insentivsystem knyttet til tilsetting av kvinner i professor II-stillinger.

a) Generelt belønningsprinsipp hvor fakultetene blir belønnet med en ekstra professorstilling ved ansettelse av kvinnelige professorer. Det ekstra professoratet som går til fakultetet, er åpent for både kvinner og menn, og betales fra en sentral pott i en periode på fem år.

b) Sentral bonuspott hvor fakulteter som øker prosenten av nyansatte kvinnelige professorer med fem prosent i perioden 1. januar 2006 til 31. desember 2007 får en bonus.

**Evaluering:** Antallet tilsatte kvinnelige professorer økte markant i 2008: 20 kvinnelige professorer ble ansatt i 2008, mot 20 over de to årene 2006 og 2007. Seks fakulteter oppfylte kriteriene og fikk en ekstra professor. Insentivordningen ved Københavns universitet er fortsatt et aktivt tiltak.

### **Internasjonaliseringsstipend**

Dette er et tiltak som skal fremme forskermerittering. Tiltaket er i drift nå, og retter seg mot yngre forskere ved Københavns Universitet (post.doc, adjunkter og lektorer med høyst 3 års ansiennitet) av det underrepresenterte kjønn. Det skal opprettes 16 internasjonaliseringsstipend tilsvarende omlag 2 millioner kroner årlig i en femårsperiode. Tanken er at et stipend benyttes til 6-12 måneders utenlandsopphold (full lønn og reisetilskudd). Fullfinansiering av toårig postdok kan også aksepteres. Stipendene fordeles på fakulteter innen områder der det underrepresenterte kjønn utgjør 40 prosent eller mindre.

### **Lederskapsutdanningsprogram**

Københavns universitet har nylig utviklet et lederprogram for potensielle kvinnelige kandidater til lederposisjoner. (se: Ministeriet for Videnskap, Teknologi og Udvikling: *Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve*. København 2009)

### **Les mer**

Københavns universitet: [FREJA-Fellowships](#)

## **Syddansk universitet, Danmark**

### **Arbeid-familie**

På slutten av minst 6 måneders foreldrepermisjon har både kvinner og menn ved Syddansk universitet muligheten til å komme tilbake til en forskningstermin uten undervisning.

### **Frontline-adjunkt/Flere faste stillinger ved naturvitenskapelig fakultet**

Et visst antall spesielle tilsetninger som *Frontline-adjunkt* med spesielt attraktive arbeidsvilkår. Stillingene kan etter tre år bli forlenget til stillingen seniorlektor. Universitetets prefekter kan få midler for å søke systematisk etter kandidater, dette for å forsikre seg om at både kvinnelige og mannlige kandidater søker disse posisjonene.

**Mål:** Å tiltrekke seg og å beholde "de beste" talentene.

**Omfang:** Universitetet ansetter fem Frontline-adjunkter under en treårsperiode. I 2009 var antallet søknader 114, og de kom fra hele verden.

### **Lederskapsutdanningsprogram**

Syddansk universitet er i gang med å utvikle lederprogram for potensielle kvinnelige kandidater til lederposisjoner. (Ministeriet for Videnskap, Teknologi og Udvikling: *Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve*. København 2009)



### **Utviklingskontrakt**

Ved hjelp av individuelle utviklingskontrakter skal kvinneandelen ved Syddansk universitet økes med en prosent årlig i perioden 2008-2010.

**Mål:** Kjønnfordelingen blant de faste forskerne skal tilsvare kjønnsfordelingen blant studentene.

### **Aalborgs universitet, Danmark**

#### **Bedømmelseskomiteer**

Begge kjønn skal være representert i bedømmelseskomiteene, der det er mulig. Det er et absolutt krav dersom det finnes både kvinnelige og mannlige søkere til stillingen.

#### **Gjesteprofessorer**

Aalborgs universitet finansierer kvinnelige gjesteprofessorer, gjerne utenlandske, og først og fremst innen manndominerte områder med få kvinnelige forskere.

#### **Spesifisere fraværperioder**

Forskere som søker på stillinger oppfordres til å spesifisere fraværperioder. Da vurderes forskningsproduksjonen i forhold til antall faktiske forskningsår.

### **Aarhus universitet, Danmark**

#### **Bedømmelseskomiteer**

Aarhus universitet krever at kvinner inngår i alle bedømmelseskomiteer. Det er produktivitet, heller enn kandidatens hele produksjon, som er avgjørende ved vurderingen av forskernes CV'er i ansettelsessaker.

### **Groningen universitet, Nederland**

#### **Rosalind Franklin-stipend ved Groningen universitet, Nederland**

Universitetet i Groningen har lyst ut Rosalind Franklin Fellowships, øremerkede tenure track-stillinger hvert år siden 2002; kvalifiseringsstillinger øremerket for kvinner (som anses som aktuelle kandidater for en professorstilling).

**Initiativ/drift:** Universitetet i Groningen, Nederland.

**Mål:** Få flere kvinnelige forskere i vitenskapelige toppstillinger ved universitetet.

**Fag:** Samtlige fag ved universitetet.

**Programbeskrivelse:** Universitetet utlyser tenure track-stillinger som kun kan søkes på av kvinner på en rekke mannsdominerte fagområder. Kvinnene som blir tildelt Rosalind Franklin-stipend får, under forutsetning av at de kvalifiserer seg, en mulighet til fast ansettelse ved institusjonen. Rosalind Franklin-stipendene følger systemene for tenure-track ved de fakultetene der de utlyses.

**Ved flere av fakultetene er systemet slik:** I løpet av en periode på maksimum fem år har stipendiatene mulighet til å kvalifisere seg til førsteamanuensis. Etter ytterligere fem år evalueres kandidatene igjen med mulighet for forfremmelse til professorer. Det er universitetsstyret som fordeler stipendene til fakultetene som disse kan lyse ut. Rosalind Franklin-stipendene deles på de ulike fakultetene basert på antallet professorer ansatt ved disse. Utlysningene er omfattende, med fokus på internasjonal spredning, og kravene til kandidatene er høye. Stipendene er rettet mot kvinner som er potensielle kandidater for en professorstilling. Forskerne som blir tildelt stipendene

skal sette opp eget forskningsprosjekt, noen steder med midler til et doktorgradsprosjekt knyttet til prosjektet. Det er forventet at de i tillegg skaffer ekstern finansiering, og at de skal undervise ved fakultetet.

**Omfang:** Den første runden med utlysninger av stipendet foregikk på fakultetet for vitenskap og teknologi (Faculty of Science and Technology). Dette førte til ansettelse av 7 kvinner. Den andre runden (2005-2007) omfattet hele universitetet og ledet til ansettelse av 17 kvinner. I runden 2008-2009 ble det utlyst 23 stillinger innen alle disipliner universitetet dekker. Forrige søknadsfrist var 7.1.2011.

#### Les mer

- Nyhetssak på Ressursbanken: [Øremerker I EU](#)
- [Rosalind Franklin Fellowships 2010-2011](#)
- [Rosalind Franklin Fellowships](#)
- The Netherlands Organisation for Scientific Research (NWO): [Special programmes for women](#)

#### Tiltak ved universitetene i Australia

**Opprettelsen av et parallelt karriereløp basert på undervisning heller enn forskning.** Dette fører til at universitetene anerkjenner det ofte underkjente arbeidet som mange akademikere, særlig kvinner, gjør. Nylige endringer med hensyn til kriterier for forfremmelse gjør også at undervisning er relevant. Akademikerne har selv en mulighet til å si hvilke områder de vil bli evaluert i, og hvor mye hvert område skal vektes.

**Klar policy for forfremmelse.** Det er et viktig initiativ at uskrevne forventninger nå skal gjøres eksplisitte. Det holder ikke at alle vet hva som må til for forfremmelse, men kriteriene skal være tydelige og nedskrevne.

**Mentorordninger.** Noen universiteter har etablert mentorordninger mellom unge forskere og mer etablerte seniorforskere. Noen jobber også med å skape nettverk for kvinnelige forskere. Målet er at dette vil føre til at adeptene lærer "the rules of the game" som å skrive søknader om stipend og hvordan man får tilgang til stipend.

**Klausul i et av de mest prestisjefylte forskningsstipendene.** Klausulen er at forskerens publikasjonsmengde skal måles "relative to opportunity". Dette gjør at akademikere, oftest kvinner, kan ta med tid brukt på omsorgsoppgaver for barn eller eldre. (Merk: Verken Australia eller New Zealand har mulighet for lengre omsorgspermisjoner for å ta seg av barn eller gamle, og heller ingen permisjonsordninger som oppfordrer menn i like stor grad som kvinner.)

## Kilder\*

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). *Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards*: <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/startseite/>

Equality Challenge Unit (ECU): Promoting equality and diversity in higher education: <http://www.ecu.ac.uk/>

EU-kommisjonen (2010): *Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999-2009*: [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf)

European Commission: Research & Innovation: *Science in Society* (nettsted): <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1221&CFID=4161636&CFTOKEN=9cc34e33ae384934-6256B902-E347-4E30-0ADDB2F87922BDF2&jsessionid=b101966f7677c8b6a7223838244c6e5a5c3eTR>

Husu, Liisa (2010): *Mot mer jämställda universitet - en internationell översikt över strategier och åtgärder*. Delegationen för jämställdhet i högskolan: <http://www.hsv.se/publikationer/delegationenforjamstalldhet/djrapporter/motmerjamstalldauniversitetinternationelloversiktoverstrategierochatgarder.5.328ff76512e968468bc80003493.html>

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2009): *Kvindelige forskertalenter – dansk forsknings uudnyttede reserve*. København 2009: [http://www.ubst.dk/filer/Kvindelige%20forskertalenter%20-%20dansk%20forskings%20uudnyttede%20reserve/pdf/Kvindelige\\_forskertalenter-dansk\\_forskings\\_uudnyttede\\_reserve.pdf](http://www.ubst.dk/filer/Kvindelige%20forskertalenter%20-%20dansk%20forskings%20uudnyttede%20reserve/pdf/Kvindelige_forskertalenter-dansk_forskings_uudnyttede_reserve.pdf)

Nasjonal satsing på integrering av kvinner i forskning: utfordringer og muligheter 2008-2010,(2008) Kif-komiteen: <http://kifinfo.no/binfil/download.php?did=5118>

Nettsider om likestillingsarbeidet ved norske utdanningsinstitusjoner:

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU): <http://www.ntnu.no/likestilling>

Universitetet i Bergen: <http://www.uib.no/poa/arbeidsfelt/likestilling>

Universitetet i Oslo: <http://www.uio.no/for-ansatte/ansatt/likestilling/>

Universitetet i Tromsø:

[http://www2.uit.no/ikbViewer/page/ansatte/organisasjon/artikkel?p\\_document\\_id=133795&p\\_dimension\\_id=88218&p\\_menu=42374&p\\_lang=2](http://www2.uit.no/ikbViewer/page/ansatte/organisasjon/artikkel?p_document_id=133795&p_dimension_id=88218&p_menu=42374&p_lang=2)

Programme Document. Initiative Programme: Laura Bassi Centres of Expertise (2008):

[http://www.wfforte.at/fileadmin/Redaktion/Intern/Unterlagen\\_Laura\\_Bassi/Programmedocument\\_en.pdf](http://www.wfforte.at/fileadmin/Redaktion/Intern/Unterlagen_Laura_Bassi/Programmedocument_en.pdf)

\*I tillegg henviser vi til lenker i forbindelse med oversikten av tiltak i kapittel 3.

## Informanter

Benediktsdottir, Svandis, likestillingsrådgiver, NTNU

Bührer-Topcu, Susanne, Projektleiterin *Geschäftsfelds Politik und Evaluation*, Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Tyskland

Fagerheim, Marit, seniorrådgiver, Universitetet i Tromsø

Hartung, Barbara, Referatsleiterin, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Tyskland

Hautanen, Teija, informationsspecialist, Minna-portalen för jämställdhet, Finland

Kurki, Hannele, specialforskare, Finlands Akademi, Finland

Pikkala, Sari, chef, Minna-portalen för jämställdhet, Finland

Poulsen, Helle, Head of Section, Styrelsen for Forskning og Innovation, Danmark

Skarsbø, Anne Marit, likestillingsrådgiver, Universitetet i Bergen

Widmer, Maya, Leiterin der Dienstabteilung, Schweizerischer Nationalfonds (SNF), Sveits

Wilkinson, Jane, Senior Lecturer, Charles Sturt University, Australia