

Tiltak og virkemidler

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk forskning. Det største problemet er at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så å si alle fag. Det er langt flere mannlige enn kvinnelige professorer, mens det er flere kvinnelige enn mannlige studenter.

Talenter på spill

Kif-komiteen ble opprettet i 2004, den gang som *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning*, som et forsøk på å bedre kjønnsbalansen i forskning. Andelen kvinnelige professorer i Norge var da skarve 17 prosent på landsbasis. Tallene var mye lavere ved enkelte institusjoner. I dag er kjønnsfordelingen på nasjonalt nivå rundt 28 prosent kvinnelige professorer og rundt 72 prosent mannlige professorer. Kvinneandelen øker med rundt ett prosentpoeng i året.

Et rekrutteringsgrunnlag med overvekt av kvinner kombinert med et pågående generasjonsskifte i sektoren, kan gi inntrykk av en endringsprosess som vil gå av seg selv. Likevel går prosessen altfor seint. Regjeringens tilstandsrapport for høyere utdanning (2017) viste at med dagens utvikling vil det ta 22 år før vi oppnår kjønnsbalanse blant professorer i Norge. Uten institusjonenes innsats de siste ti årene hadde trolig ikke utviklingen vært der den er i dag. Likestilling kommer ikke av seg selv, og da er det nødvendige å ta grep.

Ved å la være å utnytte potensialet som finnes, går man glipp av viktig relevant forskning, kompetanse og kunnskapsbygging.

Tiltak og virkemidler ved høgschooler og universitet

I dette menypunktet har vi samlet viktige tiltak som kan være med å stimulere til bedre kjønnsbalanse i universitets-, høgschool- og forskningsinstituttsektoren. Det er ikke en uttømmende liste men tiltakene på siden kan fungere som tips og eksempler til ulike aktører i forskningssektoren.

- **Karrierefremmende tiltak:** Disse tiltakene viser hvordan institusjonene kan legge bedre til rette for en likestilt forskningskarriere.
- **Kjønnspektiver i forskning:** Her finner du virkemidler på et mer overordnet nivå. Dette handler i stor grad om strukturelle tiltak fra nasjonal forskningspolitikk og EUs rammeplan for forskning og innovasjon, Horisont 2020.
- **Rekrutteringstiltak:** I dette punktet er det eksempler på virkemidler som kan bidra til en kjønnsbalansert rekruttering.
- **Studenter:** Her har vi samlet tiltak som retter seg mot studentene for å gi et mer kjønnsbalansert studentmiljø.

Karrierefremmende tiltak

Kvalifiseringsstipend

Stipendene skal brukes til frikjøp fra undervisning og administrasjon, slik at forskeren får mer tid til å publisere egen forskning. [Undersøkelser dokumenterer](#) at det er kvinnelige forskere som får minst tid til egen forskning og publisering.

En rekke norske institusjoner deler ut slike kvalifiseringsstipend til førsteamanuenser. Noen øremerker kvalifiseringsstipendene til kvinnelige ansatte, mens andre – som Universitetet i Bergen – har det underrepresenterte kjønn i fakultetets professorstillinger som målgruppe. Flere av de tidligere vinnerne av Kunnskapsdepartementets likestillingspris har brukt prispengene til å opprette slike stipend.

NTNUs kvalifiseringsstipend deles ut til kvinnelige førsteamanuenser:

[Kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger](#)

Universitetet i Oslo deler ut kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser:

[Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser 2017](#)

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) deler ut kvalifiseringsstipend til kvinnelige førsteamanuenser som ønsker å kvalifisere seg til professor:

[Kvalifiseringsstipend](#)

Les:

- Ikke et kvinneprogram

Startpakker

Startpakker er ment som tilretteleggingsstøtte for kvinner på mannsdominerte fagområder, og er også et hyppig brukt virkemiddel. Støtten skal brukes til drift og utstyr, og kommer godt med på felt som teknologi- og naturfag, som ofte er dyrere enn annen forskning, og som dessuten preges av mannsdominans.

NTNU tilbyr startpakker til kvinnelige forskere på mannsdominerte områder. De kan søke om drifts- og utstyrsmidler samt tilskudd til forskningsassistanse.

Maksimumsbeløp er 300 000 kroner. Les: Startpakker for kvinner

NMBU tilbyr startpakker for kvinner på institutter med lav kvinneandel: Startpakker

Kallelse av kvinner til professor II-stillinger

En kallelse (eller kalling) innebærer det man i næringslivet ville kalt *headhunting* – en ansettelse innen academia der stillingen ikke blir utlyst offentlig. Ifølge Universitetsloven er kallelser tillatt når særlige grunner foreligger.

Kallelse har blitt brukt for å rekruttere professor og professor II, og er i utgangspunktet et kjønnsnøytralt virkemiddel. Men det kan også være et virkemiddel for likestilling der institusjonene ser etter spesielt dyktige kvinnelige kandidater til mannsdominerte fagfelt.

Flere institusjoner, blant annet **Universitetet i Bergen, Høgskolen i Oslo og Akershus, Universitetet i Agder, Norges idrettshøgskole, NMBU, NTNU og Universitetet i Tromsø** benytter seg av kallelser av kvinner til professor II-stillinger.

Les mer om kallelser av kvinner til professor II-stillinger på side 10 i håndboken Talenter på spill, utgitt av Komité for integreringstiltak (pdf).

Letekomiteer

NTNU startet med letekomiteer, og kalte det etter hvert for lete- og finnekomiteer. NTNU skal ifølge handlingsplanen benytte letekomiteer for å identifisere kvinnelige søkere i forkant av utlysning til faste vitenskapelige stillinger.

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) og Universitetet i Tromsø (UiT) praktiserer også letekomiteer for å identifisere potensielle kvinnelige søkere før utlysning av faste vitenskapelige stillinger på fagområder der kvinner er underrepresentert, og oppfordre dem til å søke.

Les:

[Tidligere mannsbastion vinner likestillingsprisen](#)

[Universitetenes nyttårsstatus](#)

Mentorprosjekter

Et mentorprosjekt er et prosjekt der eldre, erfarne forskere med integritet og innflytelse i sitt miljø fungerer som rådgiver og samtalepartner for en kvinnelig adept (doktorgrads- og postdoktorstipendiater og/eller førsteamanuenser) som ønsker en karriereutvikling, innsikt i organisasjonens formelle og uformelle struktur eller har et ønske om å delta i ledelse.

Mentoren skal være en faglig ressurs, kunne lytte og gi råd og støtte til adeptene. Prosjektet er også ment som toveislæring, der begge parter lærer av hverandre. De fleste mentorprogrammene er forbeholdt kvinnelige forskere, mens noen – som ved Universitetet i Stavanger – åpner for både kvinner og menn.

Mentorordninger anses for å være en svært viktig faktor for kvinnelige forskeres karriereutvikling og kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger. Les mer om dette under Personalpolitikk.

Universitetene har utformet ulike modeller for sine mentorprogrammer:

[Mentorprogram for kvinner ved NTNU](#)

[Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer ved UiO](#)

Les:

[Mentorprogrammet positivt for kvinner](#)

Lederopplæring for kvinner

Et ofte anvendt argument for hvorfor det er så få kvinnelige ledere er at få kvinner søker til lederstillinger. Derfor er det viktig at institusjonene tar et aktivt grep for å øke rekrutteringspotensialet blant kvinner gjennom å stimulere kvinner til å påta seg lederfunksjoner i styrer, råd og utvalg.

Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI) har siden november 2013 drevet prosjektet *Advancing female leadership in the institute sector* med støtte fra [BALANSE-programmets](#) første tildeling.

Universitetet i Bergen vil også arrangere lederkurs for å rekruttere kvinner til forskningsledelse og instituttledelse [etter tilskudd fra BALANSE](#).

Ingen norske institusjoner tilbyr per i dag noe fast program for denne type lederopplæring, mens man i Sverige har Akademiska Kvinnors Ansvar (AKKA) ved Lunds Universitet – et ettårig ledelsesprogram for kvinnelige forskere.

Les:

[Likestillingspenger til tre institutter og ett universitet](#)

Opprykk

Opprykk til toppstillinger som professor og dosent er ofte et veiskille der kjønnsbalansen virkelig blir skjev og kvinner havner i klart mindretall. Spesifikke opprykksprosjekter med kjønnsbalanse som målsetting praktiseres dermed ved enkelte institusjoner.

Universitetet i Bergen arrangerer kurs i opprykkssøknader for kvinnelige førsteamanuenser – [se universitetets handlingsplan for likestilling 2011–2015 \(pdf\)](#).

Universitetet i Tromsø har i lengre tid hatt et [opprykkprosjekt](#), mens prosjektet [Vekst](#) arrangerer blant annet kurs og seminarer for doktorgradsstudenter, postdoktorer og øvrige ansatte.

NTNU har drevet opprykkskurs siden 2007.

Les:

[Satser på opprykk](#)

[Uklare regler for professoropprykk](#)

[Vil ikke endre professorregler](#)

Halv opptjeningstid til forskertermin

Dedikerte forskerterminer er et virkemiddel som gir vitenskapelige tilsatte mulighet til å drive med sammenhengende forskningsarbeid over en lengre periode, blant annet ved hjelp av fritak fra undervisning. Flere undersøkelser viser at kvinnelige akademikere er overrepresentert blant gruppene som er pålagt mest administrasjon, undervisning og veiledning – og minst tid til forskning. Tilrettelegging som gjør det lettere for kvinner å få innvilget forskertermin, kan dermed være et effektivt tiltak for kjønnsbalanse.

Ved **Norges Handelshøyskole (NHH)** praktiseres halv opptjeningstid for første forskningspermisjon for kvinner.

Nettverk

Forsker- og utdanningsinstitusjoner over hele landet kan vise til ulike former for

nettverksaktivitet og nettverksbygging for kvinner – både studentnettverk, forskernettverk, bransje- og profesjonsnettverk og nettverk i regi av institusjonene. Noen institusjoner finansierer også etablering og drift av kvinnenettverk, for eksempel Universitetet i Bergen. Se [nettverksoversikten på kifinfo](#) – og listen nedenfor for å se et utvalg av de viktigste kvinnenettverkene per i dag:

Universitetet i Bergen:

[Bergensnettverk for kvinner i filosofi](#). Bakgrunnen for dette nettverket er den lave rekrutteringen av kvinner til filosofifaget.

Realdamer – nettverk for kvinner i realfagene. Gruppen har som mål å få flere kvinner i faste stillinger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Bergen.

Begge disse nettverkene er etablert og drevet av Universitetet i Bergen selv, og er finansiert med blant annet prispengene universitetet fikk da de vant Likestillingsprisen 2008.

Trondheim/NTNU:

[Forskernettverk for kvinner i helseinformatikk](#). Nettverket er ment å være en arena der kvinnelige forskere som arbeider innenfor områder relatert til helseinformatikk kan møtes og knytte kontakter. Se også nettverkets [Facebook-side](#).

[Nettverk for kvinnelige designforskere](#). Målet med nettverket er å øke bevisstheten rundt kvinner som jobber i designforskningsfeltet. Nettverket skal etablere kontakt og kommunikasjon mellom kvinnelige designforskere på ulike trinn i karrieren. Nettverket vil arrangere årlige møter hvor forskning og forskningspolitiske spørsmål blir diskutert.

Høgskolen i Østfold:

[KvinnForsk ved avdeling for helse- og sosialfag](#). Nettverket ble etablert i 2009 med støtte fra Kif-komiteen. Medlemmene i nettverket er kvinnelige forskere på amanuensnivå eller i et doktorgradsløp.

Se også [European Platform of Women Scientists](#) for en internasjonal oversikt over kvinnenettverk.

Les:

[*Må man være en tøff mann for å bli polarforsker?*](#)

[*Nettverk gjør kvinnelige forskere synlige*](#)

Arbeidet må starte tidligere

Nettverksstøtte ga resultater

Kjønnsperspektiver i forskning

Men det holder ikke å se på forskjellene mellom menn og kvinner. Da risikerer du å forsterke stereotyper (Londa Schiebinger, Stanford University).

I enkelte fagområder er relevansen av kjønnsperspektiver opplagt – for eksempel innen mye av humaniora, samfunnsvitenskap og medisin. På andre områder er det mindre synlig, men like fullt viktig – som for eksempel innen klima- og miljøforskning.

EU - Horisont 2020

Det er primært gjennom rammeprogrammene for forskning og teknologisk utvikling at EU støtter forskning og utviklingsaktiviteter i medlemslandene. Horisont 2020 har som uttalt mål å integrere et kjønnsperspektiv på alle forskningsfelt, og aktivt fremme kvinners deltakelse i forskning og utvikling.

Horizon 2020: Promoting Gender Equality in Research and Innovation

Les:

Europeiske land samarbeider for likestilling og kjønnsperspektiver i forskning

Forskningsrådet

I Forskningsrådets likestillingspolicy for 2013–2017, Kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon, legges det til grunn at et kjønnsperspektiv skal integreres i all forskning der det er relevant. Alle programmer og satsinger må konkret vurdere hvorvidt kjønnsdimensjonen har betydning for deres forskningsområde.

Det krever kompetanse for å ta kvalifiserte beslutninger om relevansen av et kjønnsperspektiv. Forskningsrådet har uttalt at de går inn for kompetanseutvikling både innad i Forskningsrådet og som et tilbud til de ansatte i programkomiteene og i forberedende utvalg.

Les:

Fra likestilling til kjønnsbalanse

Internasjonalisering i et kjønnsperspektiv

Internasjonalisering av forskning er både et forskningsstrategisk og politisk mål i

Norge. Både den enkelte forskerens karriere og institusjonen som helhet er avhengig av nettverk og erfaring på tvers av landegrensler.

Undersøkelser har vist at mannlige og kvinnelige forskere stiller ulikt når det gjelder utenlandsopphold, internasjonale samarbeidsprosjekter og internasjonalt nettverk – blant annet fordi en del kvinner med omsorg for barn har mindre reelle muligheter for mobilitet.

Kif-komiteen har foreslått en egen stipendordning for internasjonalisering for det underrepresenterte kjønn. Les mer om internasjonalisering og mobilitet i et kjønnsperspektiv i rapporten [Styrk satsingen](#).

Les:

[Familiefiendtlig forskning](#)

Kif-komiteen

Komiteen har som formål å gi anbefalinger, og støtte opp om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen.

Kif-komiteen fikk utvidet mandat i 2014, og har i perioden 2014- 2017 særlig fokus på arbeid med både kjønn og etnisitet. Arbeidet omfatter mangfoldsperspektiver i forskning, deriblant kjønnsperspektiver i forskning.

Se: [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\)](#)

Kjønn og innovasjon

Nordlandsforskning leder et prosjekt kalt *Gender and innovation i Norway* (GENINNO) i samarbeid med Trøndelag forskning og utvikling og Norut Alta. Det er finansiert av Forskningsrådet, og prosjektperioden er 2014-2016.

Les om prosjektet [Kjønn og innovasjon i Norge](#)

Prosjektleder Elisabet Ljunggren forsker på entreprenørskap og innovasjon med kjønnsperspektiver. Se hennes publikasjoner hos [Nordlandsforskning](#)

Les:

[Kvinner og innovasjon – en eksotisk kombinasjon](#)

Strukturelle tiltak

Universitets-, høyskole- og forskningsinstituttsektoren er stor og heterogen.

Kjønnskjevheten er et nasjonalt problem, og noen strukturelle tiltak og virkemidler er initiert fra statens side for å bidra til bedre likestilling og kjønnsbalanse i sektoren.

Aktive handlingsplaner for kjønnsbalanse ved institusjonen

UH-sektoren og instituttsektoren må årlig rapportere på likestilling gjennom [Aktivitets og rapporteringsplikten](#). I tillegg skal alle UH-institusjoner ha en aktiv og oppdatert handlingsplan for kjønnsbalanse og likestilling – med [årlige rapporter](#) på måltall, virkemidler og oppnådde resultater. Handlingsplanene bør være konkrete og velbegrunnede.

Du finner vår oppdaterte oversikt over de ulike institusjonenes handlingsplaner for likestilling [her](#).

Måltall og rekrutteringsplan

En annen nyttig innfallsvinkel til Aktivitets- og rapporteringsplikten er at hver enhet på institusjonen utarbeider rekrutteringsplaner og konkrete resultatmål for å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger.

Se eksempel hos Universitetet i Oslo: [Likestillingsrapport for 2015](#)

Statistikk

Statistikk er et styringsverktøy i institusjonen, og det er viktig å utarbeide kjønns sensitiv statistikk.

Det kan blant annet være statistikk over kjønnsfordelingen blant søkere og tilsatte i vitenskapelige stillinger fordelt på fag, fordeling av midler til prosjekter og fagmiljøer for kvinnelige og mannlige forskere, samt utarbeide årlige lønnsstatistikker fordelt på stillingsgrupper og kjønn.

Se for eksempel: [Likestillingsstatistikk for Universitetet i Bergen](#)

Se også SSBs [Nøkkeltall for likestilling](#)

Kjønns testing av budsjetter

Kjønns testing av budsjetter, såkalt kjønns budsjettering, går ut på at man følger opp politiske målsetninger på likestillingsfeltet innenfor budsjetterings- og rapporteringsarbeidet. Det vil si at man går inn i budsjettene og analyserer de ulike bevilgningene ut fra hvordan midlene fordeler seg mellom menn og kvinner når det gjelder for eksempel faglige satsinger, midler til forskning og fagmiljøer.

Utmerkelser og prisutdelinger

Kunnskapsdepartementet delte ut likestillingspris årlig til et universitet, en høyskole eller et forskningsinstitutt i perioden 2007-2013. Prisen ble tildelt en eller flere forskningsinstitusjoner med de beste tiltakene for å bedre kjønnsbalansen. Tiltakene måtte være forankret på ledelsesnivå og fremgå av rapporter eller planer for virksomheten.

Det finnes også eksempler på institusjoner som har egne likestillingspriser. NTNU er en av dem. NTNUs likestillingskomité deler årlig ut en likestillingspris til et fakultet eller fagmiljø.

UiT Norges arktiske universitet har også likestillingspris. Den kan tildeles et fakultet, et institutt, en organisasjon, en gruppe et fagmiljø eller en person som har utmerket seg ved å fremme likestilling ved universitetet.

Rekrutteringstiltak

Et homogent forskningsmiljø har en tendens til å reprodusere seg selv, hindre mangfold og kjønnsbalanse og bidra til videre skjevrekuttering. Et kjønnsbalansert arbeidsmiljø er en viktig trivselsfaktor – en god arbeidsplass er god for menn og kvinner.

Kjønnsbalanse i forskning er viktig både i lys av rettferdighetsargumenter, demokrati, representasjon, forskningsrelevans og forskningskvalitet.

Se: Argumentasjon for økt kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Forskningsrådets policy for likestilling har en uttalt målsetting om å oppnå en kvinneandel på minst 40 prosent i alle sentrale faglige posisjoner og prosjektlederstillinger.

Forskningsrådets eget program for kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger, BALANSE, har som hovedmålet å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

Lederopplæring

Det viktig å tenke på hvilken betydning ulike former for organisering og strukturering av lederskap kan ha for likestilling. Erfaring fra sektoren viser at en tydelig forankring av likestillingsarbeidet både på ledelsesnivå og i fagmiljøene er av grunnleggende betydning. Med ledelsen i spissen kan man bryte med en tradisjonelt svak formell arbeidsledelse og tilretteleggingskultur i akademien.

Hva er god akademisk ledelse?

I Kif- komiteens rapport *Styrk satsingen* gir forskningssektoren uttrykk for et behov for kunnskap, veiledning og ledelsesopplæring i forhold som har med kjønnsbalanse å gjøre. Kunnskap og bevissthet om kjønnsbalanse er svært viktig i ansettelsesprosessen for å unngå tap av talenter.

Med bedre lederopplæring på alle nivå i institusjonene vil forskningsressursene og resultatene utnyttes mer effektivt. For eksempel har forskningsledere innflytelse på hvilke forskere som inviteres til å bli med på prosjekter, mens instituttledere kan ha stor innflytelse på rekrutteringsprosessene.

Hvorfor er dette et spørsmål om kjønnslikestilling?

Erfaring fra likestillingsarbeid i academia og forskning viser at god forskningsledelse er avgjørende for å oppnå kjønnsbalanse i sektoren. Flere universiteter rapporterer at en tydelig forankring av likestillingsarbeidet på ledelsesnivå har grunnleggende betydning for å lykkes i å oppnå kjønnsbalanse og likestilling i forskningsmiljøene. Du kan lese mer om ledelsesforankret likestillingsarbeid og hvorfor dette er viktig i Kif- komiteens rapport *Styrk satsingen* fra 2012, og i håndboken *Talenter på spill* fra 2010.

Lederopplæring for kvinner

Et ofte anvendt argument for hvorfor det er så få kvinnelige ledere er at få kvinner søker til den type stillinger. Derfor er det viktig at institusjonene tar et aktivt grep for å øke rekrutteringspotensialet blant kvinner gjennom å stimulere kvinner til å påta seg lederfunksjoner i styrer, råd og utvalg. Ingen norske institusjoner tilbyr per i dag noe fast program for denne type lederopplæring

NUPI har siden november 2013 drevet prosjektet *Advancing female leadership in the institute sector* med støtte fra BALANSE-programmets første tildeling.

Universitetet i Bergen vil også arrangere lederkurs for å rekruttere kvinner til forskningsledelse og instituttledelse etter tilskudd fra BALANSE.

I Sverige hadde man AKKA-programmet i ti år, fra 2004 til 2014, ved Lunds universitet. AKKA står for Akademiska Kollegors Ansvar, tidligere Akademiska Kvinnors Ansvar, og var først et ettårig ledelsesprogram for kvinnelige forskere, senere for både kvinner og menn.

Les om erfaringene fra AKKA-programmet

Studenttiltak

Studenter ønsker kjønnsbalanse på fagene sine, og mener kjønnsblanding er positivt for deres faglige utbytte. Dette kom fram i rapporten *Kjønnsbalanse og læringsutbytte. En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet* (fra 2013).

Les:

Studenter misfornøyde med kjønnskjevhet

Mer mangfold blant studentene

Rekruttering av minoritetsstudenter på UiO

MiFA (Mangfold i Fokus i Akademia) er en satsing ved Universitetet i Oslo (UiO) for å rekruttere minoritetsstudenter. Gjennom kurs og skolebesøk jobber MiFA for å motivere unge med minoritetsbakgrunn til å ta høyere utdanning.

Rekrutteringsarbeidet organiseres gjennom

- MiFA-Pilot, et kursopplegg for elever ved utvalgte videregående skoler i Oslo-området
- samlinger for rådgivere ved skoler med høy minoritetsandel
- informasjonsdager om høyere utdanning for voksne innvandrere

Les mer om MiFA

Artikkelsamling fra HiOA: mangfold i akademia

Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) startet i 2004 prosjektet *Minoriteter i Profesjonsutdanning*. Prosjektet ble avsluttet i 2010, men artikkelsamlingen kan bestilles og lastes ned.

Mangfold i Akademia (MaiA) består av en samling artikler som handler om lik tilgang til høyere utdanning for alle. Søkelyset er på etniske minoriteter, men mye av stoffet som er hentet internasjonalt vil gjelde underrepresenterte grupper generelt.

Les mer hos Mangfold i Akademia

Bedre kjønnsbalanse blant studentene

Rekrutteringstiltak og stimuleringsprosjekter

Jenteprosjektet Ada ved **NTNU** har som mål å bidra til at det utdannes flere kvinnelige sivilingeniører og mastergradskandidater fra Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektroteknikk. Ada-prosjektet ble startet i 2010 som en videreføring av prosjektet Jenter og data, som har jobbet med kjønnsbalanse i teknologifag siden 1990-tallet.

NTNU arrangerer også den årlige Teknologicampen rettet mot jenter i videregående skole for å rekruttere flere jenter til data-, teknologi- og realfag.

Universitetet i Oslo satser også på rekruttering av jenter til realfag: Fysisk institutt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Naturfagsenteret ved UiO driver forskningsprosjektet *Vilje-con-valg*. Prosjektet har som mål å bedre rekrutteringen og kjønnsbalansen ved studier i matematikk, naturvitenskap og teknologi.

Les mer om Vilje-con-valg

UiO arrangerte i 2015 for første gang guttetdag på Psykologisk institutt. Guttetdagen skal gi informasjon om hvordan det er å studere psykologi ved UiO og om mulighetene etter endt utdanning.

Norges Handelshøyskole (NHH) arrangerte *Jentedagen* som et rekrutteringstiltak for å øke andelen kvinnelige studenter årlig fra 2007 til 2014. Ved NHHs styremøte i 2014 ble det bestemt at dette tiltaket ikke skulle videreføres, siden målet om minst 40 prosent kvinnelige søkere er nådd.

Slutt på NHHs «jentedag»

Universitetet i Agder har siden 2003 arrangert den årlige Jentedagen for å rekruttere jenter til teknologifag.

Det finnes også flere andre prosjekter som ikke er knyttet til spesifikke institusjoner, men som også er spesifikt rettet mot rekruttering til realfag:

ROSE-prosjektet – internasjonalt prosjekt som fokuserer på rekruttering til realfag

Rollemodell-prosjektet – personer med realfagbakgrunn besøker videregående skoler og forteller om jobben sin

Les:

Folk flest meiner naturvitskap er for menn

Ny rekrutteringsmetode ga mer mangfold

Sterkt utdanningsdriv blant minoriteter

– Psykologien trenger flere menn

UiO sier nei til kjønnspoeng for gutter

Det nye studentkullet vel tradisjonelt

Menn i mindretal

Derfor velger kvinner data

Kjønnspoeng

Det gis kjønnspoeng til det underrepresenterte kjønn ved opptak til visse studier med

svært lav kjønnsbalanse.

Kvinner får to kjønnspoeng hvis de søker

- bachelorutdanninger i ingeniørfag (bortsett fra kjemi)
- 5-årige masterstudier i Teknologi og ingeniørfag ved NTNU (bortsett fra kjemi- og bioteknologi og industriell design)
- bachelorutdanninger i maritime fag ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Høgskolen i Ålesund og Høgskolen Stord/Haugesund
- landbruksstudium ved Høgskolen i Hedmark

Menn får to kjønnspoeng hvis de søker

- veterinærstudiet ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
- dyrepleierutdanning ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Kjønnspoeng blir gitt automatisk, og teller bare med til studiene som er nevnt over.

Kilde: [Samordna opptak](#)

Les mer:

[Positiv til kjønnspoeng](#)

[UiO sier nei til kjønnspoeng for gutter](#)

Trakassering

Det finnes lite forskning på studenter og trakassering. Tallene antyder imidlertid et gap mellom antall opplevde tilfeller, som rapportert i anonyme spørreundersøkelser, og varslede saker.

Se: [Trakassering](#)

Les:

[Lite kunnskap om studenttrakassering](#)

[ARGUMENTASJON](#)

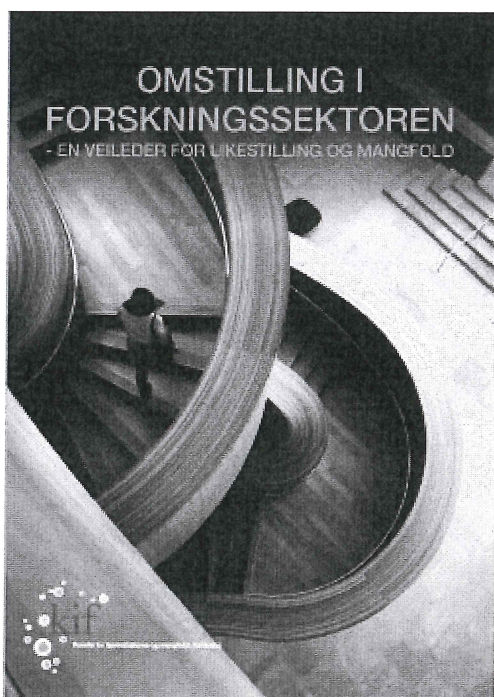
[LOVER OG AVTALER](#)

[NETTSIDER I OG UTENFOR NORGE](#)

KIF-KOMITEENS ARBEIDSMÅTER

- Rådgivning
- Institusjonsbesøk
- Seminarer
- Forskningsformidling
- Utvikler veiledere og verktøy
- Politisk pådriverarbeid
- Nettside som formidler nyheter, forskning og verktøy: www.kifinfo.no

VEILEDER FOR LIKESTILLING



Likestillingsarbeidet kan bli glemt når universiteter og høyskoler står midt oppe i arbeid med store omstillinger som fusjoner og omorganiseringer. Kif-komiteen har laget en veileder med praktiske råd og tips til forskningssektoren.

*Omstilling i forskningssektoren – en veileder for likestilling og mangfold: **leservennlig versjon** og **utskriftsvennlig versjon**.*

Følg oss

[@kifinfo](#)

[/Kifinfo](#)

Kontakt oss

E-post:
kifinfo@kilden.forskning.sradet.no

Besøksadresse:
Drammensveien 288
NO-0283 Oslo

Postadresse:
Postboks 564
1327 Lysaker

Om oss

Kifinfo drives av [Kilden kjønnsforskning.no](http://Kilden.kjonnforskning.no) for [Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning](#) (Kif-komiteen). Sekretariat hos [Universitets- og høyskolerådet](#).

Nettløsning: [Ramsalt Media](#).

