

# Gender Equality in Norway

- Rudiments of the situation,  
as seen from Bergen

# Statistics Norway (Statistisk Sentralbyrå (SSB))

## Key figures on Women 2006

### Nøkkeltall:

3 av 5 studenter ved universitet og høyskoler er kvinner

2 av 3 kvinner er sysselsatte

2 av 5 sysselsatte kvinner jobber deltid

3 av 10 ledere er kvinner

17 prosent styrerepresentantene i allmennaksjeselskaper er kvinner (inkl. vararepresentanter)

72 prosent av barn i alderen 1-5 år går i barnehage

2 av 5 stortingsrepresentanter er kvinner

### Key figures:

3 of 5 students at universities and "høyskoler" are women

2 of 3 women are employed

2 of 5 employed women have a part time job.

3 of 10 leaders are women

17 percent of board members in corporations are women (incl. substitutes)

72 percent of 1-5 year old children attend kindergarten

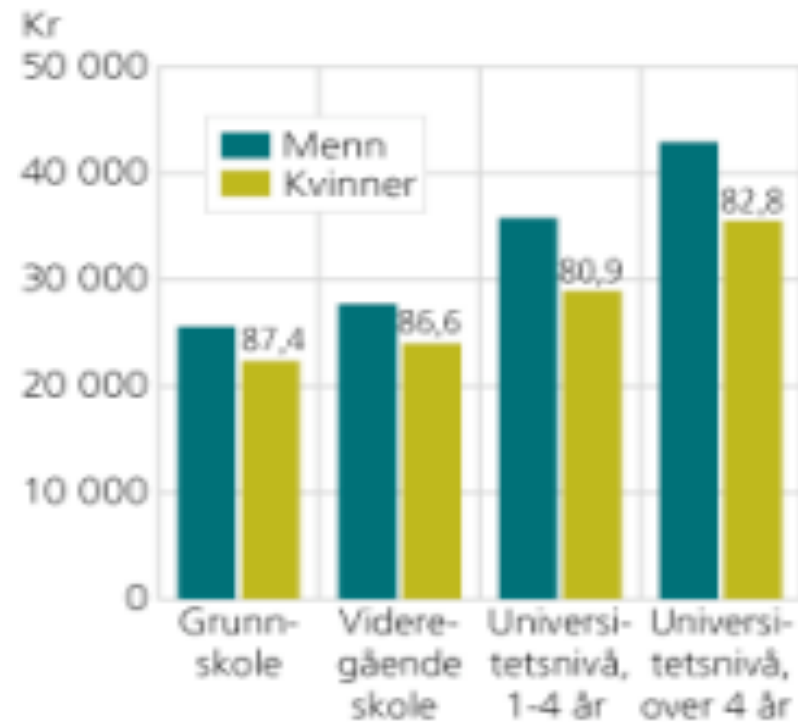
2 of 5 representatives in the parliament are women

# Statistics Norway (Statistisk Sentralbyrå (SSB))

## Key figures on Women 2006

### Salary

**Månedslønn for heltidsansatte, etter utdanningsnivå. Kvinner og menn. 3. kv. 2004**





[FOR ANSATTE](#)

# Likestilling

[Organisasjons- og personalavdelingen](#)

Se også [informasjon til ansatte](#)

Universitetet har en likestillingsrådgiver som arbeider med oppfølging og utforming av Universitetets likestillingspolitikk. Likestillingsrådgiver er tilsatt i personalseksjonen i Organisasjons- og personalavdelingen.

## Siste nytt

[Nordisk konferanse om likestillingsvurdering av budsjett](#)  
17.11.2006

[Bekkemellems tale til studenter i likestilling](#)  
15.11.2006

[Statsråd Djupedals tale under høyringskonferanse om handlingsplan for likestilling](#)  
14.11.2006

[Ny likelønnskommisjon](#)  
25.10.2006

[Likestilling på høring](#)  
13.10.2006

[Les alle / RSS-Strøm](#)

[Hva er RSS](#)

## Aktuelle linker

## Handlingsplan for likestilling

- Styresak: Handlingsplan for likestilling 2007 - 2009 [fremleggsnotat, vedlegg](#); (1) Handlingsplan; (2) utfordringer i likestillingsarbeidet og forslag til tiltak; (3) status i likestillingsarbeidet ved fakultetene
- [Referat fra høyringskonferanse om handlingsplan for likestilling](#)
- [Utkast til Handlingsplan for likestilling 2007-2009](#)
- [Handlingsplan for likestilling 2004-2006](#)
- [Nye retningslinjer for tildeling av likestillingsmidler 2007 - søknadsfrist 15.9.2006](#)

## Koordineringsgruppen for likestilling

- [Mandat](#)
- [Medlemmer](#)
- [Møteplan høsten 2006](#)
- [Møteplan våren 2007](#)

## Møter i 2006

- 15.februar kl 10-12: [Innkalling](#) og [referat](#)
- 3.april kl 14-16: Besøk av rektor Sigmund Grønmo ved Universitetet i Bergen. [Innkalling](#) og [referat](#)
- 6.september kl 12-14: [Innkalling](#) og [referat](#). Vedlegg til referatet: Harriet Bjerrum Nielsens [kommentarer](#) til undersøkelse om rekruttering

Fungerende likestillingsrådgiver  
Anna Vibeke Lorentzen  
Tlf: 22855040  
E-post:  
[a.v.lorentzen@admin.uio.no](mailto:a.v.lorentzen@admin.uio.no)

**Besøksadresse:**  
Administrasjonsbygget 5. et.,  
Problemveien 7

**Postadresse:**  
Pb. 1071 Blindern,  
0316 Oslo

**Telefon forværelse:**  
22 85 63 81

**Telefaks:**  
22 85 62 50

**E-post:**

Generell informasjon:  
[Opa-ps-info@admin.uio.no](mailto:Opa-ps-info@admin.uio.no)

## Likestilling ved NTNU

- [Planer og vedtak](#)
- [Likestillingstiltak](#)
- [Kriterier for søknad](#)
- [Dine rettigheter](#)
- [Likestillingsombud](#)
- [Likestillingskomite](#)
- [Likestillingsprisen](#)
- [Lenker](#)
- [Kontakt](#)
- [Prosjekter](#)
- [Mentorprogram](#)
- [Statistikk](#)

### Aktuelt:

- [IDAS \(Sveriges satsing på kvinner i akademia\)](#)
- [Doing Equality and Diversity](#)
- [Why so slow? \(Virginia Valian\)](#)
- [Likestillingskonferanse Berlin august 2007](#)
- [Storsatsing på likestilling ved NTNU](#) [Publisert i ressursbank for likestilling i akademia]
- [Nytt verktøy for likestilling](#) [Publ. i Universitetsavisa 19.05.05]

### Fra NTNUs strategiplan:

Kvinner og menn kan tilføre forskjellige perspektiver og verdier. Bredden i forskning, fagutvikling, undervisning og organisasjon blir best ved å sikre innflytelse fra begge kjønn. NTNU har en forpliktelse til å påvirke holdninger i samfunnet gjennom selv å fremme likestilling ved universitetet.

NTNU vil arbeide for å få bedre kjønnsmessig fordeling i vitenskapelige stillinger, og for å få flere kvinner i lederstillinger. Med tanke på den langsiktige fagutviklingen, vil NTNU spesielt motivere jenter for teknologiske og naturvitenskapelige studier. Dette vil kreve at fagmiljøene vurderer sine studietilbud og sitt læringsmiljø med tanke på at de skal være attraktive for begge kjønn.

---

Vennligst ta kontakt med NTNUs likestillingsrådgiver dersom du har spørsmål eller kommentarer.



Likestillingsrådgiver  
**Svandis Benediktsdottir**  
Telefon 73 59 80 12  
E-post:  
<mailto:Svandis.Benediktsdottir@adm.ntnu.no>  
mobil: 91 89 78 28

# Likestilling



▶ **KONTAKT**

▶ **NYTTIGE  
LENKER**

▶ **AKTUELT**

Universitetet i Bergen har som målsetting å øke rekrutteringen av kvinner til forskning, undervisning og ledende administrative stillinger. Universitetets handlingsplan for likestilling omfatter en rekke tiltak for å avdekke og fjerne kjønnsbarrierer i systemet, samt å legge forholdene bedre til rette for at kvinner og menn skal ha like muligheter til å studere innenfor alle fagområder, og til å kunne avansere til de høyeste posisjonene innen undervisning, forskning og administrasjon.

## Informasjon om likestilling:

- [Handlingsplan for likestilling 2003 - 2005](#)
- [Likestillingsstatistikk for UiB](#)
- [Likestillingskomiteén ved UiB](#)
- [Ethiske retningslinjer / Codes of ethics](#)
- [Seksuell trakassering / Sexual harrassment](#)
- [Likestillingsloven](#)
- [Likestilling ved fakultetene](#)

## Prosjekter:

- [REALDAMER - nettverk for kvinner i realfagene](#)
- [Operasjon Minerva - om jenter og matematikk](#)
- [Informasjon om Mentorprosjektet ved UiB](#)

## Konferanser:

- [Høringskonferanse 31.august kl.9 - 13.](#)

## Siste nytt:

- ▶ [Stipendiater og omsorgslønn](#)
- ▶ [Handlingsplanen utsatt til februar møtet:](#)
- ▶ [Likestilling på høring!](#)
- ▶ [Frøken Professor!](#)
- ▶ [Få kvinnelige forskere i næringslivet og instituttsektoren!](#)
- ▶ [Savner mangfold i handlingsplan for likestilling](#)
- ▶ [Livsfasepolitikk, takk!](#)

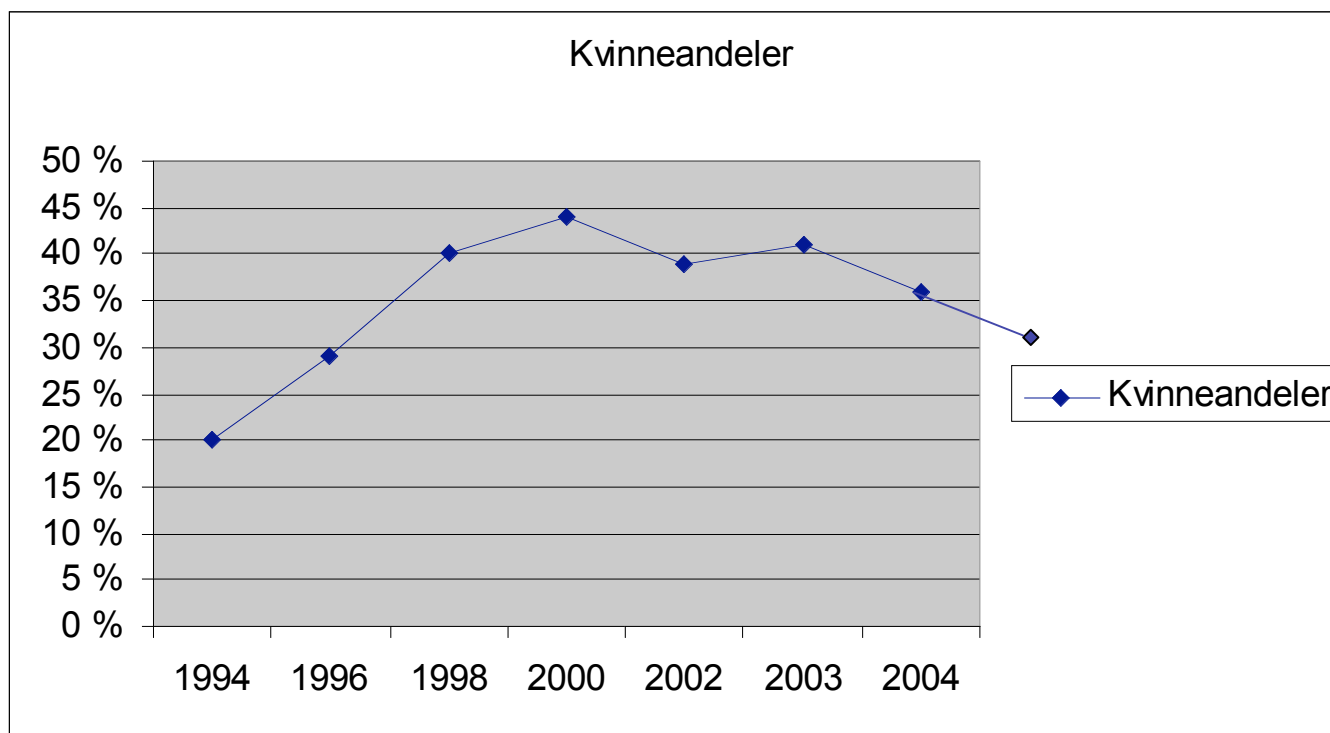
## Univ. of Bergen, statistics

**Tabell 6: Kvinner i undervisnings- og forskningsstillinger ved UiB 1992 - 2004. Årsverk**

	1992		1996		1999		2002		2003		2004	
	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall	K i %	Antall
BM	0 %	0	19 %	4	32 %	8	38 %	9	36 %	9	32 %	9
HF	28 %	39	36 %	78	33 %	70	36 %	79	36 %	84	38 %	102
JUS	16 %	4	12 %	3	14 %	3	27 %	9	27 %	10	23 %	10
MN	6 %	12	5 %	11	5 %	11	6 %	12	5 %	12	8 %	16
MED	13 %	16	15 %	22	20 %	32	21 %	37	23 %	38	21 %	36
OD	17 %	7	22 %	8	21 %	8	42 %	16	44 %	16	48 %	18
PSYK	20 %	9	21 %	12	30 %	22	35 %	29	37 %	31	39 %	28
SV	17 %	15	20 %	22	21 %	22	23 %	27	25 %	30	24 %	28
sum	16 %	111	20 %	169	21 %	176	24 %	218	25 %	226	26 %	247

## Univ. of Bergen, statistics

*Figur 1: Andel kvinner blant de som har tatt doktorgrad ved UiB 1992 – 2004.*





From: Bergens Tidende

## **Bråstopp for flinke kvinner**



LANGT FRA PARADISET: Forestillingen om at vi er et skandinavisk likestillingsparadis, er kanskje det største hinderet for reell kjønnsbalanse i Norge, mener professor i sosiologi ved Universitetet i Bergen, Kari Wærness. ARKIVFOTO

# From: Studvest, - a student newspaper in Bergen

Studentavisa i Bergen. 62. årgang

Oppdatert 24/11 Kl. 12:38

[TIPS OSS/KONTAKT](#)

Lytt til [Stu](#)

## Framsida

## Nyhende

[Notisar](#)

[News \(in English\)](#)

[I gamle dagar](#)

## Kultur

[Kulturkalender](#)

[Omtalar](#)

[Notisar](#)

[Baksida](#)

[Sport](#)

[Teikneserie](#)



KOMMENTAR

Utgitt på trykk og web i nummer 20, 06/09-2006.



Print

# Frøken Professor

Veien mot flere kvinnelig professorer bør ikke gå ut over denne generasjonens mannlige professorspirer.

Tekst: [INGRID DAHLEN ROGSTAD](#)

---

STUDVEST FØLGJER TEMAET:  
LIKESTILLING

---

### KAPITTEL 3: VITENSKAPELIG PERSONALE

<b>MÅL:</b>	✓KVINNER OG MENN VED UiB SKAL HA LIKE MULIGHETER TIL Å GJØRE AKADEMISK KARRIERE ✓BEGGE KJØNNS KOMPETANSE OG PERSPEKTIVER SKAL PREGE FORSKNING OG KUNNSKAPSUTVIKLING VED UIB				
<b>UTFORDRINGE R:</b>	▪Øke rekrutteringen av kvinner til faste stillinger, særlig i sterkt mannsdominerte fag ▪Gi kvinner i faste stillinger bedre muligheter for viderequalifisering for opprykk/avansement				
<b>TILTAK</b>	<b>KONKRETISERING</b>	<b>Tidsperspektiv/Måltall</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Finansiering/Kostnad</b>	
<b>3.1:</b> Videreutvikle oppfølgingstiltak for å motivere flere kvinner til å satse på en vitenskapelig karriere	a)Tydeliggjøre mulighetene for karriere ved UiB. Det skal utarbeides en plan som viser forholdet mellom rekrutteringsstillingene og faste vitenskapelige stillinger i lys av generasjonsskiftet UiB nå står overfor. Planen bør spesielt synliggjøre behovet for vitenskapelig ansatte de kommende år med spesiell vekt på rekruttering av kvinner. b)Nytt sentralt mentorprosjekt for kvinnelige postdoktorer . c)Fakultetsvise mentorordninger kan opprettes i forbindelse med kvalifiseringsstipendordningen, jmf. tiltak 3.8. a)Instituttene bør om mulig tilby internasjonale mentorer til kvinnelige forskere i sterkt mannsdominerte fagmiljøer. b)Nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser og postdoktorer skal få tilbud om personlig mentor.	a)I løpet av 2007 b)Oppstart høsten 2006 e) Fra høsten 2006	a) PØA/FU/FA b) PØA c) Fakultetene d) Instituttene e) Instituttene	b) 150.000	
<b>3.2:</b> Det skal utarbeides rekrutteringsplaner med konkrete resultatmål for å øke andel kvinner i vitenskapelige stillinger innenfor alle fagfelt.	a)Universitetsstyret setter opp resultatmål for universitetet som helhet. a)Fakultetene må i samarbeid med instituttene utarbeide tiltaksplaner med konkrete resultatmål.	a) <b>Kvinner skal utgjøre minimum 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved UiB i løpet av planperioden.</b> b) <b>Innen utgangen av 2007.</b>	a)PØA b)Fakultetene i samarbeid med PØA		

TILTAK	KONKRETISERING	Tidsperspektiv/Måltall	Ansvarlig	Finansiering/Kostnad
<b>3.3:</b> <b>Benytte nasjonale og internasjonale forskningskontakter for å bedre kjønnsbalansen i faste stillinger, professor II-stillinger, gjesteprofessorstillinger og i komiteer.</b>	a)Fagmiljøene bør bevisst invitere kvinner som gjesteforskere, professor II m.v. Disse kan også spille en viktig rolle som mentorer for postdoktorer og førsteamanuenser, se tiltak 3.1. a)Fagmiljøene må bevisst forsøke å rekruttere kvinner til alle vitenskapelige stillingsgrupper. a)Fagmiljøene bør vurdere å utlyse stillinger som førsteamanuensis/professor dersom dette vil øke mulighetene for å rekruttere kvinner til stillingene. a)Det må gjøres enklere å foreslå tilsetning uten utlysning som virkemiddel for å tilsette spesielt godt kvalifiserte kvinner.	Årlig skal kvinner utgjøre minst 50 % av alle nye professor II-stillinger ved UiB. I løpet av planperioden skal UiB oppnå en kvinneandel på minimum 40 % i denne stillingsgruppen.	Fakultetene i samarbeid med instituttene og PØA	
<b>3.4:</b> <b>Likestillingsteste tilsettingsprosedyrene ved UiB</b>	Det skal gis en grundig gjennomgang av tilsettingsprosedyrene i alle ledd fra utlysning til tilsetning for å sikre at likestillingsperspektivet ivaretas i best mulig grad.	Innen utgangen av 2007.	PØA	
<b>3.5:</b> <b>Konferanse om kvinner og realfag.</b>	UiB skal arrangere minst en konferanse innenfor dette temaet i løpet av handlingsplanperioden.		De aktuelle fakultetene i samarbeid med PØA.	100.000
<b>3.6:</b> <b>Gjennomgang av stipendiatenes arbeidsbetingelser</b>	Nedgangen i andel kvinner som tar doktorgraden har fortsatt, fra 44 % i 2000 til 32 % i 2005. Dette fenomenet bør studeres nærmere, særlig på bakgrunn av at vi i 2005 har over 50 % kvinnelige PhD-studenter. Sees i sammenheng med tiltak 2.6.		Forskningsavdelingen	100.000

TILTAK	KONKRETISERING	Tidsperspektiv/Måltall	Ansvarlig	Finansiering/Kostnad
<b>3.3:</b> <b>Benytte nasjonale og internasjonale forskningskontakter for å bedre kjønnsbalansen i faste stillinger, professor II-stillinger, gjesteprofessorstillinger og i komiteer.</b>	a)Fagmiljøene bør bevisst invitere kvinner som gjesteforskere, professor II m.v. Disse kan også spille en viktig rolle som mentorer for postdoktorer og førsteamanuenser, se tiltak 3.1. a)Fagmiljøene må bevisst forsøke å rekruttere kvinner til alle vitenskapelige stillingsgrupper. a)Fagmiljøene bør vurdere å utlyse stillinger som førsteamanuensis/professor dersom dette vil øke mulighetene for å rekruttere kvinner til stillingene. a)Det må gjøres enklere å foreslå tilsetning uten utlysning som virkemiddel for å tilsette spesielt godt kvalifiserte kvinner.	Årlig skal kvinner utgjøre minst 50 % av alle nye professor II-stillinger ved UiB. I løpet av planperioden skal UiB oppnå en kvinneandel på minimum 40 % i denne stillingsgruppen.	Fakultetene i samarbeid med instituttene og PØA	
<b>3.4:</b> <b>Likestillingsteste tilsettingsprosedyrene ved UiB</b>	Det skal gis en grundig gjennomgang av tilsettingsprosedyrene i alle ledd fra utlysning til tilsetning for å sikre at likestillingsperspektivet ivaretas i best mulig grad.	Innen utgangen av 2007.	PØA	
<b>3.5:</b> <b>Konferanse om kvinner og realfag.</b>	UiB skal arrangere minst en konferanse innenfor dette temaet i løpet av handlingsplanperioden.		De aktuelle fakultetene i samarbeid med PØA.	100.000
<b>3.6:</b> <b>Gjennomgang av stipendiatenes arbeidsbetingelser</b>	Nedgangen i andel kvinner som tar doktorgraden har fortsatt, fra 44 % i 2000 til 32 % i 2005. Dette fenomenet bør studeres nærmere, særlig på bakgrunn av at vi i 2005 har over 50 % kvinnelige PhD-studenter. Sees i sammenheng med tiltak 2.6.		Forskningsavdelingen	100.000

TILTAK	KONKRETISERING	Tidsperspektiv/Måltall	Ansvarlig	Kostnad
<b>3.7: Medietreningskurs m.v. for stipendiater</b>	Medietreningskurs skal tilbys kvinnelige stipendiater. Også andre kurstilbud til stipendiatene bør utvikles, og på sikt integreres i forskerskolenes opplegg.		Formidlingsavdelingen i samarbeid med PØA og forskerskolene.	Finansieres over tiltak 3.8
<b>3.8: Avsette midler til likestillingstiltak</b>	Styret setter av midler hvert år i planperioden til ulike likestillingstiltak som kan bidra til økt rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger. Fakultetene kan søke av disse midlene med basis i egne konkrete rekrutteringsplaner, jmf. tiltak 3.2. Det forutsettes at fakultetene samtidig bruker tilsvarende beløp av egne rammer til de tiltakene det søkes støtte til. Eksempler på tiltak: - kvalifiseringsstipend (frikjøp fra undervisning/koordinering av undervisning/feltkurs, språkvask, teknisk assistanse, kompensasjon for komitearbeid, verv m.v.) - startpakker til nytilsatte kvinnelige forskere - nettverksarbeid - såkornmidler til nye prosjektideer - forskningsopphold i utlandet, konferansereiser - arrangement av faglige møter - miljøtiltak		PØA i samarbeid med fakultetene	3 mill kr årlig i sentral avsetning 3 mill kr fra samlet fakultetene
<b>3.9: Ekstra forskningstermin</b>	Kvinner i faste vitenskapelige stillinger som har hatt ekstra store belastninger pga innføring av kvalitetsreformen kan få 6 mnd ekstra forskningsfri (utenom opptjeningsperioden til forskningstermin).		Inst./fakultet	
<b>3.10: Incentivmidler til fagmiljøene</b>	a) Institutter som tilsetter kvinner i professor II-stillinger skal få dekket 50 % av lønnsutgiftene fra UiB sentralt. b) Instituttene gis 100 000 kr ekstra for hver kvinne de ansetter i vitenskapelige stillinger. c) Det må utarbeides en modell for finansiering og fordeling av incentivmidler til fagmiljøene i forhold til innsats og måloppnåelse når det gjelder likestillingstiltak.	Gjennomføres fra 2007.	a og b) PØA c) Likestillingskomiteen utarbeider forslag	

A lot of glasing and political correctness on top...

The gender equality plan

<b>Generasjonsskiftet: Ulik Likestillingsstrategi</b>	Tidspunkt for full likestilling ( 50% kvinnelige prof.)
Unngå nye kjønnsbarrierer (25% kvinner)	<b>Aldri</b> (25% kvinner ca 2040)
Fjerne eller kompensere for kjønnsbarrierer (50% kvinner blant nytilsatte)	<b>Ca 2040</b>
Særlige fordeler for kvinner (75% kvinner blant nytilsatte)	<b>Ca 2020</b>

...which meets a lot of resistance at daily life level,  
and when the cameras are off...