



Til: Barne-, Likestillings- og
Inkluderingsdepartementet
Kunnskapsdepartementet

Vår dato: 3. februar 2015

Fra: Komité for kjønnsbalanse og mangfold i
forskning (Kif)

Saksbehandler: Heidi Holt Zachariassen

Innspill til Likestillingsmeldingen

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) takker for invitasjonen til å komme med innspill til ny Likestillingsmelding.

Kif- komiteen har jobbet med å fremme kjønnsbalanse i høyere utdanning og forskning siden 2004. Komiteen er nå inne i sin fjerde periode og har, i tillegg til å fremme kjønnsbalanse, også i sitt mandat å fremme etnisk mangfold i akademia. Arbeidet omfatter inkludering av mangfoldsperspektiver, deriblant kjønnsperspektiver, i forskning.

Kif- komiteen har gjennom årene opparbeidet seg god oversikt og kunnskap om kjønns- og likestillingsarbeidet i høyere utdanning og forskning i Norge og internasjonalt. Selv om Norge i en internasjonal kontekst ligger langt fremme innen arbeidet for likestilling og ivaretagelse av menns og kvinners rettigheter, skiller sektoren høyere utdanning og forskning seg ut som et felt hvor denne utviklingen ikke har skjedd i like stor grad. I en internasjonal sammenheng stiller ikke Norge bedre enn mange andre land på dette feltet. Dette er det viktig at den nye Likestillingsmeldingen omtaler i særlig grad, og samtidig kommer med tydelige signaler på hvordan vi kan få til en fremgang på dette feltet.

Kif- komiteen presenterer her hovedutfordringer og konkrete tiltak for arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i høyere utdanning og forskning som bør tas inn i den nye Likestillingsmeldingen:

Lav andel kvinner i toppstillinger i akademia

Kif foreslår: Gjøre måltall obligatorisk for den enkelte institusjon ved ansettelse og opprykk for kvinner i toppstillinger i akademia. Måltallene bør inngå i institusjonenes handlingsplaner for likestilling.

Lav kunnskap og bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold blant ledere i UH-sektoren

Kif foreslår: Regjeringen bør gå i dialog med sektoren, samt andre aktører som UHR, med mål om å integrere et kjønns- og mangfoldsperspektiv i lederutviklingsprogrammene sektoren har.

Skjev fordeling av kvinner og menn innen ulike fag

Kif foreslår: Særlige tiltak bør settes inn for å rette opp den skjeve kjønnsrekrutteringen i ulike fag. Komiteen anmoder regjeringen om å innføre tiltakene foreslått i NOU 2012:15 Politikk for likestilling, som innføring av kjønnspoeng og stipend for å studere det underrepresenterte fag.

Inkludering av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning

Kif foreslår: Alle forskningsprosjekter som finansieres av offentlige midler må gjøre rede for om kjønns- og mangfoldsperspektiver er relevante og samtidig klargjøre hvilken betydning forskningen har for menn og kvinner.

Manglende kunnskapsgrunnlag om menn og kvinner fra etniske minoriteter i høyere utdanning og forskning

Kif foreslår: Bedre statistikk og kvalitativ forskning nasjonalt og på institusjonsnivå for menn og kvinner av ulik etnisk opprinnelse i høyere utdanning og forskning.

Lav kompetanse på kjønnsbalanse og mangfoldstematikk blant norske studenter

Kif foreslår: Regjeringen bør være en pådriver for å gjøre kunnskap om kjønnsbalanse, likestilling og mangfold som del av læringsmål i alle studieprogram ved universiteter og høyskoler.

Bruk av Kif-komiteen og nettstedet www.kifinfo.no som ressursbase

Kif foreslår: Kif- komiteen og www.kifinfo.no bør i større grad brukes som fagressurser i utforming av politikk og tiltak i UH- og instituttsektoren.

Utdypning av Kif- komiteens innspill:

Lav andel kvinner i toppstillinger i akademia

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk høyere utdanning og forskning. Det største problemet er at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så og si alle fag. I dag er det nær 50/50 fordeling av menn og kvinner blant doktorgradsstipendiater og postdoktorer i snitt nasjonalt, men det er likevel skjev rekruttering av kvinner til toppstillinger. Dette innebærer et tap av talenter. I 2014 viser tall fra universitetene at andelen kvinnelige førsteamanuensiser er på 43,5 % mens andelen professorer nasjonalt er på 26,1 %. For høyskolene er tallene bedre. For førstelektor er andelen kvinner på 51,2 % og andelen kvinner som er dosenter på 42,1 %. (DBH 2014) For instituttsektoren var kvinneandelen blant forsker I, dvs. forskere med professorkompetanse, 24 % i 2013. For forsker II (tilsvarende førsteamanuensis/ førstelektor) var kvinneandelen 39 %. (NIFU 2013).

Kvinner i ledelsen i høyere utdanning og forskning sette spor ut i ulike miljøer, ikke minst som rollemodeller. Universitets- og høyskolesektoren er en offentlig arena som bør være en foregangsarena til etterfølgelse for andre miljøer.

Vi viser også til dokumentet **Forslag som kan bedre kjønnsbalansen i toppstillinger i UH- og instituttsektoren** sendt til Kunnskapsdepartementet 29/11-2013.

Kif foreslår: Gjøre måltall obligatorisk for den enkelte institusjon ved ansettelse og opprykk for kvinner i toppstillinger i akademia. Måltallene bør inngå i institusjonenes handlingsplaner for likestilling. I tillegg viser vi til tiltak nevnt i dokumentet som er referert til over.

Lav kunnskap og bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold blant ledere i UH- sektoren

For å oppnå økt kjønnsbalanse og etnisk mangfold i forskning og høyere utdanning, er det avgjørende at et slikt arbeid forankres i ledelsen hos alle institusjonene som tilbyr høyere utdanning og forskning. Forskning på kjønn og organisasjon viser at lite eller ingen endring skjer hvis ikke ledelsen støtter og er en pådriver i dette arbeidet. Tiltak for å oppnå kjønnsbalanse og mangfold må forankres i ledelsen og derfor må de også selv ha kompetanse på dette området. Når ledere får denne kompetansen, kan de være mer bevisste på skjulte mekanismer, implisitte fordommer og etablerte strukturer og sider ved forskningssystemet, som kan føre til skjevheter enten det gjelder rekruttering, utlysninger, prosjekttildelinger eller annet. De vil også være mer bevisst utfordringer knyttet til balansen mellom jobb og familieliv og dermed kunne legge til rette for en arbeidsplass som gjør det mulig å kombinere omsorg for familiemedlemmer med en karriere for både kvinner og menn.

Det å styrke akademisk lederskap generelt og faglig ledelse spesielt, må ses i sammenheng med styrket kvalitet i forskning. Det at ledere har kunnskap om likestilling og mangfold er viktig for blant annet rekruttering, fordeling av oppgaver og opprykk til toppstillinger. Kjønnsbalanse og mangfold er et komplekst tverrgående felt som krever kunnskap og problemforståelse i egen organisasjon. En økt satsning på lederopplæring vil dekke et behov i sektoren og bidra til at målet om kjønnsbalanse og mangfold i forskning kan nås.

Kif foreslår: Regjeringen bør gå i dialog med sektoren, samt andre aktører som UHR, med mål om å integrere et kjønns- og mangfoldsperspektiv i lederutviklingsprogrammene sektoren har.

Skjev fordeling av kvinner og menn innen ulike fag

Utdanningsfeltet er ikke en uttalt del av Kifs mandat, men forskning og utdanning henger nøye sammen. For eksempel er kjønnsbalansert rekruttering til studier en forutsetning for å lykkes med kjønnsbalansen blant forskere på toppstillingsnivå. En horisontal kjønnssegregering i utdanningsvalg vil altså få følger for den vertikale kjønnssegregeringen ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter.

Kjønnsbalanse i forskning er viktig av flere grunner. For det første er kjønnsbalanse et spørsmål om rettferdighet. Kvinner og menn skal ha like muligheter til både å delta i og å påvirke forskersamfunnet. Videre er kjønnsbalanse på utdanningsfeltet, både blant studenter og ansatte, og innen forskning viktig for å kunne reflektere mangfoldet i befolkningen og styrke samfunnsutviklingen. En kjønnsbalansert

forskningssektor er avgjørende for kvaliteten i utdanning, i læringsutbytte og i forskningens kvalitet og relevans¹.

Regjeringen ønsker å styrke rekrutteringen til matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag. Det er i dag kjønnskjev rekruttering til disse fagene, og økt satsing på rekruttering av kvinner vil gi svar på samfunnets behov på feltet. Her er det behov for en aktiv politikk nasjonalt og på institusjonsnivå, fordi ubalansen er så stor at den er bekymringsverdig. Tilsvarende ser vi en ubalanse i rekrutteringen av menn til medisin, sosial- og helsefag og til lærerutdanningen. Her er det også nødvendig med aktiv politikk nasjonalt for å kunne rekruttere flere menn.

Et kjønnsdelt utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked. Dette har igjen betydning for lønnsforskjeller, arbeidstid, arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger.

Kif foreslår: Særlige tiltak bør settes inn for å rette opp den skjeve kjønnsrekrutteringen i ulike fag. Komiteen anmoder regjeringen om å innføre tiltakene foreslått i NOU 2012:15 Politikk for likestilling, som innføring av kjønnspoeng og stipend for å studere det underrepresenterte fag.

Inkludering av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning

Den kjønnsubalansen vi ser i rekruttering til fag og til toppstillinger ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter påvirker kvaliteten på forskningen som gjøres. Det er et økt behov for å inkludere kjønnsperspektiver og mangfoldsperspektiver i forskning – i for eksempel medisin, IKT, næringslivsforskning, regional forskning, transportforskning, økonomi, teknologi og miljøfag. Kvinner og jenter og mennesker med ulik etnisk bakgrunn er forbrukere, sjåførere, pasienter, familieforsørgere og aktører i lokale planprosesser og i miljøbevegelsen. Ved for stor kjønnsubalanse og lav andel av folk med ulik etnisk bakgrunn i høyere utdanning og forskning vil det gjøre seg utslag i hva det forskes på, innholdet i forskningen og forskningens relevans.

Det er behov for økt kompetanse som kan brukes som grunnlag for utredning av likestillingskonsekvenser av planer, tiltak og tjenester, noe utredningsinstruksen forutsetter skal gjøres. Integrering av kjønns- og et mangfoldsperspektiver forutsetter at det foreligger relevant forskning om hvordan disse dimensjonene spiller en rolle. I medisinsk forskning finnes det slik kunnskap mht kjønn og etnisitet i noen fagområder, men ikke i andre. I noen tilfeller er problemet mangel på forskningsbasert kunnskap om kjønn og mangfold, i andre tilfeller er problemet at eksisterende kunnskap ikke integreres i pensum. Skal norsk forskningspolitikk møte samfunnets utfordringer best mulig i den kommende perioden, er forskning om og med etniske minoriteter i Norge, og da med et kjønnsperspektiv, en nødvendig bestanddel.

Kif foreslår: Alle forskningsprosjekter som finansieres av offentlige midler må gjøre rede for om kjønns- og mangfoldsperspektiver er relevante og samtidig klargjøre hvilken betydning forskningen har for menn og kvinner.

¹ Kjønnsbalanse og læringsutbytte, Cecilie Thun og Øystein Gullvåg Holter 2013.

Manglende kunnskapsgrunnlag for menn og kvinner av etniske minoriteter i høyere utdanning og forskning

Mandatutvidelsen til Kif- komiteen medfører at vi har behov for å drøfte status og karriereveier til menn og kvinner fra ulike etniske minoriteter. Norge har en befolkning som inkluderer 14,9 % menn og kvinner med innvandrerbakgrunn, samt urfolk og nasjonale minoriteter. Dette krever økt fokus på integrering av et mangfoldsperspektiv på lik linje med et kjønnsperspektiv i forskning på tvers av fagene. Foreløpig mangler Kunnskapsdepartementet, Norges forskningsråd og Kif-komiteen kunnskap om situasjonen til og andelen menn og kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn i ulike stillingskategorier i høyere utdanning og forskning. Det er behov for nasjonal statistikk for å synliggjøre hvor utfordringene ligger på områder som rekruttering til toppstillinger for menn og kvinner med ulikt etnisk minoritetsbakgrunn og i forhold til rekruttering av etniske minoriteter til ulike fag. Dette er viktig for å sikre at nasjonal politikk ligger i forkant av utviklingen de neste årene. Institusjonene i universitets- og høgskolesektoren og Kif-komiteen kan kun vurdere gode tiltak dersom man har et nødvendig kunnskapsgrunnlag i form av statistikk og forskning.

Kif foreslår: Bedre statistikk og kvalitativ forskning nasjonalt og på institusjonsnivå for menn og kvinner av ulik etnisk opprinnelse i høyere utdanning og forskning.

Ytterligere utfordringer og tiltak for å styrke kjønnsbalanse og mangfold i høyere utdanning og forskning:

Lav kompetanse på kjønnsbalanse og mangfoldstematikk blant norske studenter

For å skape varige endringer over tid må bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid også tas alvorlig på lavere grads nivå. Studenter i alle typer utdanninger på bachelor og master nivå bør få undervisning i kjønn og likestilling. Ta i bruk den kjønnsforskningen som foreligger og gjør den tilgjengelig for studenter innen ulike fagretninger. Kjønnsforskningen er tverrfaglig og bør derfor gjøres til pensum innen ulike fag. Vi foreslår at dette kommer inn i rammeplanarbeidet og i dialog med Universitets- og Høgskolerådet.

Kif foreslår: Regjeringen bør være en pådriver for å gjøre kunnskap om kjønnsbalanse, likestilling og mangfold som del av læringsmål i alle studieprogram ved universiteter og høgszkoler.

Bruk av Kif-komiteen og nettstedet www.kifinfo.no som ressursbase

Kif har eksistert siden 2004 og har opparbeidet seg stor kunnskap og erfaring på feltet kjønnsbalanse i høyere utdanning og forskning i Norge og internasjonalt. Kif- komiteen har også skrevet en rekke rapporter og bøker på feltet og har en hjemmeside forskning, nyheter og forslag til tiltak for kjønnsbalanse og mangfold i høyere utdanning og forskning som drives av KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning: www.kifinfo.no

Kif- komiteen er allerede en pådriver for å fremme kjønnsbalanse i UH- og instituttsektoren, men ser at det er nødvendig at den får en tydeligere rolle. Kif bør derfor i større grad brukes som rådgivende organ i utformingen av forslag til tiltak og i endringsprosesser i universitets- og høgskolesektoren, i departementer og andre instanser for å kunne peke ut kjønn- og likestillingsimplikasjoner av disse og

samtidig komme med forslag til andre tiltak eller endringer som kan redusere faren for diskriminering. I tillegg bør ressursene som finnes i Kif- komiteen benyttes i politikkutforming for UH- og instituttsektoren.

Kif foreslår: Kif- komiteen og www.kifinfo.no bør i større grad brukes som fagressurser i utforming av politikk og tiltak i UH- og instituttsektoren.

Vennlig hilsen

Curt Rice (sign)
Komiteleder

Heidi Holt Zachariassen
Seniorrådgiver