



Kjønnsbalanse i forskning

langtidsplan@kd.dep.no

Deres referanse:

Vår referanse:
13/244-2

Vår dato:
14.10.2013

Innspill til arbeidet med langtidsplan for forskning og høyere utdanning

Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif-komiteen) vil takke for anledningen til å komme med innspill til regjeringens arbeid med langtidsplan for forskning og høyere utdanning.

I kapittel 2.3 i – *Lange linjer – Kunnskap gir muligheter* refereres det til at internasjonale analyser har avdekket at rekruttering, karriereveier og kjønnsbalanse er områder norsk forskning har behov for å forbedre. Dette er områder Kif-komiteen mener bør inngå som satsningsområder i langtidsplanen.

Hvordan raskere nå målet om kjønnsbalanse ved universiteter, høyskoler og instituttsektoren?

Kif-komiteens mandat er å fremme likestilling mellom kvinner og menn i forskningssektoren. Komiteen spiller herved inn følgende tre temaområder til Regjeringens langtidsplan for høyere utdanning og forskning:

- Mer forskning på karriere i akademia og forskningssektoren
- Åpnere og mer gjennomsluttelige karriereveier – rekruttering av de beste talentene!
- Ansettelsespolitikk med fokus på kjønnsbalanse

Mer forskning på karriere i akademia og forskningssektoren

Det er viktig å få fram kompleksiteten i feltet for å forstå utfordringene sektoren står ovenfor når det kommer til kjønnsbalanse på toppstillingsnivå. Mer forskning på karriere i akademia og forskningssektoren vil bidra til bedre utnyttelse av forskertalentene.

Internasjonalisering er i dag et kriterium for en vellykket forskerkarriere, og økt internasjonalisering står som et av målene for norsk forskningspolitikk. Det handler både om rekruttering til stillinger i Norge og om mobilitet. Det er i dag få studier som kan fortelle oss noe om utfordringene som knytter seg til dette – både for kvinner og menn. Det trengs et godt kunnskapsgrunnlag for å kunne drive effektiv politikk.

To konkrete tiltak som kan bidra til å styrke dette arbeidet:

Opprette et nordisk forskningsprogram om kjønnsbalanse i forskning

Den forskningsbaserte kunnskapen om kjønnsbalanse i forskning er mangelfull. Rapporten "[Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?](#)" har sett på fellesnordiske strategier og tiltak som har forbedret kjønnsbalansen blant forskere i akademia i Norden. Rapporten konkluderer med tre anbefalinger for videre arbeid. En av anbefalingene er å opprette et nordisk forskningsprogram. Det vil kunne dekke et kunnskapsbehov på nasjonalt og nordisk nivå, samt gi interessante komparative studier.

Satse på Norges forskningsråds Balanse-program

Norges forskningsråds satsning på økt kvinneandel og kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse – Balanse-programmet – er avhengig av bevilgninger over statsbudsjettet for å oppfylle visjonen om at Norge skal bli best på kjønnslikestilling i Europa. I den opprinnelige skissen for programmet skiller den eksterne ressursgruppen mellom et minimums- eller lavt ambisjonsnivå og et høyt ambisjonsnivå på satsningen. Kif-komiteen mener satsningen må heves fra dagens minimumsnivå til ambisjonsnivået på 50MNOK per år. Satsningen bør inneha et langtidsperspektiv på minst ti år.

En økt satsning på Balanse-programmet kan også ses i sammenheng med Regjeringens mål om økt internasjonalisering og krav om mobilitet internt i sektoren og internasjonalt. Med en bevilgning over statsbudsjett vil Balanse-programmet kunne romme flere av Regjeringens satsningsområder som i samspill vil kunne gi viktige synergieffekter.

Åpnere og mer gjennomsiklige karriereveier – rekruttering av de beste talentene

Er en forskerkarriere en attraktiv karrierevei? En sektor preget av midlertidighet, konkurranse om få midler og lite gjennomsiklige karriereveier kan virke lite tiltrekkende. *Charter and Code* er retningslinjer for forskerrekruttering utviklet som del av EUs politikk for å gjøre forskning til en mer attraktiv karrierevei. I Norge har både UH-sektoren og forskningsinstituttsektoren sammenlignet anbefalingene i *Charter and Code* med egen sektor og etter norske forhold. Analysene viser at det ser ut til å være liten vilje til å satse på og forplikte seg på dette området i Norge. Regjeringen bør føre denne tematikken inn i langtidspanen med mål om større grad av forpliktelse fra institusjonenes side.

To konkrete tiltak som kan bidra til å styrke dette arbeidet:

Øremerke midler til mentorprogram

Mentorprogram for postdoktorer og førsteamanuenser kan være en måte både å beholde de beste talentene på og å rekruttere nye. Mentoring har vist seg å skape muligheter for en bedre og mer forutsigbar karriereutvikling for den enkelte, og det vil være en arena for erfaringsutveksling mellom de ulike stillingsnivåene som kan være med på å styrke arbeidsmiljøet ved institusjonen. En mentorordning kan også danne grunnlag for gode nettverk. I Sverige følges noen mentorprogram opp med tilskudd til å danne nettverk for alle som har deltatt på programmene opp igjennom årene. På den måten styrkes muligheten for forskningssamarbeid, også på et tverrfaglig nivå.

Øremerke midler til opprykksprogram

Flere av de store universitetene har egne opprykksprogram for å motivere representanter av det underrepresenterte kjønn som er på vei mot toppstillingskompetanse. Dette tiltaket kan ses i sammenheng med ansettelsespolitikk som har fokus på kjønnsbalanse, hvor man bevisst lyser ut stillinger på førsteamanuensisnivå for å tiltrekke seg flere kvinnelige søkere. På sikt ønsker institusjonene at kvinnene søker om opprykk til professor. Et opprykksprogram vil over tid være med på å heve den samlede kompetansen ved institusjonen.

Ansettelsespolitikk med fokus på kjønnsbalanse

Det er et lederansvar å ha et likestillingsperspektiv i ansettelsespolitikken. Det mye omtalte generasjonsskiftet i norsk forskning krever kunnskap om kjønnsbalanse for å sikre at generasjonsskiftet bidrar til at vi når målet om bedre kjønnsbalanse i forskning. Kjønnsbalanse blant vitenskapelige ansatte og kjønnspektiver i forskning og utdanningene vil bidra til å sikre høy forskningskvalitet og forskning som reflekterer mangfoldet i befolkningen.

To konkrete tiltak som kan bidra til å styrke dette arbeidet:

Øremerke midler til lete- og hentekomiteer

Tilsetting i faste stillinger bør reflektere kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget. Noen grep kan gjøres for å sikre dette. Det kan være viktig å se på formuleringene i utlysningsteksten for å fange og appellere til flest mulig søkere. Et annet virkemiddel for å sikre kjønnsbalanse er å danne lete- og hentekomiteer som søker opp aktuelle kandidater av det underrepresenterte kjønn og oppfordrer dem til å søke. Gjennomgang av relevant forskning for å identifisere aktuelle miljøer og kandidater er ressurskrevende. Proba samfunnsanalyse har evaluert insentivordningen for å rekruttere kvinner til

høyere vitenskapelige stillinger i matematisk- naturvitenskaplige og teknologiske fag (MNT). Rapporten avdekker viktigheten av kunnskap om kjønnsbalanse i ansettelsesprosessen, og ett av deres forslag for å bedre kjønnsbalansen på MNT-fagene er at departementet øremerker midler til lete- og hentekomiteer for å stimulere til økt bruk av dette virkemiddelet. Kif-komiteen mener en slik ordning burde gjelde på alle fag og at det vil være en ordning som bidrar til at kjønnspektivet i ansettelsesprosessen ivaretas bedre.

Investeringsplan for lederopplæring

I Kif-komiteens rapport [Styrk satsningen](#) gir forskningssektoren uttrykk for et behov for kunnskap, veiledning og ledelsesopplæring i forhold som har med kjønnsbalanse å gjøre. Kunnskap om kjønnsbalanse er svært viktig i ansettelsesprosessen for å unngå tap av talenter. Økt interesse for lederopplæring ser man også i søkertallene til Dekanskolen ved Universitets- og høyskolerådet som har hatt stort påtrykk de siste årene. Kif-komiteen mener det er behov for en bred satsning på lederopplæring der bevissthet om kjønnsforskjeller og andre diskrimineringsformer inngår som et sentralt element. En investeringsplan for lederopplæring vil dekke et behov i sektoren og bidra til at målet om kjønnsbalanse i forskning kan nås.

I rapporten om insentivordningen for MNT-fagene, som nevnt over, finner Proba at ordningen har forsterket satsingen på likestilling hos institusjonene på sentralt nivå, men at forankringen til instituttnivået, som er det operative nivået i ansettelsesprosessen, er svak. Ledelsesopplæring må inn på operativt nivå og sammenhengen mellom institusjonenes overordnede strategi og handlingsplaner må forankres bedre på alle ledernivå i institusjonen. Med bedre lederopplæring på alle nivå i institusjonene vil forskningsressursene og – resultatene utnyttes mer effektivt.

Oppsummering

Kif-komiteen mener at for å nå målene for norsk forskningspolitikk må forskerrekruttering og forskerkarriere inn i langtidsplanen. Det må satses på mer forskning på karriere i academia og forskningssektoren, og karriereveiene i forskning må gjøres mer åpne og gjennomsiktede for at de beste talentene rekrutteres. En ansettelsespolitikk med fokus på likestilling vil kunne gi økt forskningskvalitet og forskningsrelevans. Implementering av et mål om bedre kjønnsbalanse i Regjeringens satsningsområder vil med andre ord gi synergieffekter. Alt henger sammen.

Vennlig hilsen



Gerd Bjørhovde (sign.)
Leder, KIF-komiteen

Hege Løvbak
rådgiver

Kopi til:
BLD
Forskningsinstituttene Fellesarena - FFA
Likestillings- og diskrimineringsombudet
Norges forskningsråd
Postmottak UHR