

Kvittering på innsendt hørings svar på Høring NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler

Høringens saksnummer: 20/1090

Høring: Høring NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler

Levert: 04.06.2020 18:55:35

Svartype:

Jeg svarte som: Annen

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

Kontaktperson: Heidi Holt Zachariassen

Kontakt e-post: heidi.holt.zachariassen@uhr.no

Innspill til NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler fra Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Kif takker for muligheten til å gi innspill til NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler. Kif har tidligere gitt innspill til lovutvalget da Kifs leder, Curt Rice, deltok i et innspillmøte i januar 2019 med fokus på Kapittel 6: Ansettelse. I etterkant av møtet ble det sendt inn et skriftlig innspill. Kif er tilfreds med at flere av innspillene som ble gitt er omtalt og tatt til følge i NOU 2020:3. Det var også tilbakemeldinger vi ga, som vi gjerne skulle sett at også ble inkludert.

Kif ønsker å konsentrere sitt innspill til NOU 2020:3 om fem områder som er av særlig betydning for arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i høyere utdanning og forskning i Norge. Vi har stor forståelse for ønsket om en forenkling av lovverket og viktigheten av sektorens autonomi. Allikevel er det områder som trenger regulering gjennom lovverket som er for UH-sektoren. Felles for punktene under er at dette er godt dokumenterte sektorspesifikke utfordringer som fortsatt eksisterer og er uløste. Reguleringene som eksisterer i UH-loven i dag på disse områdene har blitt innført etter lange prosesser hvor det har blitt satt ned betydelig arbeid og ressurser over tid. Fordi utfordringene er sektorspesifikke, er det ikke nok at det vises til reguleringer i annet lovverk. Reguleringene må også være inkludert i UH-loven som er den loven sektoren i første rekke forholder seg til.

- **Ny lov om universiteter og høyskoler må si mer om hva en utvidet aktivitets- og redegjøringsplikt innebærer for UH-institusjonene.**
- **Ny lov om universiteter og høyskoler bør omtale flere diskrimineringsgrunnlag omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven.**
- **Kif mener muligheten til å gi tilleggspoeng basert på kjønn må beholdes**

• Kif går imot forslaget om å fjerne plikten til å arbeide forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering.

• Kif mener forbudet mot bruk av klesplagg som helt eller delvis dekker ansiktet ikke bør videreføres

Ny lov om universiteter og høyskoler må si mer om hva en utvidet aktivitets- og redegjørelsesplikt innebærer for UH-institusjonene.

Vi er glade for at NOU 2020:3 flere steder nevner viktigheten av å jobbe aktivt og systematisk med likestilling. Dette begrunnes med at sektoren fortsatt trenger en påminnelse om hvordan de skal legge til rette for å nå målet om likestilling og om sitt særlige ansvar for å arbeide for likestilling i sin virksomhet. Med bakgrunn i det arbeidet Kif-komiteen har gjort siden 2004, kan vi bekrefte at sektoren både trenger en slik påminnelse om sitt ansvar og om informasjon om hvordan den best kan jobbe for å oppnå likestilling. I en årlig gjennomgang av hvem av UH-institusjonene som har en lovpålagt handlingsplan for likestilling, fant Kif både i 2018 og 2019 at bare halvparten av UH-institusjonene i Norge har en slik plan. I tillegg opplever vi i vår kontakt med institusjonene at det er stor variasjon i hvor aktivt, systematisk og strukturert arbeidet foregår. Dette avhenger av støtte fra ledelsen, ressurser satt av til arbeidet og identifisering av egnete tiltak basert på en god analyse og forundersøkelse av risikofaktorer for diskriminering og andre hindrende faktorer for likestilling blant de ansatte.

Det positive med den nye og utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten, slik den fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven, er at den skisserer en arbeidsmetodikk i 4 trinn for hvordan arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering og forebygge seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er de fire trinnene:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksette egnede tiltak
4. Vurdere resultatene av punktene 1) til 3)

Kif ber ikke om at hele den lovbestemte arbeidsmetodikken gjengis i lovteksten, men at aktivitets- og redegjørelsesplikten omtales som utvidet og i korte trekk hva det innebærer. I tillegg vil vi presisere at for at Kif-komiteen skal kunne følge opp sektoren innenfor sitt mandat, er det i seg selv svært viktig at kravene om at man skal jobbe aktivt for likestilling og at man redegjøre for dette blir stående i lovteksten og at det vises til likestillings- og diskrimineringsloven. At en lovtekst løfter arbeidet med likestilling og mot diskriminering så tydelig er et viktig signal om viktigheten av dette arbeidet for UH-sektoren og en viktig drahjelp for komiteens arbeid. Vi vil minne om at i de nylige diskusjonene og innspillene som kom i forbindelse med sammenslåingen av likestillings- og diskrimineringsloven, var det støtte i

sektoren for en utvidet aktivitetsplikt og en videreføring av redegjøringsplikten.

Ny lov om universiteter og høyskoler bør omtale flere diskrimineringsgrunnlag omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven.

Kif-komiteen merker seg at utvalget, med henvisning til vårt tidligere innspill, har kommet til at det ikke er hensiktsmessig å ta inn begrepet «mangfold» i loven. Dette på bakgrunn av at «mangfold» ikke er et klart rettslig definert begrep og heller ikke definert i likestillings- og diskrimineringsloven.

Vi kan være enige i at mangfold er et flertydig begrep som forstås forskjellig i ulike kontekster. Kif er opptatt av substansen, ikke at ordet mangfold i seg selv må inkluderes. Lovteksten i likestillings- og diskrimineringsloven omtaler ikke etnisk mangfold, den omtaler grupper omfattet av et vern mot diskriminering. Utvalget foreslår å beholde dagens henvisninger til likestilling (kjønn) i UH-loven. Kif er glad for dette, men mener det ikke tydelig nok synliggjør plikter som følger av en sammenslått likestillings- og diskrimineringslov. Likestillings og - diskrimineringsloven legger opp til helhetlig og interseksjonelt arbeid for likestilling og mot diskriminering. Kif arbeider spesielt med kjønn og etniske minoriteter på bakgrunn av sitt mandat fra Kunnskapsdepartementet, men kvinnelige og mannlige forskere kan ha ulik etnisitet, tilhøre seksuelle minoriteter (LHBTQ+) og leve med kroniske sykdommer eller nedsatt funksjonsevne.

Dagens UH-lov nevner kjønn som kriterium i flere sammenhenger, men etnisitet og etniske minoriteter er ikke nevnt. Funksjonshemmede er kun nevnt ad lokaler for studenter. Å ikke nevne øvrige grunnlag i sektorloven gjenspeiler ikke de faktiske endringer i lovverket ei heller den virkeligheten vi ser på UH-institusjonene i dag. Ved en rekke institusjoner etableres det nå likestillings- og diskrimineringsutvalg for å støtte opp om utførelsen av handlingsplaner hvor mål og tiltak innbefatter flere diskrimineringsgrunnlag utover kjønn. Et lovverk for UH-sektoren som snevrer inn på diskrimineringsgrunnlag, gir et negativt signal.

Selv om en samlet likestillings - og diskrimineringslov først kom i 2017, har de forutgående lovene om likestilling og diskriminering eksistert i mange år. I den nye Likestillings- og Diskrimineringsloven står det; den generelle aktivitetsplikten alle arbeidsgivere har for å fremme likestilling og å hindre diskriminering på alle diskrimineringsgrunnlag (f.eks. etnisitet, religion og seksuell orientering), utvides til å omfatte sammensatt diskriminering. Det betyr at arbeidsgiver må ha fokus på forhold som kan føre til diskriminering som skjer på flere diskrimineringsgrunnlag samtidig.

Inkluderingen av sammensatt diskriminering som begrep er viktig fordi flere diskrimineringsgrunnlag ofte virker interseksjonelt – de forsterker diskrimineringen. Kvinner kan diskrimineres på grunn av sitt kjønn. Innvandrere blir ofte diskriminert på grunnlag av etnisk bakgrunn. Kvinner som tilhører etniske eller seksuelle minoriteter diskrimineres ofte på grunn

av alle disse tingene. En lov for UH-sektoren må gjenspeile et stadig mer heterogent samfunn hvor sammensatt diskriminering er utbredt. Kif oppfordrer til at ny lov om universiteter og høyskoler omtaler de ulike diskrimineringsgrunnlag omfattet av likestillings- og diskrimineringsloven. **Kif mener muligheten til å gi tilleggs poeng til det underrepresenterte kjønn må beholdes.**

Kif merker seg at NOU 2020:3 foreslår å fjerne tilleggs poeng til det underrepresenterte kjønn som virkemiddel. Utvalget mener at ordningen med tilleggs poeng rammer uforholdsmessig sterkt og at norsk lov er i strid med EU/EØS-retten. Kif er ikke enig i dette forslaget og mener muligheten UH-institusjoner har til å gi tilleggs poeng til det underrepresenterte kjønn må beholdes.

Kifs utgangspunkt er basert på sitt mandat gitt av Kunnskapsdepartementet. Kif skal fremme økt kjønnsbalanse i forskning. Derfor er komiteen opptatt av at kjønnsdelt utdanning hindrer kjønnsbalanse blant faste vitenskapelige tilsatte. Et sentralt tema er bruk av tilleggs poeng versus andre virkemidler for å motvirke kjønnsdelte studier. Kif-komiteen ser at tilleggs poeng til det underrepresenterte kjønn har hatt effekt i noen fag, og stiller seg positiv til bruk av dette virkemiddelet. Forutsetningen er at det skjer en grundig vurdering av om slik særbehandling er nødvendig grunnet sterk underrepresentasjon av et kjønn i noen fag. Tilleggs poeng, slik det brukes i dag, gir ikke mulighet til enkle løsninger. Dette er et virkemiddel som må ses i sammenheng med andre virkemidler som kan tas i bruk i fag med sterk underrepresentasjon. Det er viktig å presisere at institusjoner som søker om muligheten til å benytte seg av tilleggs poeng, må dokumentere at andre tiltak og initiativ er prøvd ut uten ønsket resultat. Det er mange fag som har søkt om å bruke virkemiddelet og fått nei fordi de ikke oppfyller likestillingslovens kriterier for legitim bruk av særbehandling. Det er dessuten viktig å legge til at forut for man åpnet opp for muligheten til å gi tilleggs poeng, lå en lang prosess hvor ulike virkemidler hadde blitt prøvd ut på ulike institusjoner for å jevne ut kjønnsbalansen blant studenter i noen fag. Denne forutgående prosessen er det viktig å ta hensyn til i vurderingen av om ordningen med å gi tilleggs poeng skal få fortsette eller ei. Videre er Kif opptatt av å se dette i en større samfunnsmessig kontekst. Storsamfunnet, arbeidsmarkedet, utdanningsinstitusjoner og brukere av samfunnets tjenester har felles interesse i at norsk utdanning og yrkesliv blir mindre kjønnsdelt. Tre utredninger med ulik tematikk tar opp kjønnsdelt utdanning, og illustrerer at temaet har utslag på flere samfunnsområder. (Disse er: NOU 2019:19 Jenterom, gutterom og mulighetsrom, NOU 2019: 3 Nye sjanser – bedre læring — Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp og NOU 2020: 2 Fremtidige kompetansebehov III — Læring og kompetanse i alle ledd.)

NOU 2020:3 viser til flere saker ført for EU-domstolen hvor det har vært

spørsmål om lovligheten av positiv særbehandling til fordel for kvinner. Her slo man fast at disse var i strid med EUs likebehandlingsdirektiv. Det er ikke ført noen saker for EU-domstolen som handler direkte om ekstrapoeng ved opptak til studier. Dette er blant annet slått fast i rapporten «Gender-based positive action in employment in Europe» utgitt i 2019 av European network of legal experts in gender equality and non-discrimination på vegne av EU-kommisjonen, se side 63 flg (<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5008-gender-based-positive-action-in-employment-in-europe-pdf-1-9-mb.>) Det er også viktig å være tydelig på at det er flere måter å tolke EU/EØS-retten på og at EU/EØS-rett er i utvikling. Trenden går i retning av økt handlingsrom for tiltak som er siktet mot å rette opp skjevhet i kjønnsbalanse. I denne sammenheng er det av relevans at tilleggspoeng ikke innebærer at en person av det underrepresenterte kjønn automatisk får opptak til et studie. Ett eller to tilleggspoeng gir en liten fordel, men søkerens øvrige karakterer er det absolutt viktigste for å få opptak. EU/EØS-retten forbyr ikke såkalt moderat særbehandling, det vil si at det underrepresenterte kjønn særbehandles i et tilfelle der søkerne har like eller tilnærmet like kvalifikasjoner, se for eksempel EU-domstolen sak C-407/98 Abrahamsson, premiss 62.

Kif-komiteen mener at det kreves overordnet politikk, økt ressursbruk og nasjonal samordning hvis situasjonen med kjønnsdelte studier og kjønnsdelt arbeidsliv skal snus innen de neste 10-20 år. En nasjonal politikk bør være helhetlig og prinsipiell og belyst av solid dokumentasjon. Kif mener at evaluering av tiltak brukt i fag med dårlig kjønnsbalanse blant studenter er nødvendig. Kif mener at den juridiske vurderingen som ble lagt til grunn for dagens tekst i UH-loven balanserer hensynet til kjønnsbalanse og ikke-diskriminering. Denne balansen veier også tungt når institusjonene velger å igangsette tiltak på fag der underrepresentasjon av det ene kjønn anses som særlig alvorlig. Kif mener det er nødvendig med et lovverk for UH-sektoren som gir mulighet til å rette opp i skjevheter og som gir et tydelig signal om at man ønsker mindre kjønnssegregering i norsk akademia og i arbeidslivet for øvrig.

Kif går imot forslaget om å fjerne plikten til å arbeide forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering.

NOU 2020:3 punkt 19.6.1.2 foreslår å fjerne plikten til å arbeide forebyggende mot trakassering og seksuell trakassering ved å ta ut bestemmelsen i universitets- og høyskoleloven § 4-3 første ledd. Denne paragrafen ble tatt inn i universitets- og høyskoleloven som en lovendring fra 1. august 2019 og ble vedtatt for å tydeliggjøre institusjonenes ansvar og understreke betydningen av forebyggende arbeid mot seksuell trakassering i høyere utdanning. NOU lovutvalget begrunner sitt forslag med at fordi den samme plikten fremkommer i likestillings- og diskrimineringsloven §13 sjette ledd vil en egen bestemmelse i universitets- og høyskoleloven være en

dobbeltregulering som vil svekke helheten i lovverket og hindre brukervennligheten.

Kif vil imøtegå utvalgets begrunnelse for å ta ut § 4.3 første ledd. Eksplisitt henvisning til trakassering i sektorloven via denne paragrafen ble tatt inn som et resultat av sektorens anerkjennelse av trakassering og seksuell trakassering som et særlig stort problem og prioritering av feltet over tid. Dette var ikke minst knyttet til det arbeidet som var blitt gjort i Arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHRMOT) og de resultatene som fremkom i kartleggingen som ble gjort av universitetene og høyskolene selv (2019) og Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHoT, 2018). Dette vises det også til i NOU 2020:3. Vi kan også legge til at en surveyundersøkelse gjort av Akademiet for Yngre Forskere i 2019 Rom for mangfold i akademia? hadde langt på vei de samme resultatene og en klar sammenheng mellom opplevd seksuell trakassering og å ikke anbefale andre en karriere i akademia. Både arbeidet i UHRMOT og de ulike kartleggingene kommer i tillegg til alle avisoppslag om saker som kom frem under #MeToo. Alt dette viser med tydelighet at det er behov for §4.3 første ledd i Lov om universiteter og høyskoler og at det er en grunn til at den nylig ble lagt til. I en sektor som vil måtte forholde seg til sitt eget lovverk, vil det være hensiktsmessig med dobbeltregulering nettopp for å minne universiteter og høyskoler som arbeidsgiver på at de har en plikt til å jobbe forebyggende og forhindre trakassering og seksuell trakassering. Dette vil ikke gjøre loven mindre brukervennlig, men heller styrke den og det arbeidet som sektoren ved lov er pliktig å gjøre.

Kif mener forbudet mot bruk av klesplagg som helt eller delvis dekker ansiktet ikke bør videreføres

Kif merker seg at flertallet i utvalget til NOU 2020:3 ønsker å videreføre § 7-9 i Universitets- og høyskoleloven som forbyr bruk av klesplagg som helt eller delvis dekker ansiktet. Kif har tidligere spilt inn til forslaget om å innføre denne paragrafen i UH-loven og vil med dette igjen understreke sin motstand mot dette forbudet. Kif ønsker at paragrafen fjernes og at man går tilbake til slik det var før det generelle forbudet ble innført hvor praksisen og håndhevelsen foregikk lokalt på hver enkelt institusjon.

Kif viser til sitt høringsinnspill fra 2017 da innføringen av forbudet ble diskutert (https://kifinfo.no/sites/default/files/horingssvar_fra_kif-komiteen-

[forslag_om_a_innfore_forbud_mot_bruk_av_plagg_som_dekker_ansiktet_1.pdf](#).

) Dette er Kifs synspunkter kort oppsummert:

Kif-komiteen ser at det kan være saklig å nekte noen å bruke ansiktsdekkende plagg i enkeltsituasjoner f.eks. der tolking av ansiktsuttrykk har betydning i studiet eller ved yrkesutøvelse. Kif mener likevel at et nasjonalt forbud mot bruk av ansiktsdekkende plagg ikke er et egnet og målrettet tiltak hvis hensikten er å øke likestilling og integrering i

utdanningssektoren. Forslag til endring av universitets- og høyskoleloven tilsier at brudd på forbudet mot bruk av ansiktsdekkende plagg kan være grunnlag for oppsigelse. Kif mener det mangler nødvendig dokumentasjon for at et såpass inngripende virkemiddel kan rettferdiggjøres. Et nasjonalt forbud kan ikke være løsningen på utfordringer med spenninger mellom minoriteter og majoritet i Norge.

Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på www.regjeringen.no.