



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
17/189-1

Vår dato:
26.09.2017

Kif-komiteens innspill til revidering av langtidsplanen for forskning og høyere utdanning

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) leverer med dette sitt innspill til regjeringens arbeid med å revidere Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Innspillet er utarbeidet etter en prosess med komiteens medlemmer og leder.

Kunnskapsdepartementet har bedt om at fem spørsmål besvares. Innspillet fra Kif-komiteen vil i hovedsak bestå av kommentarer og forslag knyttet til disse spørsmålene.

1. Hva fungerer godt i den nåværende langtidsplanen, og hva fungerer mindre godt?

Kjønnsbalanse og mangfold i forskning samt kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning nevnes ikke som tema i nåværende Langtidsplan for forskning og høyere utdanning. Derfor er det ikke mulig å si noe om tiltak på Kifs arbeidsfelt i dagens plan – men Kif vil trekke frem positive overordnede tiltak på vårt fagfelt de siste årene.

Kif er godt fornøyd med at det nå gjøres en langsiktig innsats for at sektoren kan arbeide godt med bedre kjønnsbalanse ved opprykk til professor via Forskningsrådets BALANSE-program. Komiteen har tidligere spilt inn behov for nordisk samarbeid om forskning om likestilling i akademia, og er godt fornøyd med igangsetting av Nordisk forskningsprogram på kjønnsbalanse (NORDFORSK). Kif er også godt fornøyd med at Kunnskapsdepartementet synliggjør via sine tildelingsbrev til universiteter og høgskoler at kjønnsbalanse og mangfold skal vektlegges.

2. Er det temaer og perspektiver som bør reflekteres sterkere i planen?

Det er et paradoks at kjønn er integrert i alle EUs programmer og er et gjennomgående perspektiv i Forskningsrådets virkemidler, men usynlig i regjeringens langtidsplan. Dette til tross for at Kunnskapsdepartementet har oppnevnt en egen komité som har som mandat å jobbe for dette. Så lenge kvinner og menn er svært ujevnt representert taper systemet talenter: dette påvirker forskningens relevans og kvalitet, og dermed svekkes målet om å utvikle forskningsmiljøer med fremragende kvalitet.

Kjønnsbalanse og karriereutvikling må tematiseres i revidert langtidsplan

I det nasjonale ERA-veikartet forplikter Norge gjennom priorit t 4 å arbeide for «gender equality and gender mainstreaming in research». Det er satt opp tre mål for dette arbeidet; bedre kjønnsbalanse i toppledelse; bedre kjønnsbalanse i fag for et kjønn er underrepresentert og bedre integrering av kjønnsperspektiver. Tilsvarende stilles det tydelige krav til både

kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i tildeling av H2020-midler. Målene som er satt i det nasjonale ERA-veikartet bør reflekteres i en nasjonal langtidsplan for forskning og høyere utdanning. I ny plan bør rekruttering utvides til også å gjelde karriereveier for kvinner og menn og gode policyer for dette.

Internasjonal mobilitet – norsk akademia er endret

Langtidsplanen må også få inn et større globalt perspektiv. Statistikk viser at våre institusjoner har lyktes i å rekruttere internasjonale forskere, også i toppstillinger. Vi lykkes også i å rekruttere folk fra det globale sør i rekrutteringsstillinger. Vi lykkes ikke fullt så godt med å få innvandrere i faste vitenskapelige stillinger, særlig fra utsatte grupper i samfunnet. Akademia i Norge har i dag et større etnisk mangfold, men det er behov for mer innsats på inkludering i forskermiljøer. For å få en mangfoldsggevinst i forskningen, er ikke rekruttering tilstrekkelig. Vel så viktig er arbeidet med inkludering for å beholde og fremme personer med etnisk minoritetsbakgrunn i norsk akademia.

Kjønns- og mangfoldsperspektiver i alle fag og på tvers av disipliner

Det må stilles krav til at den forskningen som produseres inkluderer kjønns- og mangfoldsperspektiver der hvor det er relevant. Skal norsk forskningspolitikk og forskning møte samfunnets utfordringer best mulig må kjønns- og mangfoldsperspektiver være med som en naturlig del på tvers av disipliner. Dette gjelder på områder som medisin, IKT, næringslivsforskning, regional forskning, transportforskning, økonomi, teknologi og miljøfag. Menn og kvinner med ulik etnisk bakgrunn er forbrukere, sjåførere, pasienter, familieforsørgere og aktører i lokale planprosesser og i miljøbevegelsen. De store forskningsprogrammene må i langt større grad integrere kjønns- og mangfoldsperspektiver, dette må ikke isoleres til humaniora og samfunnsfag.

3. *Hva er de største hindringene for å nå målene i planen, og hvordan kan vi overvinne dem?*

Kif mener at langtidsplanens måloppnåelse mht. de tre nevnte hovedmål kan svekkes hvis ikke det lages en politikk som innbefatter og fremmer kjønnsbalanse og etnisk mangfold..

Talenttap: En hindring for å nå målet om å utvikle fremragende forskningsmiljøer er tapet av kvinnelige talenter på vei mot toppen. Det er etter hvert en høy andel av kvinner som tar doktorgraden. Til tross for dette, er det fortsatt knapt 28% kvinner i toppstillinger. Kif mener at det er problematisk, også fra et ressursperspektiv, at mange kvinner faller fra selv om vi er nær kjønnsbalanse på doktorgrads- og postdoktornivå. Dette har negative økonomiske konsekvenser, men det betyr også et tap av talenter som kunne tilført viktige faglige perspektiver i utvikling av fremragende forskningsmiljøer.

Kjønnsbalanse i MNT: Skjev kjønnsbalanse i rekrutteringen til matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske(MNT) fag er problematisk sett i forhold til samfunnets langsiktige behov for personer, uansett kjønn, med denne typen kompetanse. Langtidsplanen gir stor plass til MNT-fagene og innovasjon. Begge områder preges av underrepresentasjon av kvinner. I dag suppleres norske (i stor grad mannlige) forskere innen MNT-fag av internasjonale (hovedsakelig mannlige) forskere. Dette skjer samtidig som kvinner møter barrierer i karriereutvikling og velger å forlate MNT-fag.

Manglende inkludering av etniske minoriteter kan hindre mangfoldsgevinst:

Et viktig skille går mellom innvandrere som har kommet til Norge som barn og dermed fullført sin utdanning i Norge og innvandrere som kommer direkte inn i forsknings- og undervisningsstillinger.

De to gruppene representerer to ulike problemstillinger i den offentlige debatten. Den første problemstillingen gjelder innvandrerbefolkningens muligheter til integrering i det norske utdannings- og forskningssystemet, dvs innvandrergruppers reelle tilgang til og plass i systemet. Den andre er debatten om internasjonal forskermobilitet og rekruttering av utenlandske forskere til høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. I noen sammenhenger vil det være interessant å se de to gruppene sammen; det gjelder f.eks. tiltak for inkludering og tiltak for å legge til rette for at det gis rom for heterogene perspektiver. I andre sammenhenger er det nødvendig med atskilt fokus. Regjeringen bør ta høyde for at inkludering av innvandrere bosatt i Norge må gis høyere prioritet i forskning og høyere utdanning i årene fremover. Det er ikke nok å ha mennesker fra begge kjønn og ulike opprinnelse på forskningsteam – det må skapes en arena for samhandling som åpner for ulike perspektiver. Ledere må skape betingelser som tillater kunnskapsdeling på tvers av fagmiljøer og være i stand til å håndtere heterogenitet og konflikt.

4. På hvilke områder kan det være behov for nye opptrappingsplaner og/ eller virkemidler? Begrunn og prioriter.

- **Utdanningsvalg**

Kjønnsdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked, som har betydning for lønnsforskjeller, arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger. Kjønnssegregering kan også føre til et mer rigid arbeidsmarked, noe som er samfunnsøkonomisk lite lønnsomt. Norge trenger en strategi, målrettede tiltak og ressurser for å få snudd utviklingen. Ny felles likestillingslov åpner i større grad for positive særtiltak rettet mot begge kjønn, og kan være et insitament til nytenkning.

- **Lederkompetanse** på kjønnsbalanse og mangfold

For å oppnå kjønnsbalanse og etnisk mangfold i UH-sektoren må arbeidet med denne tematikken forankres hos ledelsen. I forbindelse med konferansen «Strukturreformen i UH-sektoren: Lovende for likestilling?» ble kompetanse på likestilling og mangfold blant ledere satt på dagsorden. Nå er det flere universiteter som krever slik kompetanse når de ansetter ledere. Ledelse i UH- og forskningssektoren må være fremtidsrettet og ha fokus på å tiltrekke de beste forskerne. Kjønnsbalanse og mangfold bør derfor inngå i en bredere satsing på lederopplæring i sektoren og være et instrument for å oppnå målene i en langtidsplan. Lederes kompetanse er også viktig for å realisere gevinsten av økt mangfold blant ansatte.

- **Økt satsing på kjønnsbalanse og mangfold i innovasjon og entreprenørskap**

Innovasjon og entreprenørskap er et område med svært skjev kjønnsbalanse, blant annet fordi næringslivet er mannsdominert, men også fordi menn er i majoritet i akademiske «spin-offs». Samtidig vet vi at innovasjon i offentlig sektor er noe som får stadig større oppmerksomhet, og at majoriteten av ansatte i offentlig sektor er kvinner. Innovasjon er et sentralt tema i langtidsplanen, men planen tar ikke opp gevinstene med å adressere hverken kjønnsbalanse eller kjønnsperspektiver i innovasjonsfeltet. Behovet for kunnskap om kjønnsperspektiver innen innovasjon i ulike felt er stort; man må også sette inn tiltak for å rette kjønnsbalansen og dermed utnytte den norske talentpoolen på en bedre måte.

- **Økt satsing på etniske minoriteter** i høyere utdanning og forskning

Det bør iverksettes flere tiltak for å øke andelen forskere med innvandrerbakgrunn, bl.a. blant etterkommere av innvandrere. Dette bør ikke bare være en innsats på utdanningsinstitusjoner; det er behov for samordning og signaler på overordnet nivå. For å identifisere de rette tiltakene trengs det også mer kunnskap om etniske minoriteter i norsk forskning. Her bør det avsettes mer ressurser for å utrede muligheter og barrierer for karrierer i forskning.

- Krav om **kjønns- og mangfoldsperspektiver** inn i **tidsskrifter** med offentlig støtte. Flere internasjonale tidsskrifter som Nature og The Lancet stiller krav til at deres publiserte artikler skal ha vurdert relevansen av eller inneholde et kjønnsperspektiv. Kif har undersøkt hvorvidt dette er tilfelle for norske tidsskrifter med offentlig støtte. Det stilles i dag liten eller ingen krav om dette i norske tidsskrifter på samfunnsfag/humaniora. For at fremtidens forskning skal være relevant for alle og holde høy kvalitet er det viktig at det stilles krav til kjønns- og mangfoldsperspektiver.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, KIF-komiteèn

Ella Ghosh
Seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til:
Hanne Monclair