



Notat til: Bente Lie, Emil Trygve Hasle og Jørgen Haavardsholm.

Notat fra: Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Dato: 11. mars 2019

Innspill til handlingsplan mot rasisme og diskriminering : bakgrunnsnotat om utfordringsbildet

Innledning

Regjeringens er i gang med å lage en handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn. I dialog med Jørgen Haavardsholm og Emil Trygve Hasle ble det foreslått at Kif-komiteen skulle sende innspill til Avdeling for høyere utdanning, forskning og internasjonalt arbeid.

Kifs rolle

Kif er et mellomledd mellom myndighetene og sektoren – Komiteen skal være pådriver, rådgiver og kilde til relevant forskningsbasert kunnskap. Kifs mandat ble utvidet til å omfatte etnisk mangfold i 2014. *Kifs mandat tilsier at Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Dens viktigste oppgave skal være arbeid med kjønn og etnisitet. Aktører og institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og på forskningsinstituttene, departementer og Norges forskningsråd skal kunne søke bistand og råd fra komiteen.*

Kifs erfaringer

Etter fem år med utvidet mandat er kunnskapsgrunnlaget på dette feltet ikke vokst noe særlig. På institusjonsnivå er det fortsatt få konkrete satsinger og tiltak, få ansatte med særskilt ansvar for å fremme mangfold, og stort uoppfylt behov for kunnskap om status og virkemidler. Mange er usikre på hvordan de skal veie lovkrav om inkludering opp mot institusjonenes prioritering av internasjonalisering. Etnisk mangfold er som oftest en tilleggsoppgave for ledere/ansatte med ansvar for likestilling mellom kjønnene. Dette er både et ressursproblem og et kompetanseproblem for administrasjon og ledere lokalt. Flere ledere sier at mangelen på tydelige signaler påvirker arbeidet lokalt.

Et flertall er enige om at rasisme er uønsket, og det finnes et lovvern mot det. Likevel finnes det en stor grad av berøringsangst knyttet til dette temaet i academia. Rase er ikke en legitim kategori i academia. Universiteter og høyskoler bryr seg om dyktige forskere og studenter, ikke om hudfarge.

«Vi har ikke inntrykk av at rasisme er et problem hos oss.» er utsagn Kif har møtt på ved flere institusjonsbesøk. De beretninger Kif har fanget opp fra ansatte og studenter er mer ofte om subtile mekanismer enn åpenlys diskriminering.

I 2015 bestilte Kif en rapport om mangfold i academia. AFIs rapport *Å være utlending* er ingen fordel ga både et bilde av unge innvandreres deltakelse i forskning (se avsnittet under) og erfaringer til utenlandsfødte forskere via intervjuer på tre norske institusjoner. Flere informanter har erfart å bli forskjellsbehandlet og nedsnakket på arbeidsplassen; flere mente de måtte jobbe mer enn de norske for å bli anerkjent i sine miljøer. Litteraturstudien i Norden viste at det i liten grad er gjennomført studier som legger de utenlandsfødte ansattes perspektiver til grunn. Rapporten vektla at manglende inkludering var en flaskehals for karriereutvikling i academia.

Kif har spilt inn behovet for referanse til felles diskrimineringsloven i høring om UH-loven. Arbeid mot diskriminering, rasisme og trakassering i UH-sektoren kan dra fordel av tydelige signaler via sektorens «egen» lov. Kif mener samtidig at en handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn også bør omfatte høyere utdanning og forskning.

Utfordringsbildet

1. Lite forskning og kartlegginger

Universiteter og høyskoler gjør mye for å rekruttere bredt og fremme likeverdig utdanning/sosial mobilitet. Skal sektoren beholde underrepresenterte eller marginaliserte grupper i ulike fagmiljøer, må den håndtere rasisme og trakassering på en profesjonell måte. UH- og forskningsinstitusjoner må være bevisst at ansatte (og studenter) fra etniske minoritetsgrupper og enkelte trossamfunn kan utsettes for ekskludering eller trakassering. Men dette er ikke bare løst via inkluderingstiltak. Skal man jobbe kunnskapsbasert trengs noe mer kunnskap om erfaringer til dem det gjelder.

En hovedutfordring er at det finnes lite forskning og dokumentasjon om erfaringer til etniske minoriteter ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.

2. Ambisjoner vs. representasjon

AFIs rapport *Å være utlending er ingen fordel* påpeker at innvandrerstudenter i sterk grad har ambisjoner om å bli forskere.

Mastere med innvandringsbakgrunn har i betydelige større grad ønsker om å arbeide med forskning og planer om å ta en PhD enn mastere uten innvandringsbakgrunn. Rapporten påpeker at studenter med asiatisk og afrikansk bakgrunn er særlig høyt representert blant dem med forskningsambisjoner. Analysene viser at personer med innvandrerbakgrunn har en lavere sannsynlighet for å ha en stilling i academia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Vi vet ikke om ambisjoner om å bli forsker påvirkes av unge innvandreres ønsker om trygge arbeidsforhold eller om også ekskluderende mekanismer eller erfaring med diskriminering spiller en rolle.

NIFUs arbeidsnotat *Mer mangfold i academia* viser at det er et fåtall etterkommere av ikke-vestlige innvandrere i vitenskapelige stillinger. Den viser også at andel vitenskapelige ansatte fra det globale sør er lav. Første poeng illustreres i tabellen nedenfor fra NIFU.

2.4 Forskere med utdanning fra utlandet

For å skille mellom forskere som har kommet til Norge for å arbeide, det vil primært si internasjonalt mobile forskere, og forskere som har kommet hit av andre årsaker, har vi sett på hvorvidt de har utdanning fra Norge eller fra utlandet, se tabell 3.

Tabell 3 Forskerpersonale i 2007, 2010 og 2014 etter innvandringsstatus.

Innvandringsstatus	2007		2010		2014	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
I alt	26 699	100 %	29 858	100 %	31 876	100 %
Innvandrere og etterkommere av innvandrere	4 833	18 %	6 554	22 %	8 087	25 %
<i>Herav: innvandrere med utdanning fra utlandet</i>	4 287	16 %	5 751	19 %	6 849	21 %
<i>innvandrere med utdanning fra Norge</i>	450	2 %	684	2 %	1 112	3 %
<i>norskfødte med innvandrerforeldre</i>	96	0 %	119	0 %	126	0 %
Øvrig forskerpersonale	21 866	82 %	23 304	78 %	23 789	75 %

Kilde; NIFU/SSB

I 2014 kom 23 prosent av de kvinnelige professorene kom fra Gruppe 1-land, det vil si EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia eller New Zealand og tre prosent fra resten av verden. For de mannlige professorene kom 18 prosent fra Gruppe 1-land og fem prosent fra resten av verden. Fordelingen av førsteamanuenser etter region er om lag den samme som for professorene.

Hva vet vi om erfaringer med trakassering og ekskludering?

Dette er et område der det så vidt Kif-komiteen vet, er lite forskningsfunn og kartlegginger i Norge.

SHOT-undersøkelsen omtaler ikke erfaringer med rasistisk trakassering, men omtaler diskriminering basert på kulturbakgrunn. Inntil en fjerdedel av studenter som oppga at de selv eller minst én av foreldrene er født i utlandet meldte om erting, fornærmelser eller urettferdig behandling. En tiendedel føler seg ikke akseptert av nordmenn, en tilsvarende andel mener at nordmenn har noe imot dem pga. deres kulturbakgrunn.

Vi er ikke kjent med antall innmeldte saker om trakassering ved alle UH-institusjoner; men vi har all grunn til å tro antall klager er langt mindre enn antall episoder omtalt i SHOT-undersøkelsen. Da Kif hadde en mangfoldskonferanse i november 2018 ble det sagt av flere innledere, men også fra innspill fra tilhørere at rasisme og rasistisk trakassering er lite omtalt, en forsker sa «sektoren har «berøringsangst» mot å omtale rasisme og rase.

Dette samstemmer med Kifs erfaring i møte med representanter fra sektoren når vi drøfter etnisk mangfold. Få snakker om hvorvidt ansatte og studenter med mørk hud elles synlig minoritetsbakgrunn møter ekskludering, trakassering eller rasisme.

Et viktig spørsmål er hva som ligger bak gapet mellom antall innmeldte saker og funn rapportert i SHOT.

Andre utfordringer

Kif-komiteen har drøftet tiltak for mangfold under institusjonsbesøk, og det er få institusjoner som har klare mål og tiltak for mangfold og tiltak for å forebygge/håndtere diskriminering og trakassering.

Pr. i dag finnes det et veletablert nettverk på likestillingsområdet, men det finnes ikke større nettverk av universitetsansatte som arbeider med etnisk mangfold.

Det er få ansatte som har særskilt kompetanse om innvandrere og andre etniske minoriteter i Norge. I mange institusjoner er det ansatte med generell HR-kompetanse eller ansatte som er kompetanse om kjønnslikestilling som har ansvar for mangfoldstiltak.

Det trengs mer kunnskap om

- erfaringer med rasisme og diskriminering på universiteter og høyskoler mv.
- skjev rekruttering (bias)
- hvordan man forebygger og håndterer rasisme på arbeidsplassen, håndtering av klager
- mangfoldsledelse / bedre kunnskap om å bygge inkluderende studie- og arbeidsmiljø