



Pål-Rune Aam
Kunnskapsdepartementet

Deres referanse:

Vår referanse:
23/74-1

Vår dato:
06.03.2023

Innspill fra Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning til Stortingsmelding om profesjonsutdanninger

Vi takker for muligheten til å komme med innspill til Kunnskapsdepartementets stortingsmelding om profesjonsutdanningene.

Kjønn og mangfold - gjennomgangstema

Det er viktig at Stortingsmeldingen har kjønns- og mangfoldsproblematikk som et gjennomgangstema. Rundt en femtedel av livet skal tilbringes med personer som bidrar til oppdragelse og utdannelse i barnehage og skole, da bør rollemodellene gjenspeile befolkningen ellers i samfunnet. Alle barn skal også forberedes på å leve i et globalt og multikulturelt samfunn. Mangfoldig representasjon kan bidra til økt tillit i minoritetsbefolkningen til det norske systemet. Profesjonelle med minoritetsbakgrunn n r lettere frem til enkelte målgrupper.

Komiteen håper at det er bred enighet om hvorfor mangfold er viktig. Det er imidlertid viktig å gå videre fra enigheten om at mangfold er viktig til konkrete tiltak for å sikre mangfold.

Vi ser av opptakstallene til høyere utdanning at det er **underrepresentasjon** av menn i mange profesjonsfag, det er også underrepresentasjon av etterkommere av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i en del av profesjonsfagene.

Arbeid tidlig i utdanningsløpet

Profesjonsmeldingen må sees i sammenheng med forslagene fra opptaksutvalget. Kif-komiteen støtter opptaksutvalgets forslag om å bytte ut kj nnspoeng med kjønnskvoter, det bør også vurderes kvoter for andre grupper. Spørsmålet om mangfold kan imidlertid ikke løses utelukkende gjennom endringer i opptakssystemet. Det må arbeides bredere tidligere i utdanningsløpet for å sikre et tilstrekkelig antall menn som er kvalifisert for opptak i høyere utdanning, tilsvarende sikre bred rekruttering når det kommer til etnisk bakgrunn.

Vi vet at ungdommer er mer sensitive til kjønnsroller og kj nnnormer når de er yngre. Dersom det ikke lenger foreligger insentiver for jenter å velge realfag vil sannsynligvis flere velge det bort og dermed minske sjansene for å velge realfagsorienterte studier i høyere utdanning. Det samme gjelder muligens gutter også, som kan tenkes å velge minste motstands vei når de ikke helt vet hva de skal bli.

Unge innvandrere har lavere sannsynlighet for å gjennomføre videregående opplæring enn andre unge. Norskfødte med innvandrerforeldre gjennomfører derimot i nesten like stor grad som jevnaldrende i den øvrige befolkningen. I følge Stoltenbergutvalget¹ er kj nnforskjellene i gjennomføring av videregående opplæring større blant innvandrere og norskfødte med

¹ NOU. (2019:03). Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.

innvandrereforeldre (begge 14 prosentpoeng) enn blant jevnaldrende i den øvrige befolkningen (9 prosentpoeng). Ulik sosioøkonomisk bakgrunn spiller også en rolle.

Det er med andre ord i grunn- og videregående opplæring at grunnlaget for de skjeve opptakstallene legges, og der tiltakene må settes inn.

Etterutdanning

Det bør også vurderes om flere voksne med arbeidserfaring kan rekrutteres til profesjonsfagene, og om det kan lages insentiver for å velge kjønnsutradisjonelt ved etterutdanning.

Fremme inkludering for å beholde underrepresenterte studenter/ansatte

Det bør vurderes flere tiltak for å beholde underrepresenterte grupper og å hindre frafall ved å fremme inkludering og tilhørighet på studiesteder og arbeidsplasser i berørte profesjoner. Dette bekreftes av erfaringer med kvinner innen MNT og menn i pedagogiske fag. Et viktig moment er effekten av at individer i det underrepresenterte kjønn/minoritet er i absolutt mindretall (kritisk masse)

KIF-komiteens arbeidsområde er høyere utdanning, også her ser vi en skjev kjønns- og mangfoldsrepresentasjon. En del av komiteens arbeid er å besøke ulike høyere utdanningsinstitusjoner. Under besøkene diskuterer vi mangfold og institusjonenes arbeid med mangfold blant de ansatte. Når man ser på sammensetningen av de vitenskapelig ansatte ved institusjonene ser vi at UH-sektoren har utfordringer. Vi kan ikke se bort fra at en mer mangfoldig ansattegruppe vil gjøre det enklere å rekruttere bredt til utdanningene. Dette ligger innenfor KIF komiteens mandat og komiteen arbeider med dette gjennom informasjon (se særlig KiFinfo.no), institusjonsbesøk og seminarer og workshops.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til:
Kunnskapsdepartementet