



Marit Lorentzen

Deres referanse:

Vår referanse:
24/43-1

Vår dato:
30.01.2024

Kif-komiteens innspill til Nasjonal strategi for likestilling

Vi viser til hyggelig m te med Kulturdepartementet 18. januar, der vi ble enige om at Kif-komiteen skulle gi noen innspill til det pågående arbeidet med en nasjonal strategi. Vi har ordnet teksten etter hovedpunktene vi fikk under møtet.

Hvorfor er det viktig å inkludere høyere utdanning, forskning og innovasjon i en nasjonal strategi for likestilling

Kunnskapsdepartementet har vurdert at arbeidet med likestilling og mangfold i norsk academia som så viktig at de har hatt en egen komité for dette arbeidet siden 2004: Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif). Her er argumentene for å arbeide for kjønnsbalanse og mangfold i forskning: [Argumentasjon for økt kjønnsbalanse og mangfold | Kifinfo](#)

I en ny nasjonal strategi for likestilling er det viktig at arbeidet med likestilling i høyere utdanning og forskning blir omtalt. Dette vil være både en anerkjennelse og en legitimering av arbeidet som gjøres nasjonalt og det arbeidet som i dag gjøres ved norske utdannings- og forskningsinstitusjoner. Dette er viktig i møtet med motstand og det er viktig for å oppnå resultater og fremgang i arbeidet for likestilling.

Fra et makt- og demokratiperspektiv er det viktig å spørre seg hvem som utvikler kunnskap, definerer hva som er viktig kunnskap og hvem som formidler kunnskap. Det er viktig å ha kjønnsbalanse og mangfold blant de som utvikler og formidler kunnskap for at ulike perspektiver belyses. De som sitter i topposisjoner i norsk forskning og innovasjon har en definisjons- og agendasettermakt ved at de ofte blir tildelt roller i offentlige r d og utvalg. Her er det viktig å ha nok kandidater av ulikt kjønn og bakgrunn å velge blant slik at den kunnskapen og innsikten som produseres kommer fra mennesker med ulik bakgrunn i det norske samfunnet. Dette er med på å gjøre kunnskap og politikkinnsspill relevante og inkluderende.

Økonomisk selvstendighet og et likestilt arbeidsliv:

Det er ca. 300 000 studenter i Norge. I 2021 var det 94 200 personer som deltok i forskning og utviklingsarbeid (FoU) i Norge. Forskerpersonalet i Norge besto av 41 000 menn og 25 600 kvinner, øvrig personale var teknisk/administrativt støttepersonale. Av de 94200 personene som arbeidet med forsknings- og utviklingsarbeid arbeidet 60 prosent av kvinnene i universitets- og høgskolesektoren, 23 prosent i næringslivet og 16 prosent i instituttsektoren. (kilde Indikatorrapporten). Dette tilsier at akademiske arbeidsplasser berører hverdagen til mange mennesker bosatt over hele landet.

Arbeidsfeltet kjønnsbalanse i academia dreier seg om et likestilt arbeidsliv. De siste årene er det gjort en betydelig innsats her for å få til bedre kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer, via BALANSE-programmet til Forskningsrådet, men også via handlingsplaner og tiltak på institusjonene. Det har vært et viktig signal at Kunnskapsdepartementet inkluderer andel kvinner i dosent- og professorstillinger som et av flere styringsparametere. De siste årene har

andelen kvinnelige professorer gått jevnt opp med ett prosentpoeng årlig (fra 25% i 2012). Endring er mulig, når ressurser, planer og føringer fra myndigheter går i samme retning. Kif-komiteen mener at styringssignaler fra departementene er viktige for at hele sektoren fortsatt skal holde oppmerksomheten på arbeidet med likestilling og mangfold. Komiteen mener at det fortsatt er behov for signaler gjennom styringsdialoger og tildelingsbrev, i tillegg til rapportering på sentrale indikatorer på likestilling og mangfold.

Kif-komiteen har arbeidet med å dokumentere forskjeller i karriereveier mellom kvinner og menn, med ulik nasjonalitet, klasse og etnisk bakgrunn. Vi mangler imidlertid en del kunnskap om kritiske overganger i akademia og frafall underveis i utdannings og karriereløp. Særlig mangler vi kunnskap om hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke studenter og ansattes mulighet for å nå akademiske toppstillinger. Interseksjonalitet er et kjent begrep i forskningen, men en interseksjonell policy og praksis får vi ikke før vi har mer kunnskap via forskning og datainnsamling.

Færre kjønnsdelte utdanningsvalg

Kifs arbeid med kjønnsbalanse på topp påvirkes av kjønnskjev rekruttering til ulike fag. Det er stadig kjønnskjev rekruttering til fag. Opptakssystemet er i endring og ventes å hjelpe noe. Det å påvirke unge menneskers valg av studie og fagretning må imidlertid starte tidlig, en del av innsatsen gjøres på ungdomsskolen og videregående skole.

Som et ledd i å rekruttere og beholde de som er i minoritet på en utdanning er det viktig å ha rollemodeller. Her er kjønnsbalanse blant forelesere og veiledere sentralt. I tillegg bør pensum også reflektere et mangfold av erfaringer og perspektiver. Menn og kvinner i toppstillinger ved utdanningsinstitusjoner (med ulik etnisk og klassebakgrunn) kan produsere og formidle forskning med ulike perspektiver til fremtidige studenter og arbeidstakere. Dette kan også være et viktig virkemiddel i arbeidet for færre kjønnsdelte studier som forener arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Det er viktig å være bevisst et vedvarende kjønns gap - forskjell mellom andelen kvinner og menn med høyere utdanning. 41,9 prosent av kvinnene og 31,8 prosent av mennene i Norge i 2022 har fullført en universitets- og høgskoleutdanning. Årsaken til de store kjønnsforskjellene, er at selv om andelene med lang høyere utdanning er ganske like for menn og kvinner, finner vi en langt større andel kvinner (30,3) enn menn (20,3) med kort utdanning på universitets- og høgskolenivå som høyeste fullførte utdanning. (Kilde [SSB](#))

- Kif etterlyser en systematisk evaluering av tiltak for å rekruttere og beholde det underrepresenterte kjønn.

- Dårlig rekruttering til profesjonsfag omtales som en krise i emning, fordi norsk arbeidsliv, omsorgs og undervisningssektoren vil mangle folk i økende grad de neste 10-20 år. Her er det viktig å rekruttere fra begge kjønn, og fra ulike etniske grupper.

(Boka *Rekruttering til profesjonsutdanninger* omtaler kjønn og etnisitet i profesjonsfag (Vikan Sjurgard, Kristin; Holtar, Lasse; Helland, Håvard 2023))

Et samfunn uten vold, seksuell trakassering og netthets:

Kifs høringsinnspill om seksuell trakassering legges ved som lenke. [Innspill fra Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning til stortingsmelding om seksuell trakassering \(kifinfo.no\)](#)

Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK brukes og utvikles i den norske universitets- og høyskolesektoren. ARK eies av de fire institusjonene (UiO, UiB, UiT og NTNU). Kif ble bedt

om å spille inn spørsmål om diskriminering og trakassering til ARK. Fra høst 2023, inneholder undersøkelsen en egen del om trakassering og diskriminering på ulike grunnlag. Universitets og høyskolerådet er forespurt om bistand til en nasjonal kartlegging om trakassering, men de ønsker å avvente funn etter at en rekke institusjoner har gjennomført prosessen med en ARK-undersøkelse og påfølgende oppfølging på institusjonsnivå. [Kif-komiteen med klar oppfordring til Universitets- og høyskolerådet \(kifinfo.no\)](#)

Kif mener at det fortsatt er behov for en nasjonal undersøkelse blant ansatte i vår sektor med jevne mellomrom, gitt funn i trakasseringundersøkelser gjort av IPSOS (2019).

Bedre helse for kvinner og menn

Det er viktig med krav til kjønnspektiver i forskning for å ivareta bedre helse for både kvinner og menn. For å få dette til trenger man større kjønnsbalanse blant forskerpersonalet. For mer om viktigheten av kjønnspektiver i forskning: [Kjønnspektiver i forskning | Forskningsetikk](#) (forskningsradet.no) og [hva er kjønnspektiver i forskning rogg korsvik.pdf \(kjonnsforskning.no\)](#) (forskningsradet.no). På [www.kilden.no](#) finner dere også flere rapporter om kvinnehelse. NOU 2023:5 løftet helse i et kjønnspektiv blant innvandrere, nasjonale minoriteter og urfolk. Utredningen så også på hvordan kjønn samvirker med andre forskjellsskapende dimensjoner, deriblant funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og sosioøkonomisk bakgrunn. Folkehelsen er et viktig ressursmiljø angående migrasjonshelse, men det er behov for mer kunnskap om koblingen helse, kjønn og minoritetstilhørighet

Et godt virkemiddelapparat

For mange år siden påpekte Skjeie-utvalget i to utredninger problemer med implementering av en nasjonal likestillingspolitikk, gitt det daværende virkemiddelapparatet. Mye har endret seg i årene siden. Men det er fortsatt store ulikheter mellom sektorer når det gjelder dialogen og oppfølging av implementering av likestillingsmål i praksis. Vi er kjent med at Kulturdirektoratet er nasjonal koordinator for økt mangfold, inkludering og deltakelse i kultursektoren, men det er flere sektorer med store likestillingsutfordringer som ikke har noe tilsvarende verktøy. Til orientering er Kifs arbeid [evaluert](#) i 2021.

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning har vært et virkemiddel for Kunnskapsdepartementet i å løfte arbeidet med kjønnsbalansert rekruttering og mangfold i høyere utdanning og forskning siden 2004. Komiteens medlemmer er bredt sammensatt fra hele forskningssektoren. Den gir råd og innspill til politikk og tiltak for likestilling i akademia og identifiserer behov for forskning for å drive dette arbeidet fremover. I tillegg arrangerer komiteen seminarer og konferanser årlig for hele forskningssektoren. Den har egen hjemmeside som formidler nyheter, forskning, tiltak og samler alle handlingsplaner for likestilling ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Mer om Kifs mandat, arbeidsform og medlemmer, samt vurdering av Kif i andre land finner du [her](#)

Takk for mulighet til å komme med innspill til strategien– ta gjerne kontakt hvis noe er uklart.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennum
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

