



Norges forskningsråd ved Randi Myhre

Deres referanse:

Vår referanse:
24/39-2

Vår dato:
26.01.2024

Kif-komiteens kommentarer til Forskningsrådets strategi.

Kif-komiteen takker for muligheten til å komme med kommentarer til Forskningsrådets utkast til strategi.

Komiteen er overrasket over at likestilling, kjønnsbalanse og etnisk og sosialt mangfold ikke er omtalt i dokumentet. Forskningsrådets har tidligere vært langt mer offensiv på dette feltet.

Kif anbefaler å ha med en referanse til Forskningsrådets overordnede mål for arbeid med likestilling og etnisk mangfold i strategien. Vi ser at mål for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver omtales i Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon. Forskningsrådets strategi bør i tillegg gjenspeile både nasjonal og europeisk forskningspolitikk for det europeiske forskningsområdet ERA etc.

Forskningsrådet har løftet kjønnsbalanse i toppstillinger og i sentre for fremragende forskning, og stiller krav om kjønnsbalanse og – perspektiver blant søkere - noe som ses som svært proaktivt i europeisk sammenheng. Norge stiller seg bak prioritene i det europeiske forskningsområdet (ERA) med en egen nasjonal handlingsplan hvor Forskningsrådet er identifisert som en aktør både for prioritet 5 om likestilling og for prioritet 4 om forskerkarrierer og rekruttering. På bakgrunn av dette er det komiteens syn at Forskningsrådets strategi bør inneholde prioriteringer som gjenspeiler europeisk og nasjonal politikk og nasjonal lovgivning om likestilling og antidiskriminering, inkludert konkrete utfordringer for sårbare og vanskeligstilte grupper i akademia. Disse prioriteringene bør gjelde Forskningsrådet som organisasjon og som tildeler av midler.

Målområde Styrket konkurransekraft og innovasjonsevne.

Denne delen av strategien gjenspeiler ikke at innovasjonsmiljøer i liten grad tar i bruk befolkningens mangfold.

Skal innovasjonssystemet og effekten av innovasjon bli mer inkluderende er det behov å se nærmere på hvilke forskere som deltar i innovasjonsprosesser, og hvilke som mangler. Dette inkluderer å se på a) Den skjeve kjønnsbalansen i innovasjonsmiljøer, b) Ulik bruk av virkemidler på mannlige og kvinnelige forskere og c) Måten måleapparatet fanger opp innovasjon hos begge kjønn. Etnisk og sosialt mangfold er ikke kartlagt, men vi har grunn til å tro at bredere rekruttering og bevisst bruk av diversitet i innovasjonsprosesser også bør være sterkere med i analyse og tiltak.

Målområde Velfungerende forskningssystem

Det påpekes at Forskningsrådets viktigste ressurs er forskerne, og at det er behov for å styrke lovende forskeres karrierer (på side 2). Forskere er de viktigste aktører i forskningssystemet, og det virker naturlig å si noe om hvem forskerne er, hva slags forskere trengs, og hvor viktig det er ikke bare å rekruttere, men også beholde talenter fra Norge og andre land. Her er en bevisst politikk for inkludering og mot trakassering vesentlig. Kif savner en tydeligere tekst om kjønnsbalanse og etnisk/sosial bakgrunn i tekster om forskerrekruttering og – karrierer, samt Forskningsrådets egne mål for likestilling i tekster om velfungerende forskningssystem.

Målområde Virksomhetsutvikling

Avsnittet omtaler brukervennlige tjenester og digitalisering av arbeidsprosesser. Krav fra nasjonalt lovverk og europeiske føringer tilsier at følgende temaer bør løftes:

- Finansiere forskning om utfordringer i møtet mellom ulike diskrimineringsgrunnlag (når det gjelder inkludering og karriereveier) i akademiske institusjoner
- Øke kompetanse blant ansatte og porteføljestyre om kravet til likestillingsplaner, gitt at dette er et kriterium for søkere for midler fra Horisont Europa.
- Utvikle retningslinjer for deltakere i porteføljestyre om likestillingskrav, inkludert kjønns- og mangfolds- dimensjoner i forskningens innhold.
- Kompetansebygging og opplæring av ansatte om mangfold, inkludering og interseksjonalitet tilpasset deres rolle/kontekst.
- Forskningsrådet bør utvikle kompetanse og retningslinjer om seksuell trakassering.
- Rekruttere flere medarbeidere med kunnskap om ulike likestillingsdimensjoner som kan integrere kunnskapen i rutiner og prosedyrer.
- Ivareta hensyn til kjønnsbalanse og inkludering fra utlysninger til vurdering for tildeling av midler.
- Utnevne observatører til gjennomgang av søknader for å sikre at de er i tråd med retningslinjene

(Disse punktene bygger på anbefalinger utviklet i ulike arbeidspakker i Horisont Europa prosjektet GENDERACTIONplus)

Ta gjerne kontakt hvis det er noe som er utydelig, eller hvis det trengs nærmere informasjon.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR