



Norges Forskningsråd

Deres referanse:

Vår referanse:
25/51-1

Vår dato:
17.02.2025

Høring: Forskningsrådets policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon

Vi viser til høring om Forskningsrådets policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon, der det ble stilt spørsmål om kjønnsbalanse, mangfold og kjønnsperspektiver i forskning.

Saken ble behandlet på komitem tet 7. februar. Det ble vedtatt å sende utkast til uttalelse til alle komiteens medlemmer f r sekretariat og ledelse ferdigstilte komiteens svar.

Her følger svar på spørsmål i høringen.

KJØNNSBALANSE

Hva er de viktigste utfordringene knyttet til kjønnsbalanse i forskningssystemet i dag? Hvilke utfordringer knyttet til kjønnsbalanse kan Forskningsrådet bidra til å løse?

Komiteen mener at kj nnsbalansetiltak bør prioriteres i **fag og faggrupper der ubalansen er størst**. Selv om enkelte institusjoner har en jevn kjønnsbalanse totalt sett, er det faggrupper med betydelig skjevfordeling. Det er derfor viktig at policyen (og eventuelt neste utlysning av Balanse) adresserer dette spesifikt. Tidligere balanseprosjekter har bidratt til kunnskap om musikkfag og økonomifag på tvers; det kan være interessant å tenke tilsvarende på ingeniørfag, matematikk eller filosofi.

I noen fagmiljøer er **rekrutteringstiltak** viktigere enn opprykkstiltak for å fremme kjønnsbalanse i toppstillinger, ettersom det ofte mangler kvinner i rekrutteringsstillinger. En relevant problemstilling er om policyen bør adressere rekruttering på lavere nivå til fag med lav kjønnsbalanse på topp, selv om dette faller utenfor Forskningsrådets mandat. Det blir ikke nok kvinner i MNT-toppstillinger uten styrket rekruttering på bl.a. master og doktorgrad.

Hittil har kj nnsbalansesatsinger primært satt søkelys på mangel på kvinner. Kif m ter imidlertid i økende grad utfordringer knyttet til **mangel på menn** i enkelte fag. Fra neste år vil Kifs mandat adressere **kjønnsdelt utdanning**, særlig i profesjonsutdanninger, som en oppfølgning av Meld. St. 19 (2023–2024) Profesjonsnære utdanninger over heile landet.

Mannsutvalget og Strategi for likestilling mellom kvinner og menn peker på kjønnsdelt utdanning som et samfunnsproblem. Kif mener at Forskningsrådet bør vurdere om problematikken rundt kjønnsdelt utdanning og mangel på menn (i noen faggrupper) også bør inkluderes i policyen.

Institusjonene har større handlingsrom til å utforme målrettede tiltak enn Forskningsrådet, mens Forskningsrådets rolle vil mer naturlig kunne rettes mot **kunnskapsutvikling**.

Sammenhengen mellom kjønnsdelt utdanning og kjønnsbalanse i forskerstillinger trenger mer oppmerksomhet, inkludert en grundigere analyse av fagområder der menn er i mindretall.

MANGFOLD

Hva er de viktigste utfordringene knyttet til mangfold i forskningssystemet i dag?

Mangfoldsutfordringene i forskningen handler både om representasjon, kompetanse og om hvordan mangfoldsperspektiver integreres i faglig innhold. Komiteen ser flere sentrale problemstillinger:

- **Begrenset tilgang til akademiske karriereløp:** Innvandrere, etterkommere, nasjonale minoriteter og funksjonshemmede og andre underrepresenterte grupper møter strukturelle barrierer i akademia. Det er behov for mer dokumentasjon og kunnskap om hvordan disse barrierene påvirker karriereutvikling. Selv om det foreligger dokumentert underrepresentasjon av etterkommere og innvandrere med utdanning fra Norge, har vi ikke dokumentert barrierene og mekanismene bak.
- **Manglende insentiver for å jobbe med mangfold:** Akademiske institusjoner mangler ofte klare mekanismer og insentiver for å fremme mangfold i rekruttering og karriereutvikling.
- **Uklar forståelse av hva som menes med mangfoldsperspektiver:** Mangfoldsperspektiver i forskning blir ofte forstått snevert, for eksempel som metodemangfold eller flerfaglighet, uten at det nødvendigvis inkluderer perspektiver på sosial, kulturell eller erfaringsbasert variasjon.
- **Behov for bedre integrering av mangfold i forskningsfinansiering:** Forskningsrådets programmer har hittil hatt varierende grad av fokus på mangfold, og det er behov for mer systematisk arbeid for å sikre at mangfoldsperspektiver styrkes i forskningspolitikken.

Hvilke utfordringer knyttet til mangfold kan Forskningsrådet bidra til å løse?

Forskningsrådet har en viktig rolle i å stimulere til økt mangfold gjennom kunnskapsutvikling, insentiver og støtteordninger. Konkrete tiltak kan være:

- **Videreutvikling av mentorprogrammer:** Erfaringene fra kjønnsbalansetiltak som mentorprogrammer kan overføres til arbeid med mangfold og karriereutvikling. Særlig vil vi trekke frem forhold knyttet til underrepresentasjon av etterkommere og innvandrere med utdanning fra Norge. Balanse+ kan i neste runde oppfordre til å inkludere mentorordninger for underrepresenterte grupper.
- **Styrking av kunnskapsgrunnet om mangfold i akademia:** Forskningsrådet kan bidra til nødvendig forskning og dokumentasjon om innvandreres, etterkommeres og funksjonshemmedes situasjon i akademia, samt andre marginaliserte grupper. Kif har jobbet aktivt for å øke tilfanget av studier om sosial bakgrunn i akademia. Det er i dag få studier om forhold for LHBT+-gruppen i akademia.

- **Klare insentiver for mangfoldsrepresentasjon:** Det bør utvikles mekanismer som belønner institusjoner og forskningsgrupper som aktivt jobber med å inkludere forskere fra underrepresenterte bakgrunner. Dette kan inkludere krav til handlingsplaner som inkluderer både kjønn og mangfold i forskningssøknader.
- **Tydeliggjøring av hva mangfoldsperspektiver innebærer:** Det er behov for mer forskning på hva mangfoldsperspektiver betyr i ulike fagfelt og hvordan de best kan integreres i forskningsprosjekter. Forskningsrådet kan spille en rolle i å utvikle en tydelig definisjon og rammeverk for dette.

Forskningsrådets rolle bør særlig rette seg mot kunnskapsutvikling, støtte til institusjoner og utvikling av insentivstrukturer som gjør mangfold til en naturlig del av forskningssystemet.

KJØNNSPERPEKTIVER

Hvordan kan kjønnsperspektiver mest hensiktsmessig integreres i forskningsprosjekter?

Kjønnsperspektiver er godt utredet innen enkelte fag, mens de er lite utviklet på andre fagfelt og kan være irrelevante i noen sammenhenger. For at kravet om kjønnsperspektiver skal være meningsfullt, må det støttes av forskning innen ulike samfunnsområder som tydeliggjør kjønnseffekter.

Dette kan gjøres på to måter: Enten ved å utvide kjønnforskningen til nye områder eller ved å integrere metodikk for kjønnsperspektiver i dr. gradsopplæring, slik at flest mulig forskere får innsikt i hvordan kjønn kan være en relevant faktor i deres arbeid.

Bør krav om kjønnsperspektiver utvides til krav om kjønn- og mangfoldsperspektiver, og i så fall hvorfor, eller hvorfor ikke?

Både Horisont og Forskningsrådet ber om at kjønnsperspektiver omtales i søknader om forskningsmidler. Det er ikke tilsvarende krav om mangfoldsperspektiver i dag, men slike krav kan komme fra EU fremover. Det er bevegelse mot interseksjonalitet og inkludering som kan føre til endrede europeiske krav.

Komiteen er positiv til at krav om kjønnsperspektiver utvides til krav om kjønn- og mangfoldsperspektiver. Samtidig er det viktig å tydeliggjøre hva Forskningsrådet legger i begrepet «mangfoldsperspektiver», da dette av noen oppfattes snevert, for eksempel som metodemangfold eller flerfaglighet.

Det er behov for mer kunnskap om hvordan mangfoldsperspektiver kan integreres i praksis, da dette ikke alltid er operasjonalisert. Spørsmålene om hvilke former for mangfoldsperspektiver som skal vektlegges og hvordan de best kan innarbeides i forskning, krever oppmerksomhet. Kif vil derfor oppfordre til økt kunnskapsinnhenting og refleksjon rundt dette temaet.

I to perioder var kjønn- og mangfoldsperspektiver en del av Kifs mandat. En viktig lærdom var at representasjon av kvinner og etniske minoriteter ikke nødvendigvis skal kobles direkte til kjønn- og mangfoldsperspektiver. Økt vektlegging av mangfoldsperspektiver kan imidlertid gi minoritetsforskere større muligheter til å bli hørt og verdsatt når de løfter alternative perspektiver.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til:
Ingeborg W. Owesen
Johannes Waage Løvhaug

Mottakerliste:
Norges Forskningsråd