



Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Sak 25/03207.

Deres referanse:

Vår referanse:
25/90-1

Vår dato:
14.04.2025

Forslag til endringer i universitets- og høyskoleforskriften - nye regler om ansettelse på innstegsvilk r

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) takker for muligheten til   gi høringsinnspill på forslag til endringer i universitets- og høyskoleforskriften – nye regler om ansettelse på innstegsvilk r. Vi viser til [høringsinnspillet v rt fra 2015](#), hvor det på generelt grunnlag ble påpekt viktigheten av   **vurdere kj nnskonskvenser** ved utforming og endringer i innstegsstillinger. Det ble understreket at krav om ansettelse innen fem år etter doktorgradsdisputas, kan gi tilfeldige utslag og potensielt forsterke kjønnsforskjeller knyttet til familieansvar. Kif-komiteen anbefalte derfor forlengelse til sju år, som anses som en mer hensiktsmessig tidsramme for   sikre rettferdige vilkår. Kif-komiteen gjentar derfor anbefalingen om   **utvide kravet fra fem til sju år**.

De foreslåtte endringene i forskriften innebærer **fjerning av innstegsstillinger på f rsteamanuensisniv **. Etter Kif-komiteens erfaring er denne ordningen lite brukt ved flere institusjoner, men har vist seg   være et viktig rekrutteringsverktøy innen enkelte fagområder. Et eksempel er Universitetet i Bergen, hvor innstegsstillinger i informatikk har bidratt til økt rekruttering av kvinner i et fagfelt som tradisjonelt har vært sterkt mannsdominert. Dette viser at ordningen kan spille en rolle i   fremme kjønnsbalanse innenfor spesifikke fagfelt.

Med bakgrunn i dette, samt at det ikke er mulig   følge kjønnsbalansen i innstegsstillinger via DBH/SSB, anbefaler Kif-komiteen at **det innhentes mer kunnskap og erfaringer** fra institusjoner og fagmiljøer som har anvendt ordningen, spesielt **med tanke på rekruttering av kvinner og andre underrepresenterte grupper**. F r det vedtas endringer, bør det gjennomføres en grundig vurdering av hvordan innstegsstillinger har fungert på tvers av ulike fagfelt, og hvilke konsekvenser en eventuell fjerning kan ha for mangfold og kjønnsbalanse i akademia. Dersom ordningen kan fungere som en nyttig vei inn i akademia for underrepresenterte grupper, bør det vurderes hvordan den kan videreutvikles og forbedres for   fremme et mer inkluderende akademisk landskap.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR