



Høring i Stortingets komité for kirke-, utdannings og forskningskomiteen.

Saksbehandler: Ella Ghosh

Kif-komiteen takker for muligheten til å kommentere Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2015-2024. Meldingen viser høye ambisjoner med henblikk på å utvikle verdensledende fagmiljøer. Skal norske fagmiljøer tiltrekke og beholde de beste forskerne er det behov for en karrieropolitikk som ivaretar hensynet til kjønnsbalanse og mangfold.

Kjønnsbalanse: Det er et paradoks at kjønn er integrert og gjennomgående i alle EUs programmer og et gjennomgående perspektiv i Forskningsrådets virkemidler, men usynlig i regjeringens langtidsplan. Det stilles klare, sterke og synlige krav til kjønnsbalanse i Horisont 2020.

I dag er det nær 50/50 fordeling av menn og kvinner blant doktorgradsstipendiater og postdoktorer i snitt nasjonalt, men det er likevel skjev rekruttering av kvinner til toppstillinger. Dette innebærer et tap av talenter. Andelen kvinnelige professorer veksler mellom 10-30 % på landsbasis – det er altså et stort potensial for forbedring.

Kjønnsperspektiver: Kif-komiteen vil også fremheve behovet for økt fokus på kjønnsperspektiver i forskning – i medisin, IKT, næringslivsforskning, regional forskning transportforskning, økonomi, teknologi og miljøfag. Kvinner og jenter er forbrukere, sjåførere, pasienter, familieforsørgere og aktører i lokale planprosesser og i miljøbevegelsen. De store forskningsprogrammene må i langt større grad integrere kjønnsperspektiver, dette må ikke isoleres til humaniora og samfunnsfag.

MNT-fagene: Langtidsplanen gir stor plass til MNT-fagene og forskning om næringsliv og innovasjon. Begge områder preges av underrepresentasjon av kvinner. Regjeringen ønsker å styrke rekrutteringen til matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag. Det er i dag kjønnskjev rekruttering til disse fagene, og økt satsing på rekruttering av kvinner vil gi svar på samfunnets behov på feltet. Her er det behov for en aktiv politikk nasjonalt og på institusjonsnivå, fordi ubalansen er så stor at den er bekymringsverdig. Vi vet at NTNU har lykkes godt med å rekruttere kvinner på alle nivåer ved hjelp av en aktiv og målrettet politikk og gode tiltak. Økt rekruttering av kvinner til disse miljøene vil åpne opp for nye muligheter og bedre forskningsresultater. Kjønnsdelt utdanningsvalg bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked, som igjen har betydning for lønnsforskjeller, arbeidstid, arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger.

Internasjonalisering og kjønnsbalanse: Økt internasjonalisering kan føre til en bedring eller forverring av kjønnsbalansen i UH-sektoren. Internasjonalisering kan føre til bedre kjønnsbalanse hvis man har en bevisst og langsiktig politikk på dette feltet:

- Institusjonene bør ha målrettede tiltak for å sikre at kvinnelige forskere gis likeverdige muligheter til internasjonalisering og mobilitet

- Norge gir bedre muligheter til å kombinere jobb og familieliv sammenlignet med andre land. Dette kan i sterkere grad brukes som konkurransefortrinn overfor utenlandske forskere.
- Institusjoner med lav kvinneandel – bl.a. i MNT-fag - bør aktivt søke etter og ansette fremragende kvinnelige forskere fra andre land.

Kravet til internasjonalisering kan være en faktor som gjør at kvinner sakker akterut på den akademiske karrierestigen. Dersom institusjonene ikke har en bevisst politikk, vil økt internasjonalisering medføre dårligere kjønnsbalanse i et langtidsperspektiv.

Integrering av mangfold i forskning: Kif-komiteen kan ikke se at Langtidsplanen gjenspeiler at Norge har en befolkning som inkluderer over 14 % med innvandrerbakgrunn, samt urfolk og nasjonale minoriteter. Den omtaler ikke tema knyttet til mangfold og inkludering. Skal norsk forskningspolitikk møte samfunnets utfordringer best mulig i den kommende periode, er forskning om og med etniske minoriteter i Norge en nødvendig bestanddel. Dette krever økt fokus på integrering av et mangfoldsperspektiv i forskning på tvers av fagene.

Innovasjon

Økt mangfold blant forskere kan være en vital kilde til innovasjon i privat og offentlig sektor. En mangfoldig forskergruppe kan identifisere problemstillinger som en homogen gruppe av forskere ville overse. Når et forskerteam har medlemmer som har med personer som representerer samme status som gruppen som er gjenstand for forskning vil de forstå utfordringer og perspektivene bedre. Bedre kjønnsbalanse og økt etnisk mangfold i UH-sektoren vil bidra til bedre kvalitet i kunnskapsproduksjonen. Dette påkrever samtidig at forskningsledere er åpne og lydhøre for andre synspunkter. Forskning av høy kvalitet og relevans sikres best i et miljø som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer.

Karrieremuligheter: Økt internasjonalisering medfører et behov for en mer bevisst politikk ved institusjonene, for å dra veksler på økt mangfold. Et mål om å skape verdensledende fagmiljøer tilsier at man ikke bare rekrutterer personer fra utlandet, men gjør det attraktivt å bli over lengre tid. Norge rekrutterer en høy andel av kandidater fra utlandet til doktorgradsnivået, men mange reiser ut av landet etter endt doktorgrad. Dersom man skal beholde de beste talenter og ansette dem i faste vitenskapelige stillinger er det behov for å synliggjøre karrieremuligheter for denne gruppen. I dag mangler institusjonene en systematisk karrieropolitikk med vekt på hele karrierløpet frem til førsteamanuensis- og professornivå som omfatter kvinner og menn, etnisk norske så vel som etniske minoriteter.

Anbefalinger

Kuf-komiteen anbefales å vurdere følgende problemstillinger:

- kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning bør vektlegges sterkere enn i dag
- det er fortsatt behov for forbedring av prosentandelen kvinner i toppstillinger
- det er nødvendig å rekruttere flere kvinner innen MNT-fag og økonomi/næringsliv.
- økt internasjonalisering fører til dårligere kjønnsbalanse uten bevisst politikk på dette området
- det er behov for å bygge kunnskap om mangfold i forskning og integrere mangfoldsperspektiver i forskning
- institusjonene trenger å ha en karrieropolitikk som fremmer kjønnsbalanse og en karrieropolitikk som ivaretar økt mangfold fra bunn til topp
- bedre rekruttering av kvinner og personer med etnisk minoritetsbakgrunn kan bidra til økt innovasjon i forskning