



Kjønnsbalanse i forskning

Deres referanse:

Vår referanse:
12/93-3

Vår dato:
04.04.2013

Kif-komiteens innspill til stortingets KUF-komité

Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif-komiteen) vil takke for anledningen til å komme til den åpne høringen om forskningsmeldingen, Meld. St.18 (2012-2013) – *Lange linjer – Kunnskap gir muligheter*. Komiteen er forn ydt med at regjeringen har lyttet til sektoren ved å satse på en langtidsplan for å styrke den norske forskningsinnsatsen. Kif-komiteen bidrar gjerne som rådgivende part inn i arbeidet med langtidsplan. Kjønns- og likestillingsperspektivet er imidlertid etter komiteens syn ikke godt nok integrert og ivaretatt i forskningsmeldingen. Komiteen merker seg at den bes om råd om ”*hvordan vi raskere kan nærme oss målet om kjønnsbalanse i toppstillinger ved universiteter og høyskoler*”, og ser fram til å høre fra Kunnskapsdepartementet i den forbindelse.

Kif-komiteens forslag:

-   Sikre videreføring av Kif-komiteen etter 2013, slik at arbeidet med å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning kan fortsette.
-   Likestilling må forankres i ledelsen for å trygge at det generasjonsskiftet i norsk forskning som nå foregår ivaretar målsettingen om bedre kjønnsbalanse.
-   Mer kunnskap om utfordringer knyttet til internasjonalisering og mobilitet i et kjønns- og likestillingsperspektiv.
-   Kj nnsbudsjettering for å styrke kunnskapen om likestilling i norsk forskning.
-   Bedre kjønnsbalanse gir økt utdanningskvalitet – bruk av alle forskertalentene kommer både forskningen og utdanningene til gode.

Tilstand i norsk forskning

Internasjonale analyser avdekker at rekruttering, karriereveier og kjønnsbalanse er områder som norsk forskning har behov for å forbedre (jmf. Kap 2.3). Kif-komiteen bes i forskningsmeldingen om å komme med forslag om konkrete tiltak som kan bedre kjønnsbalansen i toppstillinger ved universitet og høyskoler. Rapporten *Styrk satsningen. Videreføring av Kif-komiteens arbeid etter 2013*¹ påpeker forskningssektorens behov for veiledning og ledelsesoppl ring på dette feltet. Forskningssektoren ser ut til å ha stor tiltro til at komiteen skal reise relevante, kunnskapsbaserte anbefalinger på stadig nye områder i det forskningspolitiske landskapet. Forskningsmeldingen legger opp til å tenke i lange linjer, men komiteen som skal dekke behovet for rådgivning og veiledning på dette feltet er nå inne i sitt siste virke r, dersom ikke ny finansiering kommer på banen. Oppfølging av Kif-komiteen etter 2013 bør innarbeides i forskningsmeldingen.

Kjønnsbalanse kommer ikke av seg selv. Kunnskap om kjønns(u)balanse er viktig for ledere på alle nivå i UH-sektoren og instituttsektoren, og bør inn i ledelsesoppl ringen. Med det mye omtalte generasjonsskiftet i UH-sektoren på trappene er denne kunnskapen spesielt viktig i ansettelsesprosessen for å sikre kjønnsbalanse i framtiden.

¹ Rapporten kan lastes ned på: <http://kifinfo.no/binfil/download.php?did=8743>

Internasjonalisering og mobilitet

I forskningsmeldingen er internasjonalisering, forskningssamarbeid og forskermobilitet satsningsområder. Her må det tenkes langsiktig. Vi har få studier som har tematisert kjønnsforskjeller på dette området. Karriereutvikling og mobilitet bør etter komiteens mening kartlegges i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Det lille vi vet om tilgangen til internasjonale nettverk og tid til forskning knyttet til tokarrierefamilier peker ikke i kvinners favør og er snarere med på å skape ytterligere kjønnsubalanse i forskningssystemet.

Et annet aspekt i denne sammenheng er hvem vi rekrutterer fra utlandet og hvordan internasjonal rekruttering i praksis skjer, og om rekrutteringen bidrar til å fremme eller hemme kjønnsbalansen her hjemme. Komiteen mener det er viktig at internasjonalisering sees på som en mulighet til å bedre kjønnsbalansen nasjonalt. Enkelte fagmiljøer bruker såkalte "lete og finne- komiteer" ved rekruttering av kvinner til toppstillinger. Disse komiteene søker ut over landegrensene, og flere har lyktes i å rekruttere kvinner innen tradisjonelt svært mannstunge fagmiljøer. De som rekrutteres fra utlandet må få innføring i norske kulturelle forhold, slik som likestilling.

Forskningskvalitet, midlertidighet og kjønnsbalansert rekruttering til sektoren

Undersøkelser har vist at kvinner i større grad enn menn søker seg ut av forskning fordi utsiktene til fast tilsetning er dårlige. Det er også knyttet utfordringer til satsningen på spissmiljøer når det gjelder kjønnsbalanse. De faglige prioriteringene viser seg å gå i favør av mannsdominerte fag, og sentrenes organisasjon er mannsdominert. Kif-komiteen anbefaler at Forskningsrådet anmodes om å foreta kjønnsbudsjettering av all forskningsfinansiering for å få innsikt i og bedre oversikt over likestillingssituasjonen i forskningsinstitusjonene.

Regjeringen foreslår i forskningsmeldingen en prøveordning med 300 innstegsstillinger etter modell av det amerikanske *tenure track*-systemet. Kif-komiteen mener det er dristig av regjeringen å satse på nye former for midlertidighet i en sektor som allerede preges av altfor høye midlertidighetstall. Når tiltaket i tillegg ikke tenkes brukt til å satse på å bedre rekrutteringen av kvinner, er vi skeptiske til tiltaket. Hvis det skal satses på innstegsstillinger, mener Kif-komiteen det er ønskelig at prøveordningen også omfatter fagområder der det er mange kvinner på lavere nivå, men få på toppnivå, slik som innenfor en del av profesjonsfagene og humanistiske fag som filosofi og historie. Innstegsstillinger kan også ses i sammenheng med institusjonenes seniorpolitikk, dvs å se rekruttering og avgang i sammenheng. Det å knytte innstegsstillinger til seniorforskere som skal gå av i nær framtid kunne være en god måte å beholde lovende forskere på.

Utdanningskvalitet handler også om kjønnsbalanse

Likestillingsutvalget understreket i NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* behovet for en langsiktig innsats for å motvirke at tradisjonelle kjønnsroller blir førende for utdanningsvalg. Komiteen mener som likestillingsutvalget at det er viktig at kjønns- og likestillingsperspektiv integreres i utdanningene.

Kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte og kjønnsperspektiver i utdanningene bidrar til å sikre at studentene får en kompetanse med relevans for arbeidslivet. Kjønnsbalanse blant vitenskapelige ansatte er uttrykk for en bredere rekruttering av forskertalenter og tilfører forskningen og utdanningene et bedre erfaringstilfang. Dette er ikke minst viktig i helse- og sosialutdanninger og innen de teknologiske utdanningene som blant annet har som mål å produsere løsninger til bruk i samfunnet. Kunnskap om og evne til å forstå og håndtere problemstillinger knyttet til kjønn og likestilling vil forberede studentene bedre til møtet med arbeidslivet.

Vennlig hilsen

Gerd Bjørhovde (Sign.)
Leder, KIF-komiteen

Hege E. Lørbak

Hege Lørbak
rådgiver