

Ingeborg W. Owesen

Deres referanse:

Vår referanse:
18/106-1

Vår dato:
16.04.2018

KIF-komiteens innspill til BALANSE-programmet

Kif-komiteen ble anmodet om innspill til hvilke udekkede kunnskapsbehov som finnes, hvor man trenger mer kunnskap/forskning for å lykkes bedre med kjønnsbalanse i forskning og innovasjon.

Forskningsrådets program BALANSE har sammenfallende mål som arbeidet med kjønnsbalanse i Kifs mandat. Komiteen ser at BALANSE-programmet har ført til ny nyttig kunnskap og analyse, i noen institusjoner meldes det om positive ringvirkninger utover BALANSE-prosjektets fokusområde. Det finnes fortsatt utfordringer som ikke er tilstrekkelig adressert i forskningssektoren. Vi nevner her noen områder som trenger mer forskningsinnsats.

Kjønn og publisering: Det finnes en stor forskningslitteratur som dokumenterer kjønnsforskjeller i publiseringsaktivitet, og det er mye som tyder på at menns og kvinners publiseringsm nster har betydning for deres karriereutvikling. Spørsmålet er om innføringen av den nasjonale publiseringsindikatoren har forsterket eller redusert kjønnsforskjeller i publiseringsm nstre. Det er inngått et formelt samarbeid mellom Kif-komiteen og UHR-Publisering som har til mål å undersøke muligheten for en undersøkelse om saken, og en arbeidsgruppe er nylig oppnevnt.

Innovasjon og eksellens – Langsiktige satsingsfelt med dårlig kjønnsbalanse

Innovasjon og eksellens vies stor oppmerksomhet i hele forskningssektoren. Begge felt preges samtidig av dårlig kjønnsbalanse. Her trengs det mer analyse og forskning.

Innovasjon: I innspill til langtidsplanen påpekte Kif-komiteen at innovasjon og entreprenørskap er et område med svært skjev kjønnsbalanse, blant annet fordi næringslivet er mannsdominert, men også fordi menn er i majoritet i akademiske «spin-offs». Det er også problematisk at innovasjon i offentlig sektor har relativt liten plass innen Forskningsrådets programmer. Det er stort behov for innovasjon i offentlig tjenesteyting og en satsing kunne bidra til en bedre balanse mellom kvinner og menn. Behovet for kunnskap om kjønnsperspektiver innen innovasjon i ulike felt er stort; man må også sette inn tiltak for å rette kj nnsubalansen og dermed utnytte den norske talentpoolen på en bedre måte.

Eksellens: Vi vet at kjønnsbalansen er dårligere enn ellers i flere fremragende forskningsmiljøer, ikke minst på ledernivå. Kvinnelige søkere har høy terskel for å søke. Terskelen for å sende inn søknad til eksellensprogrammer (EU/nasjonalt) er lavere i fagmiljøer der det er mange menn, og høyere der det er mange kvinner. Hvorfor skjer dette, og hvordan påvirkes definisjonen av hva som utgjør fremragende forskning av ulike fagkulturer?

Mangfold og kjønnsbalanse: Hvilke faktorer påvirker karriereutviklingen til ikke-vestlige kvinner i forskning? Det er lite nordisk og europeisk forskning om karriereløpet til kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn, og Kif etterlyser mer forskning på dette feltet.

Kjønnsbalansen blant professorer og førsteamanuenser fra vestlige land skiller seg ikke stort fra den hos øvrige ansatte, ifølge NIFU. Status er ikke like god blant ansatte med ikke-vestlig bakgrunn (internasjonalt rekrutterte fra det globale sør). Der er det lav representasjon av kvinner. Blant studenter som er etterkommere av innvandrere er kjønnsbalansen noe bedre, men denne gruppen rekrutteres foreløpig i liten grad til faste vitenskapelige stillinger. Det synes som om unge med innvandrerbakgrunn i noen grad gjør mindre kjønnsstereotype studievalg, noe som kan ha betydning på lengre sikt.

Forskningsstudier på tvers av institusjonsgrensene: Enkelte mindre institusjoner trenger å gjøre en kraftinnsats for å bedre kjønnsbalansen, men kan ikke søke om BALANSE-midler fordi terskelen er høy. Noen har meldt til Kif at de mangler ressurser til egenandel og til dels også ansatte med likestillingskompetanse; rammer for søknadsbeløp og egenandel passer bedre for store institusjoner. Samtidig har noen spesialiserte fagfelt dårlig kjønnsbalanse, selv om institusjonen der de befinner seg har et greit utgangspunkt. Her ville et fokus på fag heller enn institusjon vært hensiktsmessig. Kartlegging av tilstanden når det gjelder kjønnsfordelingen innenfor musikk/kunsthøgskole har overføringsverdi til andre fagfelt, for eksempel til økonomifag.

En mulig løsning ville være å åpne for at klynger av fag eller klynger av institutter slår seg sammen, altså at man oppmuntret forskning (kvantitativ og kvalitativ) om kvinners karriereløp og faglig utvikling og deltakelse på tvers av flere institusjoner.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR