



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
21/177-1

Vår dato:
10.09.2021

Kif-komiteens innspill til langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2023-32

Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning er høringsinstans i høring om regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning for perioden 2023-2032. Komiteen har valgt å svare på spørsmål 1-3 i høringsnotatet.

1. Hvilke endringer i samfunnet (eller i bestemte sektorer) gir behov for endringer eller forsterket innsats innenfor forskning og høyere utdanning i årene som kommer?

Globalisering og økt innvandring har konsekvenser for norsk akademia og hvordan den er innrettet. I alt 29 % av forskerpersonalet har innvandrerbakgrunn, hvorav 80% er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet. Kif-komiteen er opptatt av en politikk i universitets-, høyskole og institutt- sektoren som legger gode rammer for både internasjonalt mobile forskere, for forskere med innvandrerbakgrunn og etterkommere.

Det kjønnsdelte forsknings, arbeids og utdanningsmarkedet er et reelt problem. Kj nnsdelte studievalg har langsiktige konsekvenser for rekruttering til forskning og arbeidslivet. UH- og I-sektoren må identifisere fremtidige behov, og sørge for at vi har forskerpersonale som representerer hele befolkningen. Komiteen mener at langtidsplanen bør omtale kjønnsdelte utdanningsvalg (utfordringer, konsekvenser og mulige tiltak).

Innovasjon er viktig for å fremme økonomisk, teknologisk og sosial utvikling og løftes frem som en løsning på globale og humanitære utfordringer. En forutsetning for at innovasjon skal være bærekraftig er at både menn og kvinner inkluderes, og at innovasjonen har et kjønnsperspektiv. Dette sikrer en nyskaping som er robust og relevant for alle. EU-statistikk peker likevel mot et kj nnsgap i innovasjon. Over en tredjedel av alle innovasjonsteam i Europa består kun av menn. I Norge er ubalansen enda tydeligere, hvor team bestående bare av menn utgjør nesten halvparten. Norge ligger under EU-snittet også når det gjelder andelen kvinner som har søkt og fått patent. Med andre ord har Norge en lang vei å gå for å styrke kvinners posisjon i innovasjonsprosesser, og for å løfte kjønnsperspektiver i innovasjonspolitikken.

Krav om likestillingsplaner (GEPs) foreslått i Horisont Europa bør nevnes særskilt som et tiltak i langtidsplanen. Dette kravet gjelder fra 2022, og vil ha stor betydning for arbeid med kjønnsbalanse og likestilling i forskning og høyere utdanning fremover.

I [det europeiske forskningsområdet](#) (European Research Area, ERA), som Norge er en del av, står målet om inkluderende handlingsplaner for likestilling som en av 14 aktiviteter for å forme det nye ERA. [Målet er å oppnå likestilling](#) mellom kvinner og menn i forskning og innovasjon. For utlysninger med frist i 2022 og senere, er kravet om handlingsplaner for å få

forskningsmidler gjennom Horisont Europa absolutt. Dette betyr at de som får et prosjektforslag godkjent for finansiering, må bekrefte at en handlingsplan er på plass. Kravet gjelder bl.a. forskningsinstitutter samt universiteter og høyskoler, både offentlige og private. Det er ellers viktig å merke seg at integrering av et [kjønnsperspektiv blir et standardkrav](#) i alle programmene i Horisont Europa. Kjønnbalanse i forskerteam blir ett av fem kriterier for tildeling av forskningsmidler.

2. Er det konkrete hindringer i det norske kunnskapssystemet som svekker måloppnåelsen for langtidsplanen, og hva kan i så fall gjøres?

Planen påpeker at vi (norsk forskning) må lykkes bedre i å rekruttere de beste talentene. Planen bruker et passivt språk i omtalen av utfordringer som kommer i fremtiden. Komiteen ser behovet for å vektlegge et aktørperspektiv på to måter:

Komiteen ønsker en sterkere synliggjøring av at politisk ledelse, embetsverket og institusjonsledere er handlende aktører som kan få til endring. Det finnes mye forskningsbasert kunnskap om hva aktive handlingsvalg (f.eks. innen miljø) kan føre til. Forskning om kjønnbalanse viser at aktiv ledelse er vesentlig for bedre rekruttering og bedre karrieremuligheter for kvinner i akademia.

Komiteen ser i tillegg behovet for å vektlegge forskere som *aktører*. Hittil har langtidsplanen i liten grad belyst arbeids- og karrierevilkår for forskere, og hva som skal til for at de kan yte best mulig. Politikere og ledere i sektoren trenger å handle for å bedre forskernes arbeidsmiljø, og skape gode rammebetingelser.

Nylig lanserte den britiske forskningsministeren en strategi for "[People and Culture](#)". "*People are at the core of R&D, so there is nothing more important than how we attract, develop, and retain enough people within research and innovation to meet this ambition.*" Nøkkelen er å utvikle og beholde talenter, bl.a. via den akademiske kulturen.

Den reviderte langtidsplanen må innlemme elementer av Kunnskapsdepartementets nye strategi for forskerrekruttering og karriereveier. Forskeres karrieremuligheter og arbeidsbetingelser legger forutsetninger for den forskningen som gjøres.

Det finnes aspekter ved den akademiske kulturen som motvirker trivsel og produktivitet. Det er behov for å styrke tverrfaglighet og bedre samarbeidsforhold, men også vektlegge arbeid mot trakassering. Kartlegginger som dekker en stor andel av norsk akademia har tydeliggjort at trakassering, både seksuell trakassering og annen trakassering, er et betydelig problem som også påvirker rekrutteringen til forskning og innovasjon.

Tar flere instanser ansvar for en mer inkluderende akademisk kultur påvirker det forskeres arbeidshverdag. Dette kan i tillegg senke terskelen for samspill med borgere, næringslivet og sivilsamfunnet.

3. Hva bør videreføres og hva bør endres ved målene i gjeldende langtidsplan?

Målene er: - styrket konkurransekraft og innovasjonsevne - møte store samfunnsutfordringer - utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet

Uten bredere faglige perspektiver er det vanskelig å møte de store samfunnsutfordringer. Komiteen er opptatt av at langtidsplanen må aktualiseres for fagmiljøer utover naturfag og tekniske miljøer. Langtidsplanen bør i større grad omhandle humaniora og samfunnsfags bidrag, disse fagene er særlig relevante i analysen av hvordan Norge kan møte de store samfunnsutfordringer. Også ulike profesjonsfag er i liten grad omtalt. Behov for klar

kommunikasjon og atferdsendringer på lokalplan under pandemien viser hvor sentrale samfunnsfag og humanistiske fag er i kritiske situasjoner som påvirker hele samfunn.

Ulik vektning av fag i planen har indirekte kjønnsimplikasjoner. Innovasjon og entreprenørskap er et område med svært skjev kjønnsbalanse, blant annet fordi næringslivet er mannsdominert. Innovasjon i offentlig sektor får stadig større oppmerksomhet, og at majoriteten av ansatte i offentlig sektor er kvinner. Behovet for kunnskap om kjønnsperspektiver innen innovasjon i ulike felt er stort; man må også sette inn tiltak for å rette kjønnsbalansen og dermed utnytte talenter i ulike grupper på en bedre måte.

Kif-komiteen merker seg ellers at det ikke alltid er mulig å fange opp kjønnsforskjeller i forskningsbasert innovasjon, fordi enkelte indikatorer ikke er brutt ned på individnivå. Kjønnforskjeller fanges bedre opp i statistikk om entreprenørskap. I tillegg er det en del fagfelt som er usynlige i kanalene der innovasjon rapporteres. Det er ellers lite data om deltakelsen til innvandrere og etterkommere i innovasjonssystemet. Slik kunnskap er viktig for langsiktig arbeid med talentutnyttelse innen innovasjon.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til:
Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning