



Kunnskapsdepartementet
Inger W tnes
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
15/102-1

Vår dato:
28.04.2015

Høringssvar fra Kif-komiteen vedr. forslag om endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Vi viser til høringsbrev datert 19. januar 2015 og utkast til endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk forskning, og kvinner er underrepresentert i toppstillinger i de fleste fagområder. Kif-komiteen har hatt, og fortsetter å ha, fokus på tiltak for å lette kvinners muligheter til å oppnå opprykk til professor. Komiteen er derfor opptatt av å følge med på endringer i regelverket og hvilke konsekvenser de har for dette arbeidet.

Kif-komiteen mener det er en fordel med økt tydelighet i kriteriene til ansettelse og opprykk som følge av endringsforslagene. Det er positivt med forutsigbare og transparente kriterier. Generelt er erfaringen til komiteen at tydelige formelle krav og transparens i bedømmelser er til fordel for større kjønnsbalanse ved rekruttering og opprykk.

Komiteen mener det er positivt at institusjonene kan fastsette egne krav til nivået i undervisnings- og forskningsstillinger ved opprykk. Det er uheldig hvis profilerte satsingsområder på de største universitetene f r en utilsiktet bivirkning av at kravene sl r negativt ut for kvinner. Det er viktig, for eksempel, å unngå at krav til rask karriereutvikling blir vektlagt til ulempe for kandidater med forsinkelser i karrieren pga. fødsel, omsorg eller sykdom.

Det er foreløpig ikke noe som tyder på ulik effekt for kvinner og menn av de foreslåtte endringene i regelverket, men dette avhenger av de tilleggskriterier for opprykk som formuleres på institusjonsnivå. Komiteen ønsker at det gjennomføres en konsekvensanalyse om et par år når det er mulig å se nærmere på hvordan endringene implementeres, og hvilke konsekvenser dette har for likestilling og kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier.

En konsekvensanalyse kan også ivareta et mangfoldsperspektiv, men det forutsetter at man har et bedre kunnskapsgrunnlag om karriereutvikling og opprykk for personer med etnisk minoritetsbakgrunn enn det som finnes i dag.

Vennlig hilsen

Curt Rice (sign.)
leder, KIF-komiteen

Ella Ghosh
Seniorrådgiver