

Deres referanse:

Vår referanse:
19/37-2

Vår dato:
31.01.2019

Innspill til UH-lovutvalget- Kap 6 Ansettelse

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, Kif, er en pådriver for rettferdighet og kvalitet i forskning gjennom kjønnsbalanse og mangfold.

Kif er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet og skal støtte opp om og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen.

Vi er glade for å få komme med innspill om ansettelse og karriereveier til revideringen av UH-loven. Loven setter rammer for arbeidet med menns og kvinners karrierer i akademia og for Kifs arbeid med å fremme like muligheter for alle.

Bakgrunn

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk forskning. Det største problemet er at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så å si alle fag. Det er langt flere mannlige enn kvinnelige professorer, mens det er flere kvinnelige enn mannlige studenter. Likevel ser vi en forbedring fra år til år. Ifølge tall fra DBH for 2018 er andelen kvinnelige professorer nå på 30,8%. Dette har ikke skjedd av seg selv, men er resultatet av et møysommelig arbeid med mye motstand over mange år. Tydelige signaler i lovverket om likestilling i UH-sektoren har vært til støtte for den positive utviklingen.

Tall fra NIFU viser at i 2014 var det 25% forskere med innvandrerbakgrunn, men 3% hadde utdanning fra Norge og mindre enn 1% var etterkommere av innvandrere. Etterkommere av innvandrere i Norge er godt representert som studenter (13%), men dårlig representert blant forskere. Dette til tross for at en stor andel Master-studenter med ikke-vestlig bakgrunn har ambisjoner om å bli forskere. Det er en høy andel innvandrere i midlertidige stillinger i henhold til NIFUs statistikk.

Kif har gjennom mange års arbeid bygget opp god kompetanse på hvilke barrierer som finnes ved ansettelse og opprykk for kvinner i forskning. Vi er også i ferd med å utarbeide et kunnskapsgrunnlag på dette området for etniske minoriteter. Forskning fra Storbritannia og USA tyder på at utfordringer og tiltak er like for denne gruppen som for kvinner i akademia.

Kjente barrierer inkluderer utfordringer i rekrutteringsfasen, inkludering på arbeidsplassen, midlertidighet, bias i ansettelsesprosesser og opprykk og lønnsforskjeller.

Viktige paragrafer i Kapittel 6 Ansettelse som er særlig viktige for arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold

For Kif er **paragraf § 6-2. Likestilling** særlig viktig i UH-lovens kapittel 6 Ansettelse. Paragrafen sier:

Universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen.

Etter en gjennomgang av alle universiteter og høyskoler i høst viste det seg at bare halvparten har handlingsplaner for arbeidet med kjønnsbalanse. Dette viser tydelig at krav om likestilling i UH-loven er viktig og må videreføres og styrkes.

Hva gjelder selve paragrafen mener Kif den bør utvides til ikke bare å omhandle likestilling mellom kjønnene. UH-institusjonene må også jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme mangfold. Likestillings- og diskrimineringsloven, som ble vedtatt i 2017, betinger dette og må gjenspeiles i revidert UH-lov. Lovteksten bør ha med flere grunnlag, deriblant etniske minoriteter, og omtale institusjonenes aktivitets- og redegjøringsplikt. Kif mener at UH-loven bør utdype hva aktivitetsplikten faktisk innebærer.

I § 6-3 andre ledd omtales utlysning på fagområder der det er underrepresentasjon av et kjønn innen en stillingskategori og at dette kjønn da spesielt skal inviteres til å søke. Kif mener at tekst om utlysning og invitasjon av underrepresentert kjønn er viktig og bør videreføres.

Til tross for at det nå er flere kvinner som tar høyere utdanning og fullfører doktorgrader, er det en stor kjønnskjevhet i hvem som innehar toppstillinger i norsk academia. På noen fag, som for eksempel naturvitenskap og teknologifag, er denne skjevheten ekstra stor. At loven derfor legger til rette for å bøte på denne skjevheten er avgjørende for å få til endring.

I § 6-3 tredje ledd står det at sakkyndige uttalelser skal komme fra begge kjønn og at det skal tas likestillingshensyn ved ansettelser. Dette må også videreføres. I tillegg mener Kif det er viktig å sette krav til kjønnsbalanse i ansettelsesutvalg.

Regelverket for ansettelser og opprykk i academia er fundert på meritokrati og nøytrale kvalitetskriterier. Forskning viser at kvinners og menns muligheter for karriereutvikling påvirkes av ubevisste fordommer (unconscious bias). Dette har store implikasjoner for utfallet av sakkyndiges arbeid med ansettelser og opprykk. Både menn og kvinner har bias mot kvinnelige forskere. Bias slår også ut for etnisk bakgrunn. Arbeidslivsforskning i Norge viser at utenlandsklingende navn påvirker arbeidsgiveres vurderinger.

Andre viktige faktorer for ansettelsesprosesser og karriere:

- **Transparens, forutsigbarhet av kriterier:**

Mange universiteter og høyskoler har arbeidet for å forbedre kvinners karrierer frem mot toppstillinger. Erfaring viser at fagspesifikke krav til opprykk kan være uklare, og

at det gjør det vanskelig å vite når den enkelte kan søke om opprykk. Kvinner og menn stiller i prinsippet likt ved ansettelse og opprykk, men forskning viser at kvinners muligheter til å nå frem øker når ansettelsesprosesser er mest mulig strukturerte og transparente. Da er det også mer sannsynlig at institusjonsledelsen ser en enkeltansettelse som en del av et større bilde.

- **Begrense midlertidighet**

UH-loven gir adgang til midlertidig ansettelse, men Stortinget har signalisert (Innst 424 L (2016-2017) at det må tas hensyn til avveining av interesser mellom virksomhetens behov og den enkelte ansattes interesser. Tall fra Databasen for høyere utdanning viser at kvinner er overrepresentert i midlertidige tilsetninger i akademia. En lang midlertidig karriere er uheldig for den enkelte ansatte og bidrar til lite forutsigbarhet og trygghet. Kif er bekymret for at manglende trygghet og uforutsigbare karriereveier påvirker både kjønnsbalanse og rekruttering av studenter med innvandringsbakgrunn.

- **Bedre merittering av undervisning kan gi likestillingsgevinst**

Kvinner er sterkt representert i stillinger med høy undervisningsandel. Undervisning meritteres i mindre grad enn forskning. Økt merittering av undervisning vil kunne ha en positiv effekt for fremtidig kjønnsbalanse.

- **Publiseringsmønstre og krav til publisering**

Det finnes en stor forskningslitteratur som dokumenterer kjønnsforskjeller i publiseringsaktivitet. Menn publiserer mer enn kvinner i høyt rangerte tidsskrifter. Dette kan gi store utslag i karriereutviklingen for menn og kvinner i akademia. Ulike studier påpeker hvordan kjønnsforskjeller i stilling, publiseringsform, medforfatterskap eller fagbakgrunn kan forklare kjønnsforskjeller i produktivitet. En nyere studie påpeker at *måten* UH-sektoren måler produktivitet på, endrer resultatet på forskjellen mellom kvinner og menn. Dette er faktorer som bør tas inn i betraktningen når nøytrale krav til publisering/merittering drøftes.

Underdalutvalget

Hvis noen av anbefalingene fra Underdalutvalget blir vedtatt for ny stillingsstruktur i UH-sektoren, må en ny UH-lov tilpasses de eventuelle endringene dette medfører.

Kif-komiteen hadde blant annet følgende innspill til Underdalutvalgets forslag om ny stillingsstruktur:

- Kif støttet avvikling av dosentløpet
- Kif støttet ikke forsker-lektor stigen som den mente ville bli det nye dosentløpet
- Kif ønsket å rendyrke professorstigen og mente at professortittelen bør være den eneste tittel for toppstilling i akademia. Forslaget om å innføre Fakultetsprofessor ble ikke støttet.

- Kif ba om at forslaget om ny stillingsstruktur fra Underdalutvalget utredes for likestillingskonsekvenser.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Heidi Holt Zachariassen
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR