

Postmottak Kunnskapsdepartementet
v/

Vår ref.:
21/1031- 2- ANHO

Deres ref.:

Dato:
17.06.2021

Høringssvar - Utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

1. Innledning

Likestillings- og diskrimineringsombudet har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på blant annet grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne.

Ombudet har også tilsynsansvar med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med forpliktelsene Norge har etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD), FNs kvinnekongresskonvensjon (CEDAW) og FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

Ombudet mener

1. Aktivitets og redegjørelsesplikten (ARP) er et viktig verktøy for å nå målet om reell likestilling i norsk arbeidsliv. Ombudet mener at strategien burde inneholde en tydelig kobling til aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. Disse bestemmelsene gir arbeidsgivere en plikt til et aktivt, målrettet og systematisk likestillingsarbeid. Blant de personalpolitiske områdene som er omfattet av denne bestemmelsen er rekruttering, forfremmelse og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv.
2. Ombudet anbefaler at den felles ARP-veiledningen for UH-sektoren om hvordan institusjonene kan jobbe aktivt med likestilling blir oppdatert, slik at den er i overensstemmelse med den nye aktivitets- og redegjørelsesplikten fra 1.1.2020.

I lys av vårt mandat har vi følgende merknader til delavsnitt i høringen:

4. Rekrutterings- og karriereutfordringer i 2021

4.1 Kultur for midlertidighet

Ombudet har nettopp lansert en ny forskningsrapport fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) som ser på diskriminering av foreldre i

arbeidslivet. På spørsmålet om du har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel, er tallene fra 2014, sammenlignet med 2020 tall relativt stabile (26.0% i 2014 og 22.2% i 2020). Men det er en klar økning blant de høyt utdannende (fra 14,1% i 2014 til 25,4% i 2020) Det er signifikant forskjell mellom kvinner og menn: i 2020 opplevde 26,4 prosent av kvinnene å ikke få forlenget et vikariat, men tilsvarende andel var 9.6% blant menn.¹ Diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon er forbudt, også når ansettelsesforholdet er midlertidig. Midlertidighet øker risikoen for slik diskriminering, og det er viktig at arbeidsgivere jobber aktivt for å forebygge dette, jf. også aktivitetsplikten.

4.2 Ubalanse i rekrutteringsgrunnlaget

Vi ser i strategien at kvinner søker seg i mindre grad til forskning enn menn. Ombudet vil påpeke at det er viktig å finne ut årsakene til dette, og at disse barrierene også må gjenspeiles i strategien.

Vi vet blant annet at CORE Institutt for samfunnsforskning sitt prosjekt NORDICORE² og Komite for kjønnsbalanse og mangfold i høyere utdanning³ jobber med strategiske spørsmål om kjønnsbalanse og mangfold i forskning. Hvis denne kunnskapen kobles til aktivitets- og redegjørelsesarbeidet (ARP) blir det lettere å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling i institusjonene for høyere utdanning.

4.4 Endringer i evaluerings- og meritteringssystemer for vitenskapelig ansatte

Det er store krav til arbeidsinnsats i evaluerings- og meritteringssystemene for vitenskapelig ansatte. Ombudet støtter et mer allsidig evaluerings- og meritteringssystem, slik at det kan bidra til å øke mangfoldet og styrke likestillingen blant de vitenskapelige ansatte.

Denne problematikken kjenner vi igjen fra deler av norsk næringsliv hvor de individuelle kravene til prestasjoner gjør det vanskelig å kombinere et arbeid med omsorgsansvar. Det er fremdeles kvinner som i størst grad tilpasser yrkeslivet sitt familielivet, og dermed er dette en større utfordring for kvinner enn for menn. Dette har igjen negative konsekvenser for arbeidsgivere som ikke klarer å holde på

¹ AFI rapport (2021) Forekomst av diskriminering av foreldre i arbeidslivet, p. 28
<https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2757601>

² CORE Samfunnsforskning: Nordiccare- kjønnsbalanse i academia (2017-2022)
<https://www.samfunnsforskning.no/core/nordicore/>

³ Handlingplaner for likestilling og mangfold i forskning, Komite for kjønnsbalanse og mangfold nettsider (2021) <https://kifinfo.no/nb/content/handlingsplaner-likestilling>

kvinnelig talenter. En virksomhet som kun klarer å rekruttere fra den ene halvdel av befolkningen vil ikke kunne utnytte humankapitalen på en tilfredsstillende måte.

4.5 Utydelig roller, ansvar og ledelse i rekrutterings-, personal- og karrieropolitikken

Ombudet mener at sektoren må ha gode rutiner når det kommer til arbeidsgivers ansvar for å følge opp ARP og sikre at institusjonene har kunnskap om denne bestemmelsen. Som sagt, er rekruttering, forfremmelse og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv personalpolitiske områder som arbeidsgiver er pålagt å jobbe systematisk og målrettet med.

5 Innsatsområder og tiltak

5.1 Øke interessen for å ta forskerutdanning blant studenter ved norske institusjoner, arbeidstakere i norsk arbeidsliv og heve arbeidslivets interesse for å ansette doktorgradsutdannende

Vi støtter fokuset på mangfoldet, hvor et av tiltakene er at alle utdanningsinstitusjonene legger bedre til rette for språkopplæring for utenlandske ansatte, ikke minst for stipendiater som ønsker å jobbe videre i Norge.

5.5 Tydeliggjøre og videreutvikle departementets styrings- og reguleringsvirkemidler

Dette må også kobles mot de forpliktelsene offentlige arbeidsgivere har til å gjennomføre et aktivt, systematisk og planmessig likestillingsarbeid.

Vi mener det er positivt at departementet ønsker å følge opp rekrutteringsutfordringer og karrierebarrierer som menn, kvinner, utenlandske borgere og etterkommere etter innvandrere står overfor, og skape bevissthet rundt dette. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) sitt arbeid blir viktig for tydeliggjøring av hvilke forpliktelser utdanningsinstitusjonene har etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26.

Ombudet ser frem til å følge departementets arbeid med å følge opp anbefalingene etter at høringsprosessen er avsluttet.

Vennlig hilsen

Hanne Inger Bjurstrøm
likestillings- og diskrimineringsombud

Ann-Helen R. Hopland
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.

Kopi til:

Herdis Hølleland
seniorrådgiver

Kunnskapsdepartementet