



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Vår ref.:
23/1026- 2- MAGU

Deres ref.:
22/4033

Dato:
14.06.2023

Innspill til profesjonsmeldingen fra Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til brev av 28. april 2023, der Kunnskapsdepartementet ber om innspill til stortingsmelding om profesjonsutdanningene, som planlegges lansert våren 2024. Vi takker for muligheten til å gi innspill til Stortingsmeldingen.

Ombudet har som mandat å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering og funksjonsnedsettelse, og har tilsynsansvar med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med Norges forpliktelser etter FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD), FNs kvinneskrediskrimineringskonvensjon (CEDAW) og FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne (CRPD).

I lys av vårt mandat har vi innspill til temaet mangfold (spørsmål 28). Vi viser ellers til våre nylige høringsuttalelser til Opptaksutvalget av 9. mars 2023 og Helsepersonellkommissjonen av 2. mai 2023.

Om virkemidler og rollen til offentlige myndigheter

Kunnskapsdepartementet har bedt om innspill til spørsmålet: «*Kva verkemiddel kan vi bruke for at profesjonsutdanningane tiltrekkjer seg studentar frå begge kjønn og ulike føresetnader og bakgrunnar? Kva bør rolla til offentlege styresmakter vere i dette arbeidet?*» Vi vil svare på disse to spørsmålene separat.

Ombudet vil innledningsvis si at det er svært positivt at arbeidet med Stortingsmeldingen har et bredt likestillingsfokus og ikke bare ser på kjønn.

Statistikk viser at 16 % av befolkningen defineres som innvandrere¹ og at mellom 15-18 % har en funksjonsnedsettelse². Likevel er personer fra disse gruppene mindre representert i høyere utdanning og arbeidslivet. Det er derfor viktig å se på virkemidler som fører til at studenter til profesjonsutdanningene representerer mangfoldet i befolkningen i større grad enn i dag.

Ombudet mener også at arbeidet bør se på ulike virkemidler for henholdsvis kjønnsammensetning, etnisk bakgrunn og funksjonshemmede, da utfordringene med å rekruttere flere fra disse gruppene er svært forskjellige. Noen virkemidler vil kunne være effektive for å gjøre noe med kjønnsammensetning, men ikke nødvendigvis treffe funksjonshemmede eller personer med ulik etnisk bakgrunn. For å få til gode virkemidler, må virkemidlene tilpasses hvilken målgruppe de skal treffe.

I tillegg er det viktig at arbeidet med virkemidler har et helhetlig perspektiv. Det må jobbes med denne problematikken helt fra barna begynner i barnehage og frem til utdanningsvalget skal tas. Ombudet vil også presisere at virkemidler ikke bare må handle om å rekruttere studenter som representerer befolkningen bedre, men også ha virkemidler som bidrar til at studenter ikke faller fra – hverken på videregående eller høyere utdanning. Dette krever tett oppfølging og dedikerte ressurser.

Hvilke virkemidler kan brukes

Ombudet mener det er viktig å tenke nytt når det kommer til hva som kan være aktuelle virkemidler for å tiltrekke seg flere studenter fra underrepresenterte kjønn og med ulike forutsetninger og bakgrunner. Mange av virkemidlene som benyttes i dag er basert på at enkeltpersoner eller enkelte utdanningsinstitusjoner har laget programmer for å bedre rekrutteringen. Eksempler på slike programmer er Jenter og teknologi, Menn og omsorg, Share the care og Ole-prosjektet. Dette er viktige initiativ som har hatt god effekt.

Behovet for sentral politikk

Ombudet mener at det i større grad bør tas sentralt ansvar for å drive frem slike programmer for å unngå at arbeidet baseres på ildsjeler og enkeltinstitusjoner.

¹ <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

²

https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/nedsatt_funksjonsevne/Antall/Bruk_av_utvalgundersokelser_for_a_estimere_antall/

Det bør også etableres programmer som ser på andre diskrimineringsgrunnlag enn kun kjønns sammensetning.

Det er flere offentlige utvalg som har sett på utfordringene knyttet til hvordan unge velger utdanning og hva som kan være tiltak for å velge bredere. Flere av forslagene har ikke vært prøvd ut i praksis, som det å innføre et likestillingssekretariat i Utdanningsdirektoratet. Ombudet støttet Ung i dag-utvalgets forslag om å opprette et slikt sekretariat, fordi vi mener at det kan sørge for at virkemiddelbruken blir bedre koordinert og samordnet, noe som kan gi en større effekt enn enkeltstående programmer og initiativ.³ Vi skriver også mer om dette under neste delspørsmål.

Om «rebranding» av fag og markedsføring

Ombudet vil også vise til at det å bytte navn på studier kan ha en interessant effekt. Mellom 2004 og 2012 byttet NTNU navn på flere av sine ingeniørlinjer, noe som førte til at de fikk opptil dobbelt så mange kvinnelige søkere.⁴ Ombudet mener at dette bør testes ut på flere studieretninger og at det kan bidra til at studiene fremstår som mer kjønnsnøytrale og attraktive for flere. Ombudet ser for seg at man for eksempel kunne testet dette ut på helse- og sosialfag for å rekruttere flere menn.

Når det kommer til markedsføring, er det viktig at utdanningsinstitusjonene synliggjør mangfoldet blant studenter og at de bruker bilder og annet markedsføringsmaterieill som er representativt for befolkningen som sin helhet. Det er for eksempel svært sjeldent synlige bilder av studenter med funksjonsnedsettelse på utdanningsinstitusjonenes nettsider.

God tilrettelegging og universell utforming

Ombudet får henvendelser fra funksjonshemmede studenter i høyere utdanningsløp som ikke får tilrettelagt praksisplasser, noe som gjør at de kan bli forsinket i studieløpet eller falle fra. Her mener ombudet at utdanningsinstitusjonene har mye å hente i å kartlegge studentenes behov på et tidligere stadium og sikre at det alltid finnes praksisplasser som er tilrettelagte for studenter med ulike funksjonsnedsettelse.

³ Se ombudets høringsssvar til Ung i dag-utvalget:

https://www.regjeringen.no/contentassets/4d7053b4beb34260bo32b2799a5b989/likestilling-s--og-diskrimineringsombudet.pdf?uid=Likestillings-_og_diskrimineringsombudet

⁴ <https://studenttorget.no/index.php?show=22&expand=3796,22&artikkelid=12054>

Vi får også mange tilbakemeldinger om funksjonshemmede studenter som ikke får god nok informasjon om tilretteleggingsmuligheter, hvor de skal henvende seg eller hvem som er ansvarlig for tilrettelegging på studiet. I tillegg er det vår erfaring at mange utdanningsinstitusjoner praktiserer tilretteleggingsbestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven for strengt. Mange utdanningsinstitusjoner arbeider ut ifra standardlister for hva slags tilrettelegging som kan gis, noe Diskrimineringsnemnda nylig har sagt at ikke er tillatt, se [sak 22/174](#).⁵

Det er også et problem at mange utdanningsinstitusjoner ikke er universelt utformede, noe som kan føre til frafall. I tillegg er det store utfordringer med digitale læremidler og at svaksynte eller blinde studenter ikke får tilgang til pensum. Noen funksjonshemmede studenter har også behov for BPA eller mentorordning og et viktig virkemiddel er å sikre at disse får nødvendig assistanse gjennom hele sine utdanningsløp.

Bedre mangfoldskompetanse for å motvirke stereotypisering

I «Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021-2024» er det fremhevet at et tiltak er å øke kompetansen om kjønnsperspektiver i karriereveiledningen i skolen.⁶ I den forbindelse mener ombudet at det er viktig at elevene får se rollemodeller som har valgt utradisjonelt, som menn som jobber i ulike yrker i helse- og sosialfagene. Ombudet støtter at det er et fokus på kjønnsperspektiver i karriereveiledning, men vi mener at det også bør legges mye mer vekt på å se på bredden av mangfold i yrkeslivet - som etniske minoriteter i ingeniørutdanninger og funksjonshemmede i læreryrket.

Vi stiller også spørsmål ved om karriereveiledningen fokuserer nok på elever som tilhører forskjellige diskrimineringsgrunnlag og om veiledere har god nok mangfoldskompetanse til å gi likeverdig veiledning. En fagartikkel fra 2020 tyder på at karriereveiledere kan ha ubevisste fordommer om elever som tilhører ulike diskrimineringsgrunnlag og at dette kan påvirke veiledningen som gis.⁷ Et virkemiddel kan derfor være å få inn mer mangfoldskompetanse blant veiledere.

⁵ <https://www.diskrimineringsnemnda.no/showcase/2022000174>

⁶ https://www.regjeringen.no/contentassets/678d5431d03a4f9b9882b3d36c759256/strategi-for-et-mer-likestilt-utdannings-og-arbeidsmarked-20212014_uu.pdf

⁷ <https://veilederforum.no/artikler/praksis/ubevisste-fordommer-og-hvite-privilegier-i-karriereveiledning>

Det er også viktig at utdanningsinstitusjonene jobber med ubevisste fordommer og stereotyper knyttet til hvem som velger hvilke utdanninger. Ombudet mener i tillegg at Stortingsmeldingen må ha et blikk på nasjonale minoriteter og se på om det finnes gode nok virkemidler for å rekruttere disse til profesjonsutdanningene, slik at nasjonale minoriteter også får et likeverdig tjenestetilbud i fremtiden.

Økonomiske virkemidler

Ombudet foreslår at man i større grad kan teste ut økonomiske virkemidler for å bedre rekrutteringen til profesjonsutdanningene. Dette kan være likestillingsstipend som tildeles personer som tilhører en gruppe som er underrepresenterte eller at man får en større nedskrivning av studielån ved valg av aktuelle profesjonsutdanninger, slik som arbeidstakere som flytter til Finnmark får. I tillegg foreslår ombudet å utrede stykkprisfinansieringsmodellen og om utdanningsinstitusjonene kan få tildelt mer støtte dersom de klarer å rekruttere flere studenter med minoritetsbakgrunn, funksjonsnedsettelse eller fra et underrepresentert kjønn.

Andre virkemidler som brukes i dag er ulike veier som kvalifiserer til høyere utdanning, for eksempel Y-veien for ingeniører. Dette er en etablert og aktuell karriereretning for ingeniørfagene og ombudet ser for seg at en tilsvarende modell kunne vært aktuell for helse- og sosialfagene. Det kan i forbindelse med en slik modell også etableres flere praksisordninger som leder til kvalifisering til disse profesjonsutdanningene, særlig i samarbeid med NAV.

Om kjønnspoeng ved opptak

Et annet virkemiddel som brukes i varierende grad i dag er kjønnspoeng. Ombudet mener at dette virkemiddelet kan brukes dersom andre tiltak ikke har vist noen effekt. Når vilkårene for å bruke kjønnspoeng er oppfylte, mener ombudet at man bør se på om kjønnspoeng kan brukes på en mer systematisk måte enn i dag. I dag er det opp til utdanningsinstitusjonene selv å ta initiativ til å søke om å få bruke kjønnspoeng. Noen utdanningsinstitusjoner benytter seg av dette virkemiddelet i stor grad, mens andre ikke bruker det i det hele tatt.

Ombudet mener at dette i større grad bør være sentralt koordinert for å se om det kan gi en bedre effekt. Et eksempel er å prøve ut kjønnspoeng på alle sykepleierstudier i en periode for å se om det kan føre til at man oppnår en kritisk masse, gitt at vilkårene for positiv særbehandling er oppfylte. Vi viser ellers til vårt hørings svar til Opptaksutvalget når det gjelder utredning av det juridiske grunnlaget for kjønnspoeng og kjønnskvotes.

Andre incentiver og forslag

I diskusjonen om virkemidler er det også viktig å ha med seg at studier viser at status og lønn har mye å si for hvem som søker seg til en utdanning. Dette er mye av bakgrunnen for at kvinner nå i større grad søker seg til teknologiske yrker. Dette tilsier at endring av lønn og arbeidsvilkår er viktige faktorer for å endre kjønns sammensetningen og få flere menn til å velge utradisjonelt. For å få til dette må det jobbes enda mer med likelønn og at arbeid av lik verdi lønnes likt.

Andre forslag som ombudet mener at departementet bør se nærmere på, er mulighetene for lønnet videre- og etterutdanning i profesjonsutdanningene, muligheten for å velge interessante spesialiseringer tidligere (for eksempel kryssninger mellom sykepleie og teknologi), sørge for at praksisplasser etableres på steder der det også er interessante fritidstilbud og gjøre det enklere å godkjenne studier fra utlandet. Dette er særlig viktig for å bruke kompetansen mange innvandrere allerede har.

Rollen til offentlige myndigheter

Ombudet mener at arbeidet med kjønnsdelte utdanningsvalg og rekruttering til profesjonsutdanningene må være mye mer sentralt styrt enn det er i dag, for at det skal ha en god effekt. I dag fremstår innsatsen på dette feltet som fragmentert og virkemiddelbruken har ikke et helhetlig perspektiv. For å få til de store endringene som er ønsket, må arbeidet koordineres og være mer målrettet.

Alle offentlige myndigheter har en aktivitets- og redegjøringsplikt og skal sørge for at det jobbes aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling i sine oppgaver og tjenester, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Ombudet omtaler dette som LOS-plikten (likestillingsplikt for offentlig sektor). En sentral del av LOS-plikten er å sikre at offentlige tjenester tar høyde for mangfoldet i befolkningen og at tjenestene som ytes er likeverdige. Vi mener at både departementet og utdanningsinstitusjonene bør bruke denne plikten for å bidra til at rekrutteringen til profesjonsutdanningene representerer befolkningen i større grad.

Departementet har mulighet til å pålegge utdanningsinstitusjonene å bruke LOS-plikten mer aktivt. I dag er det allerede krav til at utdanningsinstitusjonene har handlingsplaner for likestilling og mange av disse har beskrevet tiltak knyttet til å få en bedre rekruttering av studenter. Slik ombudet ser det, virker

det likevel å være opp til den enkelte utdanningsinstitusjon om det er et søkelys på dette.

Ombudet mener at det må gjennomføres kartlegginger av studentmassen for å finne ut hvor det er behov for å iverksette tiltak og undersøke nærmere hva som er barrierer for rekruttering. Departementet kan presisere at de forventer at utdanningsinstitusjonene faktisk gjennomfører slike kartlegginger. I tillegg må utdanningsinstitusjonene kunne få mer støtte sentralt til hva som kan være gode virkemidler og tiltak, slik at dette ikke blir opp til den enkelte utdanningsinstitusjon.

Ombudet mener at det ville vært hensiktsmessig å opprette et likestillingssekretariat som koordinerer arbeidet med virkemidler og tiltak og som kan sørge for at arbeidet blir systematisk. Sekretariatet kan få ansvar for å koordinere virkemiddelbruken, gi verktøy for kartlegginger og ha mulighet til å gi økonomisk støtte til virkemidler.

Avslutningsvis mener ombudet at «Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021-2024» har et for snevert fokus, da den bare ser på kjønn. Det er viktig å ha med seg at likestillingsplikten ikke skiller mellom diskrimineringsgrunnlagene og at det ligger et stort potensial i å rekruttere flere studenter med ulik bakgrunn.

Ombudet takker igjen for muligheten til å gi innspill, og ser frem til å følge det videre arbeidet med Stortingsmeldingen. Ombudet står gjerne til disposisjon i dette arbeidet.

Vennlig hilsen

Bjørn Erik Thon
Likestillings- og diskrimineringsombud

Martine Guntveit
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.