

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
16/232-1

Vår dato:
31.10.2016

Hørings svar fra Kif-komiteen til NOU 2016:7

Kif-komiteen ønsker med dette å gi sine innspill til *NOU 2016:7 Norge i omstilling-karriereveiledning for individ og samfunn*.

Det er gledelig at Kunnskapsdepartementet nå lager en NOU på karriereveiledning som tar for seg hele utdanningsløpet. Gitt Kif-komiteens mandat med arbeid for økt kjønnsbalanse og mangfold i forskning, er det i hovedsak karriereveiledning i høyere utdanning og forskning komiteen ønsker å uttale seg om. Det er særlig følgende punkter Kif-komiteen ønsker å fremme for å styrke karriereveiledningen i høyere utdanning og forskning:

- 1. Det bør være et kompetansekrav blant til de som utfører karrieretjenester til studenter ved universiteter og høyskoler om å ha kunnskap om hva som er barrierer for menn og kvinner uansett etnisk og annen bakgrunn og hvilke tiltak som må til for å fremme en likestilt karriereutvikling for alle i sektoren.**
- 2. Veiledere på høyere grads nivå (ofte vitenskapelig ansatte) må også ha denne kompetansen for å kunne fremme karrieren for kandidater uavhengig av kjønn og etniske bakgrunn.**
- 3. Bruk Kif-komiteen, likestillingsrådgivere og andre personer i sektoren som jobber med likestilling og etnisk mangfold som ressurser til å styrke kunnskapen om dette feltet i karriereveiledningen.**

Komiteen ønsker innledningsvis å uttrykke tilfredshet med et stort fokus på å ivareta et likestillingsperspektiv i karriereveiledningen på grunnskolenivå med et eget underkapittel 8.3.14 i *Kapittel 8 Grunnskole*. Arbeidet med likestilling i grunnskolen og en bevisstgjøring rundt å utnytte og utvikle elevers ressurser uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller, er svært viktig for rekrutteringen av både gutter og jenter til videre studier og for å unngå et kjønnssegregert arbeidsliv. Dette nevnes også i NOU 2012: 15 *Politikk for Likestilling*. Komiteen ønsker også å bemerke at det er positivt at man trekker inn et flerdimensjonalt perspektiv med klasse og minoritetsbakgrunn i tillegg til kjønn for å få til en karriereveiledning tilpasset ulike grupper. Dette er med på å styrke kvaliteten på veiledningen.

I *Kapittel 10 Karriereveiledning i universiteter og høyskoler* etterlyser komiteen det fokuset kapittel 8 har på likestilling og minoriteter. For å fremme kjønnsbalanse og etnisk mangfold i norsk høyere utdanning og forskning er det viktig at karriereveiledningen som gis har kunnskap om og fokus på en tilrettelegging som fremmer mannlige og kvinnelige studenter uansett etnisk og annen bakgrunn. Det er særlig på disse feltene vi mener det bør rettes et spesielt fokus:

1. Det bør være et kompetansekrav blant til de som utfører karrieretjenester til studenter ved universiteter og høyskoler om å ha kunnskap om hva som er barrierer for menn og kvinner uansett etnisk og annen bakgrunn og hvilke tiltak som må til for å fremme en likestilt karriereutvikling for alle i sektoren.

I Norge, som per i dag har en høyere andel kvinner enn menn som starter høyere utdanning og som også har flere kvinner enn menn som fullfører sin doktorgrad, har vi bare en andel på 26% kvinnelige professorer (DHB 2015). Det er et mål fra regjeringen om at dette tallet må øke. Det finnes mye forskning på hva det er som hindrer kvinner i å nå toppstillingene i akademien. Universiteter og høyskoler er pålagt å ha handlingsplaner for sitt arbeid med likestilling. En rekke tiltak er satt i verk for å fremme kvinners karrierer ved norske universiteter og høyskoler. På noen fagområder har det også blitt satt i gang tiltak som skal fremme menn hvor disse er underrepresentert. Man ønsker å oppnå kjønnsbalanse. Det finnes også etter hvert en god del kunnskap og forskning om hva det er som oppleves som barrierer for etniske minoriteter i akademien. Det handler blant annet om vanskelig tilgjengelig informasjon og en opplevelse av å ikke bli inkludert i fellesskapet ved læringssinstitusjonen. En karriereveiledningstjeneste som ikke har kunnskap om kjønnsbarrierer og utfordringer for etniske minoriteter, vil ikke kunne utføre en helhetlig tjeneste som gavner hele studentmangfoldet og fremmer prinsippet om lik rett til utdanning for alle.

2. Veiledere på høyere grads nivå (ofte vitenskapelig ansatte) må også ha denne kompetansen for å kunne fremme karrieren for det underrepresenterte kjønn og etniske minoriteter.

På høyere grads nivå drives karriereveiledning i stor grad av vitenskapelig ansatte. Disse veilederne må ha samme krav til kompetanse om hva som både hemmer og fremmer karrierer for menn og kvinner og etniske minoriteter i universitets- og høyskolesektoren. Med slik kunnskap vil man sikre en veiledning som reelt kan fremme og skape kjønnsbalanse og etnisk mangfold på toppnivå i norsk forskning.

3. Bruk Kif-komiteen, likestillingsrådgivere og andre personer i sektoren som jobber med likestilling og etnisk mangfold som ressurser til å styrke kunnskapen om dette i karriereveiledningen.

Medlemmene av Kif-komiteen, dens sekretariat og nettsiden www.Kifinfo.no kan alle bidra med kunnskap om hva som hemmer og fremmer menns og kvinners karrierer i universitets- og høyskolesektoren. Disse har også etter hvert opparbeidet god kunnskap om etniske minoriteter. Rundt om på institusjonene finnes det også mye kompetanse og erfaring på dette feltet som kan øke kompetansen til karriereveiledere på dette feltet.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, KIF-komiteen

Heidi Holt Zachariassen
Seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR