

Likestillingen i en forskningsverden i endring

Aldri før har vi har vi hatt tilgang til så mye vitenskapelig kunnskap

Aldri før har det vært så mange som har høyere utdanning – foreldre over hele kloden er villig til å ofre for at ungdommen skal få formelle universitetskvalifikasjoner.

Aldri før har vi hatt så mange universiteter – det er rundt 23000 organisasjoner verden over som kan regnes under kategorien universitet og høyskole.

Aldri har vi hatt en større andel av befolkningen som har høyere utdanning, som har en doktorgrad eller som er i en forskerkarriere.

Forventingen til hva universiteter og forskning kan bidra med er betydelig. OG det faktiske bidraget vi gir er viktig.

Universitetenes og universitetsforskningens største vekt kommer nettopp gjennom de kandidatene vi uteksaminerer. Dette er studenter som gis formelle kvalifikasjoner basert på forskning. Rettsvesen blir ikke bedre enn kvaliteten på juristutdanningen. Det **er utvilsomt** en viktig faktor i en rettsstat. Lærerutdanningens kvaliteter blir avgjørende for kvaliteten i skolen. Teknologene og it-forskere former teknologiutvikling som kan velte om på vår hverdag. Forskning som grunnlag for å treffe kollektive beslutninger om de aller største spørsmål . klima, ulikhet, demokrati, helse.

Sannsynligvis er dette en av de største transformasjonene i vår felles globale historie. For en transformasjon som er så avgjørende blir spørsmålet om likestilling, mangfold og marginalisering langt fra trivielle i akkurat denne sammenhengen: Hensyn til likestilling og mangfold er kjernesporsmål i demokratisk samfunnsorden. Ansvar som universiteter har fått innebærer også et ansvar for at dette hensynet ivaretas.

Så er det slik at forskningen står ikke stille – og hverken likestillingsarbeid eller mangfoldstiltak er en prosess som foregår isolert. Det er turbulens rundt forskningen nå: vi ser endringsstrømmer som treffer forskningen og særlig universitetsforskningen. Det er ikke like åpenbart hvilke implikasjoner det har for likestilling og mangfold: Det gir enda større grunn til at vi skal ha kontinuerlig oppmerksomhet rettet mot dette. Så all heder til Dekan Solveig Kristensen og alle som har deltatt med midler, innsikt og oppmerksomhet til FRONT – forskning og forskningens plass er simpelthen for viktig til å overse likestillingen og mangfoldets som nøkkehensyn som også skal ivaretas.

Rekken av endringsstrømmer er stri:

- Forskning er organisert virksomhet: Lenge siden forskningen var one-man show uten organisatorisk forankring – da bør vi ha innsikt i hvordan ulike former å organisere forskning på slår ut for likestilling mellom kjønn, for idemangfold og mangfold i etnisk og sosial bakgrunn.
- Hvordan forskning og forskere vurderes: vi har gått fra internasjonale avtalen («Frascatimanualen») fra 1963 som kategoriserte forskningen for å etablere et rammeverk for internasjonal FoU-statistikk, til bredden av bibliometriske mål som tallfester de fleste aspekt ved forskningen. Et tastetrykk unna og du vet hva h-indexen til han eller hun på nabokontoret er. Metrikken toget inn i forskningsfinansiering, vurderinger for ansettelse og opprykk for den enkelte, in i formelle evalueringer av forskningsfelt og grupper, og for oppmålingen av universitetenes vei mot eksellens. Danske forskningsprosjekt om biblioteries inntog i dansk forskning ble publisert med tittelen «en fremmed kommer til byen». Så snart den fremmede ble husvarm er han i ferd med å bli satt på trappen: det er økende skepsis til denne tilnærmingen til å vurdere forskere og deres bidrag.
- I Europa har den prosessen resultert i en avtale for de som utfører og finansierer forskning med reform av vurdering av forskere og forskning som siktemål.
- Forkortelser som COara dreier dette seg om en reformbevegelse som prøver å sette grenser for dominans av bibliometriske mål når man vurderer forskning og forskere. En reformbølge som prøver å snu utviklingen mot at kvantitative mål erstatter kvalitative vurderinger i hvem som får og ikke får stilling eller opprykk i academia. Hvordan slår dette ut på likestilling og mangfold? Svaret på det er ikke helt åpenbart.
- Det samme gjelder endring i bredden av kriterier som forskningen og forskere vurderes etter – det nederlandske forskere kaller den fembente sau. Svar utbes!
- Det gjelder også endringene innbakt i øvrige agendaen for åpen forskning.
- Geopolitikk og forskning – Når sikkerhetspolitiske hensyn får større spillerom og legger begrensninger for internasjonalt samarbeid i forskningen i ikke umiddelbare konsekvenser for likestilling, men har konsekvenser for mangfold.
- Dette handler også om forskningens rolle i samfunnet – og det ansvaret som universiteter er satt til å forvalte.
- Det er økt oppmerksomhet mot akademisk frihet som grunnleggende verdi. Men også press mot akademisk frihet.

Så hvorfor er denne listen viktig? Arbeid med likestilling og mangfold står i en sammenheng - om det er åpen forskning og den sammenhengen blir viktig som ramme for å arbeide med likestilling og mangfold – karriereveier påvirkes, attraktiviteten til forskningen kan påvirkes – hva som oppfattes som legitimt og viktig påvirkes og endres.

Hverken likestilling eller mangfold er selvvannende fenomen – det krever hvert fall tre ingredienser: vilje (vet hva man vil), kunnskap (vet om hva som virker, og kontroll over de faktorene som er viktig for å få til det man vil

Selv om vi har et likestillingsideal å strekke oss etter, må vi ikke være blinde for at det finnes en god del forskjeller som stikker dypt. FRONT har også vist at det nytter å være bevisst på dette og komme med virkemidler for å kontre dem.

Utjevning av kjønnsforskjeller i akademia har vært viktig for UiO i flere tiår. Tallene peker i riktig retning, men etter alle disse årene er vi blitt bevisst noen hovedpunkter som er av stor betydning for å fortsette å drive arbeidet i riktig retning:

- Innsats for å øke kunnskapsgrunnlaget om kjønnsbalanse i akademia er viktig
- Vi er en del av globale forskningsfelleskap, og internasjonale føringer og prinsipper er viktig som arbeidet vårt for likestilling. UiO jobber aktivt med å påvirke internasjonale prosesser i forskningsverdenen, spesielt gjennom The Guild of European Research-Intensive Universities og gjennom vår universitetsallianse Circle U.
- Ikke minst er ledelsesforankring er en forutsetning for å lykkes i arbeidet med kjønnsbalanse.
- UiO er en kompleks organisasjon, som favner stor bredde og svært mange ansatte.

En viktig del av UiOs strategi er nettopp å jobbe for et trygt arbeidsmiljø som favner om et større mangfold og en inkluderende kultur. Dette er i stor grad også en ledelsesoppgave – gjennom daglig oppfølging, kulturbygging, rekruttering osv. Lederne våre må være bevisste sin rolle og påvirkningskraft innenfor disse områdene. Uten dette vil hele likestillingsøvelsen ligge på et overordnet og strategisk nivå uten at det gir mening eller resonans der de faktiske prosessene for likestilling og mangfold drives fremover (altså institutt, fakultet, senter, museum, seksjon...)

Et knippe av UiOs sentrale tiltak for å fremme kjønnslikestilling:

- Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer (i år holdes for 15ende gang) .
- Deltakerne er kvinner i postdoktorstillinger som ønsker å fortsette i akademia.
 - Mentorene er kvinner og menn i førstestilling. Tall viser oss at på nasjonalt nivå jobber rundt 20% av alle postdoktorer i Norge som professor eller førsteamanuensis. Tall fra mentorprogrammets deltakere er at nesten 50% jobber som professor eller førsteamanuensis. Det gir oss håp om at programmet kan bidra til å vise at akademia og forskerveien er en gangbar vei videre.
- Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis:
 - o Deles ut 10 stipender årlig ala 100.000
 - o Formålet er at kvinnelige førsteamanuenser raskere skal kvalifisere seg til opprykk som professor.
 - o Foreløpige tall over de som har mottatt stipendet ved UiO viser oss at (foreløpig) ca 50% av de som har mottatt stipendet har fått opprykk til professor.

Sammenligner vi oss med andre forskningstunge universiteter ser vi jo at det er en hel palett av virkemidler som brukes – med store variasjon selv innenfor de skandinaviske universitetene.

Tiltak virker – men det finnes så langt få universalløsninger - sjeldent at det er snakk om en gang for alle - i et mangfoldig breddeuniversitet og særlig med tanke på å arbeide for større mangfold langs andre dimensjoner en kjønnsbalanse. Tenker vi tilbake til reformer av vurderingsprosesser kan det både ha positive og negative konsekvenser for mangfoldet og for likestilling. Det kan påvirke for eksempel rekrutteringsprosessen, herunder hvordan ubevisste fordommer og stereotyper i vurdering av søkere kan motvirkes. Eller de kan forsterkes. Det trenger vi å vite mer om for å komme under huden på hva som faktisk er mekanismene.

En mulighet ligger erfaringene under og etter pandemien. Koronakrisen var et ubehagelig laboratorium for å studere en rekke samfunnsfenomen. Også for forskning kom ulike mekanismer til syne. Det må vi få innsikt i og ta lærdom av –En fersk EU-rapport illustrerer hvordan lukkede forskningsfasiliteter, reduserte nettverksmuligheter, suspensjon av internasjonal mobilitet og uklare grenser mellom jobb og privatliv avdekket kritiske problemstillinger og kjønnsforskjeller i FoU-systemet. Noen hovedfunn:

- o Pandemien stilte store krav til hele det akademiske miljøet, og forskning ble en særdeles viktig del av den globale responsen til krisen. Betydningen av forskning ble kraftig demonstrert.
- o Samtidig synliggjorde og forsterket eksisterende kjønnsforskjeller i akademia, og spesielt for unge forskere i etableringsfase som samtidig hadde omsorgsansvar hjemme.

Nifus forskningsprosjekt om nasjonale effekter blir interessant til sammenligning – om de samme konklusjonene kan treffes av det

Til slutt – La meg legge igjen et mulig poeng – mangel på mangfold er med å forsterke ganske dypt forankrede mekanismer: vi vet at forstillinger om utdanningsvalg dannes ganske tidlig. Det kan være vanskelig å gjøre noe med umiddelbart: MEN det vi kan gjøre er å være oss bevisste hvordan utdanningene våre bygges opp og hvilke akademiske rollemodeller som studentene våre møter underveis i sine utdanningsløp. Hvilke teoretikere brukes på pensum, hvilke eksempler bruker vi i undervisningen, hva er det som utelates?

Det er viktig for UiO å vise at forskerveien er gangbar uavhengig av kjønn og bakgrunn – utdanningene våre er byggesteinen for videre karriere i akademia. Da er det viktig å vise frem bredden og mangfoldet blant forskerne våre og i våre fagmiljøer. Dette trenger vi mer kunnskap om.