

Kunnskapsdepartementet

Postboks 8119 Dp

0032 OSLO

Vår ref.
08/156-2-TK

Deres ref.

Dato:
30.04.2008

HØRING - INNSTILLINGEN FRA STJERNØ UTVALGET NOU 2008: 3 SETT UNDER ETT

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høringsbrev fra Kunnskapsdepartementet datert 28.01.08 der Likestillings- og diskrimineringsombudet er bedt om å kommentere NOU 2008:3, Sett under ett – ny struktur i høyere utdanning.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir kommentarer primært til de delene av rapporten som omhandler etnisitet, funksjonshemming og likestilling, henholdsvis kapitlene 18, 19 og 20.

Ombudet stiller seg positiv til utvalgets forslag til tiltak i de tre ovennevnte kapitler.

Ombudet er samtidig kritisk til at de tre diskrimineringsgrunnlagene ikke er behandlet som en integrert del av diskusjonene og analysene gjennom hele rapporten. I stedet har utvalget valgt å diskutere kjønn, etnisk mangfold og funksjonshemming separat.

Likestilling som en overordnet målsetting er knyttet til sikring av kvalitet og bredde, både med hensyn til kunnskapsproduksjon og kunnskapsformidling, og til måten høyere utdanning organiseres på. Rekruttering av personer, både studenter og ansatte, med bred erfaringsbakgrunn bidrar til både nyskaping og debatt innad i miljøer og likestilling er i den forbindelse å anse som et premiss for høy kvalitet.

1. Kommentarer til kapittel 18; Etniske minoriteters deltakelse i høyere utdanning

Det må være et overordnet mål for enhver høyere utdanningsinstitusjon at sammensetningen både blant studenter og ansatte i så stor grad som mulig gjenspeiler befolkningen for øvrig. Studenter og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn kan, på samme måte som økt rekruttering av kvinner, bidra til å styrke institusjonenes faglige kvalitet, samt både faglig og strukturell innovasjon og utvikling.

Ombudet skulle ønsket seg en utredning om hvilke konsekvenser en eventuell sentralisering av UH-sektoren vil kunne få med hensyn til rekruttering av ovennevnte grupper til de ulike institusjonene, både av studenter og ansatte.

Ombudet er svært positive til de tiltak som utvalget foreslår for å sikre bedre rekruttering, bedre gjennomføring og lette overgangen fra utdanning til arbeid for etniske minoriteter.

I forhold til godkjenning og godskriving av høyere utdanning i Norge, viser vi til ombudets uttalelse til høringssak utsendt av Kunnskapsdepartementet som er å finne på <http://www.ldo.no/no/TopMenu/Horingsuttalelser/Horingsuttalelser-fra-2007/Godkjenning-og-godskriving-av-hoyere-utdanning-i-Norge/>

2. Kommentarer til kapittel 19; Situasjonen for funksjonshemmede i høyere utdanning

2.1

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter utvalgets overordnede perspektiv om å sikre funksjonshemmede bedre tilgang til høyere utdanning som et rettferdighetskrav og som et hjelpemiddel til å komme i arbeid og derigjennom bedre samfunnsdeltagelsen.

LDO støtter også utvalgets forslag (kap. 19.4).

For øvrig vil Likestillings- og diskrimineringsombudet peke på at det er viktig at man tar høyde for forslagene som er fremmet i ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven), Ot.prp.nr.44 (2007-2008), herunder plikt til generell tilrettelegging. Plikten vil etter den nye loven gjelde utdanningsinstitusjonene både som arbeidsgiver og som tjenesteyter.

3. Kommentarer til kapittel 20; kjønnslikestilling

3.1

Utvalget anerkjenner samfunnsverdien av å rekruttere så bredt som mulig til landets universiteter og høyskoler. Samtidig er likestillingsperspektivet i liten grad diskutert og analysert i rapporten som helhet. Der kjønn kommenteres i forhold til ny organisasjonsstruktur (se eksempel s 119), forfølges ikke hvilke negative

likestillingskonsekvenser en eventuell ny organisasjonsstruktur vil kunne få, og da heller ikke forslag til tiltak som kan motvirke disse.

Som eksempel nevnes det i rapporten at det kan være en fordel for kvinner at UH-sektoren ikke sentraliseres fordi mange kvinner etablerer familie og får barn i løpet av studietiden. Problemstillingen følges ikke opp og har da heller ikke hatt noen innvirkning på strukturen utvalget har gått inn for, nemlig flercampus universiteter.

Ombudet er også kritisk til at utvalget gjennomgående har valgt å se vekk fra kvalitetsaspektet ved likestilling. Utvalget gir til dels uttrykk for at dette skal løses politisk på departementsnivå (s.188). Ombudet mener i denne sammenheng at utvalget burde drøftet mer inngående blant annet hvordan den skjeve kjønnsdelingen i stillingshierarkiet ved de høyere utdanningsinstitusjonene preger sektorens samfunnsrolle både som kunnskapsprodusent og som kunnskapsformidler.

3.2.

Utvalget hevder i sin rapport at iverksetting av tiltak innad i universitets- og høyskolesektoren kun vil ha svært begrensede effekter (s. 188). Dette forklares med at de største hindringene for økt likestilling ligger utenfor universitets- og høyskolesektoren.

Likestillings- og diskrimineringsombudet stiller seg uforstående til denne konklusjonen. Ombudet vil i den sammenheng minne om aktivitets- og redegjøringsplikt, jf likestillingslovens § 1a.

Det følger av bestemmelsen om aktivitetsplikt at arbeidsgivere skal arbeide *aktivt, målrettet og planmessig* for likestilling innenfor sin virksomhet. Med "aktivt" menes at arbeidsgivere ikke bare skal unngå diskriminering, men at de også har en forpliktelse til aktivt å iverksette konkrete tiltak for å fremme likestilling. Kravet om at aktiviteten skal være "målrettet" innebærer at man på en klar måte bør definere både målet for arbeidet, og hvem som er ansvarlig for å oppfylle dette. At arbeidet i tillegg må være "planmessig" innebærer at man utarbeider og følger en bevisst strategi.

Ombudet stiller seg også undrende til konklusjonen som beskrevet over da utvalget samtidig ser at den ujevne kjønnsfordelingen blant ansatte på de høyere stillingene innenfor sektoren, kan forklares med en generell arbeidskultur som slår uheldig ut for kvinner (s. 188). Utvalget sier videre: "Når vurderings- og kvalifiseringskriterier også kan være kjønne, kan det bidra til at menn enkelte ganger kan foretrekke menn framfor kvinner" (s. 188).

Ombudet mener det er en svakhet ved rapporten at likestillingsutfordringer som beskrevet over, ikke blir behandlet på en mer systematisk måte.

3.3.

Utvalget er kritiske til KiF-komiteens forslag om å integrere likestilling i finansieringssystemet, da dette kan gi et signal om at andre hensyn enn kvalitet vektlegges (s.188).

Ombudet vil ikke i denne omgang ta stilling til forslaget om finansiering, men ønsker å poengtere at utvalget selv påpeker at vurderings- og kvalifiseringskriteriene kan

være kjønnete, og at dette kan bidra til at menn foretrekkes av menn som ansetter fremfor kvinner (s 188). Med andre ord har vi allerede en situasjon der kjønn, og i denne sammenhengen menn, velges til fordel for kvinner uavhengig av kvalifikasjoner. Ombudet skulle ønsket seg en mer offensiv holdning fra utvalget med hensyn til å foreslå tiltak for å forhindre en mulig uformell kvotering av menn til de høyeste stillingene innenfor UH-sektoren.

Ombudet ønsker også i denne sammenheng å påpeke at bruk av positiv forskjellsbehandling som virkemiddel for å oppnå reell likestilling, har vist seg å være svært effektive der utviklingen går tregt. Utvalget slår også selv fast at utviklingen mot en jevn kjønnsbalanse går sakte.

Ombudet mener i den anledning at moderat kvotering bør vurderes der dette kan bidra til at Universitets- og høyskolesektoren sikrer en god utnyttelse av samfunnets samlede ressurser.

Ombudet er derfor svært positive til utvalgets forslag om at det settes inn ressurser for å undersøke det likestillingspolitiske spillerom innenfor gjeldende EØS-regelverk når det gjelder øremerking av stillinger for kvinner.

3.4

Utvalget er kritiske til å utvide NOKUTs ansvar til også å gjelde likestilling. NOKUT er et statlig uavhengig organ som skal kontrollere og utvikle kvaliteten ved norske universitet, høyskoler og fagskoler.

Utvalget slår fast (s.183) at likestillingsmålet *generelt sett har en svak forankring i institusjonsledelsen og er i liten grad integrert i strategiske planer*. I tillegg finner utvalget at det er store variasjoner mht organisering og prioritering av likestillingsarbeidet innad i sektoren.

Likestilling skal være et overordnet mål (jf aktivitets- og redegjørelsesplikten som nevnt over) og er knyttet til kvalitet på alle nivåer innenfor UH-sektoren. Ombudet stiller seg derfor undrende til utvalgets skepsis mot å utvide NOKUTs mandat som foreslått av KiF-komiteen. Tvert i mot mener ombudet at dette vil kunne bidra til å standardisere et minimumskrav og dermed heve kvaliteten og sikre kontinuiteten i likestillingsarbeidet ved hver enkelt institusjon.

Med vennlig hilsen

Björg Unstad
Avdelingsleder

Taran Knudstad
Rådgiver