

Referat fra komitemøte 11-12. september 2019 i Oslo

Tilstede

Medlemmer

Professor Curt Rice, OsloMet, leder
 Professor Ingrid Guldvik, Høgskolen i Innlandet
 Professor Tor Grande, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
 Professor Øystein Gullvåg Holter, Universitetet i Oslo
 Dosent Hilde Synnøve Blix, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
 Etikkombud Tove Håpnes, SINTEF
 Seksjonsleder Kofitsyo Sewornu Cudjoe, Veterinærinstituttet
 Forsker II Julia Orupabo, Institutt for samfunnsforskning
 Forskningsjef Ingeborg Palm Helland, Norsk institutt for naturforskning

Student Ingvild Leren Stensrud, Universitetet i Oslo
 Student Aleksander Martin Gjøsæter, Universitetet i Bergen

Varamedlemmer:

Divisjonsdirektør Camilla R sj , Nofima
 Avdelingsdirektør Frode Georgsen, Norges forskningsråd

Observatør:

Direktør Linda Marie Rustad, Kilden

Fra sekretariatet:

Seniorrådgiver Heidi Holt Zachariassen
 Seniorrådgiver Ella Ghosh

Forfall

Avdelingsdirektør Marianne Jensen, Norges forskningsråd

Program for m te i Kif-komiteen 11-12 september

Dato	Tid	Aktivitet	Sted
11. 09.19	9.00-11.00	Form�te om innovasjonskonferanse i 2020	Rom 528, Arkitekten, UHR, Stortorvet 2
	11.30-12.00	Lunsj	UHR
	12.00-1600	Komitem�te	UHR
	1215-1245	Innlegg v. Ragnar Lie; �pen forskning	
	1345-1415	Innlegg v. Rune Borgan Reiling/Julia Orupabo; NIFU-rapporten	
	1420-1430	Innlegg v. Øystein Gullvåg Holter:	
	1600	Trakassering Avslutning av m�tet	

	18.15-2045	Komitemiddag	Der pepper 'n gror. Fritjof Nansens plass 7
12.09.19	8.30-10.00	Frokostseminar – med AYP, PRIO	Philosophers Hall, PRIO.
	10.00-12.00	Komite møte (inkludert lunsj)	Røde Kors Konferanse- senter
	1100-1115	Lise Christensen – NFRs nye policy	

Saksliste

Sak 29/19	Godkjenning av innkalling og saksliste
Sak 30/19	Godkjenning av referat
Sak 31/19	Åpen forskning a) Innledning om Nasjonalt forum for åpen forskning (Ragnar Lie, UHR-Forskning) b) Innspill til Forskningsrådets policy for åpen forskning (frist 27/9)
Sak 32/19	Oppfølging av workshop om ledelse, mangfold og likestilling 23. august
Sak 33/19	NIFU-rapport 2019:10 Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren Innledning ved Julia Orupabo og Rune Borgan Reiling (NIFU)
Sak 34/19	Mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren- nasjonal rapport Innledning ved Øystein Gullvåg Holter
Sak 35/19	Møte med UHRs styre 29.oktober
Sak 36/19	Høringssak: NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurransevne
Sak 37/19	Dansk forslag om nordisk prosjekt om kjønnsperspektiver i forskning.
Sak 38/19	Samarbeid med Norges Forskningsråd - Årlig møte (miniseminar) - Ny policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon – presentasjon av Lise Christensen, Forskningsrådet
Sak 39/19	Orienteringssaker <ul style="list-style-type: none"> • Sekretariatet orienterer om aktiviteter • Orientering om aktiviteter i Balanseprogrammet • Orientering om aktiviteter i ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI) • Komite medlemmene orienterer om arrangement de har deltatt på som Kif-medlemmer • Komiteleder orienterer om arrangementer han har deltatt på for Kif
Sak 40/19	Eventuelt

Referat

Sak 29/19 Godkjenning av innkalling og saksliste

Innkalling og saksliste ble sendt ut i forkant av møtet med mulighet for innspill. Linda Rustad ba om å orientere om Kildens aktiviteter på Sak 39/19 Orienteringssaker.

Vedtak:

Kif-komiteen godkjente innkalling og saksliste.

Sak 30/19 Godkjenning av referat fra møte 5-6. juni i Bergen

Referatet ble sendt ut i forkant av møtet. Det kom ingen kommentarer til referatet.

Vedtak

Kif-komiteen godkjenner referatet fra møtet 5-6. juni i Bergen. Referat legges ut på www.kifinfo.no etter Kif-komiteens endelige godkjenning i møtet.

Sak 31/19 Åpen forskning

- a) Innledning om Nasjonalt forum for åpen forskning (Ragnar Lie, UHR-Forskning)

Seniorrådgiver i UHR-Forskning, Ragnar Lie, ga en presentasjon om hva åpen forskning og åpen tilgang er (Presentasjonen har tidligere blitt sendt komitedømmene). I tillegg forklarte han hvordan arbeidet med åpen forskning er strukturert med en styringsgruppe som arbeider med tiltaksplanen for åpen forskning. Under styringsgruppa er det etablert flere arbeidsgrupper. Det er også etablert et Nasjonalt forum for åpen forskning bestående av en rekke enheter fra norsk akademia. Det er ønskelig at UHR skal være med og prege at hele økosystemet til åpen forskning påvirkes og utvikles.

Komiteen spurte på hvilken måte Kif kan bidra i arbeidet med å utvikle åpen forskning. Temaer som forskningskarriere, evaluering og publisering har en tydelig kjønns- og mangfoldsdimensjon. Komiteen ville vite om det er bevissthet rundt hva slags kjønns- og mangfoldsimplikasjoner omleggingen til åpen forskning vil ha. Her er det for eksempel viktig å tidlig ta tak i forskerevaluering. I en vurderingsprosess kokes det ofte ned til det målbare (jfr. NIFU-studien «Attraktive akademiske karriereveier»). Det blir derfor viktig å se på kjønnsulikhetene her og på hvordan disse påvirker rekruttering og karriereløp. Undervisning må inn som et vurderingskriterie og vi må tenke bredere. Dette kan ha positive kjønns- og mangfoldsimplikasjoner. Et annet viktig område er hvordan åpen forskning vil påvirke disipliner ulikt.

Kif kan mye om hva som hemmer og fremmer i et karriereløp for menn og kvinner. Komiteen uttrykte ønske om at Kif skal få være med i den prosessen som pågår nå med å utvikle åpen forskning. Det bør settes i gang en egen konsekvensutredning på hvordan åpen forskning påvirker forskerkarrierer for menn og kvinner med ulik bakgrunn. Utgangspunktet for åpen forskning er bra. Her bør vi gi vår tilslutning, men samtidig uttrykke et varsko utfra det vi vet om forskerkarrierer. Vi bør både komme inn i den nasjonale prosessen, men også kontakte EUA for å påvirke den prosessen som foregår der.

- b) Innspill til Forskningsrådets policy for åpen forskning (frist 27/9)

Komiteen hadde en kort diskusjon om Forskningsrådets policy og konkluderte med at den ikke vil sende inn et nytt høringsinnspill.

Vedtak

Sekretariat og komiteleder utarbeider et brev til leder av UHR-Forskning, Kenneth Ruud, hvor vi ber om å få være med i de pågående prosessene med å utvikle åpen forskning.

Sak 32/19 Oppfølging av workshop om ledelse, mangfold og likestilling 23. august

23. august arrangerte Kif en workshop med bestillere av lederutviklingstiltak, konsulenter og noen fagpersoner med kunnskap om mangfolds- og likestillingsledelse i akademien. Påmeldingen var særlig stor fra HR-folk med ansvar for bestilling av lederutviklingstiltak. Flere av disse etterlyste relevant og forskningsbasert kunnskap som de kan ta i bruk.

Det ble foreslått å fortsette å ha fokus på personer med ansvar for lederopplæring og ha ny workshop om likestillings- og mangfoldsledelse. Komiteen ser også frem til nettverkskonferansen om ledelse, der to av komiteemedlemmene deltar i planleggingsgruppen. Dette er en god anledning til pådriverarbeid og kunnskapsspredning.

Med bakgrunn i det som kom frem av anbefalinger under workshopen 23. august ble komiteen bedt om å kommentere følgende forslag:

1. Vil komiteen støtte forslag om å lage en ressursamling elektronisk eller i skriftlig form?(filmer, nettsteder, litteratur, verktøy)

Komiteen stilte seg positiv til dette, men det ble ikke konkludert på hvilken form. Det kom også opp et forslag om å ha med eksempler på god praksis blant ledere med erfaring fra likestillings- og mangfoldsledelse. En mulighet er å ha dette elektronisk, et annet er å lage en ajourført versjon av håndboken *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* (Kif, 2010) Er det aktuelt å be Mobilize (involvert i både Dekanskolen og Forskningslederprogrammet) delta på et senere komiteemøte og drøfte erfaringer og gode måter å integrere kjønns og mangfoldsperspektiver?

Komiteen mente det ville være mer aktuelt å ha dialog med UHR om Dekanskolen og med bestillere i UH- og instituttsektoren. Det konsulenter leverer er i stor grad basert på etterspørsel fra bestillere. Dersom bestillere anmoder om større fokus på likestilling og mangfold i lederutviklingstiltak, vil konsulentene naturlig tilpasse seg dette.

Vedtak

Komiteen vil følge opp anbefalingen om å samle relevant stoff om likestillings- og mangfoldsledelse i skriftlig eller elektronisk form, eventuelt i samarbeid med andre parter. Det foreslås å holde en ny workshop med bestillere av lederutvikling innen utgangen av denne perioden.

Sak 33/19 NIFU-rapport 2019:10 Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren

Komiteen fikk en god innledning ved Julia Orupabo og Rune Borgan Reiling (NIFU) om rapporten med hovedvekt på kapittel 3 Tilsetningsprosessen og kapittel 4 Karrierebaner i UH-sektoren.

I etterkant av presentasjonene var det en god diskusjon.

Vedtak

Komiteen tok funnene i rapporten til orientering.

Sak 34/19 Mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren- nasjonal rapport

Komiteemedlem Øystein Gullvåg Holter holdt en presentasjon av hovedfunnene i den nasjonale rapporten etter kartleggingen av mobbing og seksuell trakassering i UH-sektoren: [Rapport her](#)

Funnene viser høye tall, men lave tall for seksuell trakassering sett i forhold til tallene fra den svenske kartleggingen. I undersøkelsen på UiO (FRONT) og SHOT-undersøkelsen var tallene også større. Kan avgrensningen av hva som regnes som seksuell trakassering ha påvirket dette? Dette er ikke kommentert i media. Kartleggingen ga ellers viktig kunnskap om varsling og varslingssystemer, men viste også at det er mye vi ikke vet nok om. Det at stipendiater er en utsatt gruppe bør det forskes mer på. Det gjelder også for den høye forekomsten av trakassering grunnet andre diskrimineringsgrunnlag enn for eksempel kjønn, etnisitet, seksuell legning etc.

Komiteen drøftet på hvilken måte den kan følge opp anbefalingene i UHR MOT rapporten og funnene i den nasjonale kartleggingen. Det kom en rekke forslag. Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) bør inkludere et spørsmål om seksuell trakassering. Dette er noe Kif kan løfte. Etersom AYP-rapporten også belyser seksuell trakassering i sektoren kom det forslag om at Øystein og Ingeborg sammen skriver en kronikk. AYP-rapporten sier for eksempel noe om hvordan internasjonale kvinnelige forskere er berørt. Generelt bør fokus rettes mot maktrelasjoner og arbeidsmiljø i akademien. Kif kan ha et fast spørsmål om varslingsrutiner ved sine institusjonsbesøk. Det kan også være interessant å utvikle en veileder for sektoren. Gitt de kunnskapshullene den nasjonale kartleggingen avdekker, kan det være betimelig å følge opp anbefalingen gitt i UHR-MOT rapporten og igjen henvende seg til Kunnskapsdepartementet og be om at det settes av forskningsmidler. Kif skal ha møter med både UHR sitt styre og Kunnskapsministeren høsten 2019. Spørsmål om oppfølging av arbeidet med mobbing og trakassering bør settes på agendaen på disse møtene.

Komiteen konkluderte ikke i denne saken. Det fremkom flere forslag til oppfølging i diskusjonen som komiteen; skriving av kronikk, fokus på seksuell trakassering under institusjonsbesøk, utvikling av veileder og fortsatt fokus på behov for forskningsmidler.

Vedtak mangler.

Sak 35/19 Møte med UHRs styre 29.oktober

Komiteen vurderte hvilke momenter som det er mest aktuelt å løfte i møte med UHR, og hvordan Kif mest mulig konstruktivt kan bidra til at strategiens mål om kjønnsbalanse og mangfold kan realiseres (*UHR vil jobbe for åpenhet, kjønnsbalanse og mangfold i akademien og samfunnet for øvrig*).

Kif er glad for at strategien er vedtatt og inkluderer kjønn og mangfold. Kif ønsker å bidra – men er interessert i hvordan UHR vil ta eierskap og selv forvalte temaene kjønnsbalanse og mangfold. Hvordan skal UHR tydeliggjøre at dette inngår i flere sentrale saksområder i sitt arbeid nå fremover? Kif kan ha en rådgivende funksjon, men UHRs styre, sekretariat og strategiske enheter må følge opp i aktiviteter. Dette kan for eksempel skje i Dekanskolen, i arbeidet til UHR -Forskning med karrieropolitikk og åpen forskning osv. Kifs sekretariatet samarbeider allerede med personer knyttet til UHR-Utdanning, UHR-Administrasjon, UHR-MNT og UHR-Publisering om kjønn- og mangfold.

Kif ønsker å ta opp muligheter for samarbeid hva gjelder oppfølging av UHRMOT og resultater fra den nasjonale kartleggingen av mobbing og seksuell trakassering. Både sluttrapporten fra UHRMOT og kartleggingens funn tilsier at det er fortsatt behov for forskning.

Vedtak

Et kort brev/epost om tema som vil tas opp av komiteleder Curt Rice oversendes UHR i forkant av styremøtet i UHR 29. oktober.

Sak 36/19 Høringssak: NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurransevne

NOU2019:12 Lærekraftig utvikling omtaler ikke kjønnsdelt utdanning eller kvinners og menns kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg i UH-sektoren – dette nevnes kort mht. fagskoleutdanninger.

Komiteen drøftet om det var aktuelt å lage høringsuttalelse eller ikke. Det var enighet om at et svar skulle være kort og omtale momenter nevnt i notatet.

Vedtak

Komiteleder og sekretariatet skriver et kort høringssvar basert på innspill fra komiteen.

Sak 37/19 Dansk forslag om nordisk prosjekt om kjønnsperspektiver i forskning.

Prosjektforslaget gjaldt både integrering av kjønnsperspektiver i nordisk forskning – men også hvordan ulike universiteter og høyskoler organiserer og forankrer arbeid med kjønnsperspektiver. Kilden (samt Senter for kvinne og kjønnsforskning ved UiB og enkelte andre kjønnsforskingsmiljøer) arbeider med å formidle relevant forskning som ivaretar kjønnsperspektiver.

Kif-komiteens mandat inkluderer et pådriveransvar for å fremme kjønns- og mangfoldsperspektiver. Det som er av særlig interesse i Kifs arbeid inn mot institusjoner er å vite mer om organisering og forankring. Komiteen diskuterte eventuell prosjektdeltakelse.

Konklusjon – det er mest aktuelt å vise til Kilden og eventuelt andre aktører som arbeider med formidling av kjønnsperspektiver. Komiteen ønsker dog å følge prosjektet fra sidelinjen, kanskje i en observatør-rolle.

Vedtak

Sekretariatet gir tilbakemelding til SDU og Genus-sekretariatet om Kif-komiteens konklusjon i saken.

Sak 38/19 Samarbeid med Norges Forskningsråd

Ny policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon – presentasjon av Lise Christensen, Forskningsrådet. Komiteen var i ettertid opptatt av oppfølgingen av policyen for eksempel i porteføljestyrene. Det ble gitt god tilbakemelding på at policyen setter mer fokus på arbeidsmiljø og midlertidighet. På spørsmål om hvorfor mangfold ikke er med i policyen fikk vi som svar at mangfold ikke er på policynivå i Forskningsrådet. Forskningsrådet ønsker å sette mer fokus på tverrfaglighet og vil monitorere hvordan tverrfaglige prosjekter gjør det i tildeling av midler. I samarbeid med NIFU og SSB utvikles det nå en rekrutteringsmonitor for å vite hvor forskere går etter endt Ph.d.: akademia, næringsliv eller det offentlige.

Årlig møte (miniseminar) 2. desember. På dette møtet vil det være ca. 40 ledere tilstede. Det blir viktig å gjøre seminaret relevant og lærerikt for de som ledere. Et utgangspunkt kan være å bidra til at lederne i Forskningsrådet kan utføre det som står i deres Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning.

Vedtak:

Med bakgrunn i de innspill som kom frem i komiteen, gis leder og sekretariat ansvar for å lage et program for miniseminaret i samarbeid med Forskningsrådet.

Sak 39/19 Orienteringssaker

Orienteringssaker ble omtalt i innkallingen. I tillegg ble det orientert om fremdrift i planlegging av innovasjonskonferansen. Linda Rustad orienterte om Kilden sine prosjekter.

Vedtak:

Komiteen tok orienteringene til etterretning

Sak 40/19 Eventuelt

Det ble ikke foreslått noen saker til eventuelt.