

Referat fra møte i Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 17-18. februar 2016 på Nord Universitet, Bodø

Tilstede

Medlemmer:

Rektor Curt Rice, Høgskolen i Oslo og Akershus, leder
Dekan Ingrid Guldvik, Høgskolen i Lillehammer, nestleder
Professor Tor Grande, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Dosent Synnøve Hofseth Almås, NTNU i Ålesund
Student Johanne Vaagland, adm. og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen
Student Stian Skaalbones, Masterstudent i samfunnsøkonomi, Universitetet i Oslo
Seniorforsker Elisabeth Ljunggren, Nordlandsforskning
Dr. Silvija Seres, TechnoRocks

Observatør:

Seniorrådgiver Hanne Monclair, Kunnskapsdepartementet
Direktør Linda Marie Rustad, Kilden

Vara:

Spesialrådgiver Arne Bardalen, Norsk institutt for bioøkonomi

Fra sekretariatet:

Seniorrådgiver Heidi Holt Zachariassen
Seniorrådgiver Ella Ghosh

Forfall:

Forsker II Sevil Sümer, Uni Research Rokkansenteret
Divisjonsdirektør Jesper Simonsen, Norges forskningsråd
Avdelingsdirektør Hege Torp, Norges forskningsråd
Professor Mahmood Reza Amiri Moghadam, Universitetet i Oslo
Personalsjef Martin Stølevik, SINTEF

Komiteemøte 17-18. februar 2016 i Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Tid og sted

Onsdag 17. februar	11.00	Lunsj
	12.00 -17.30	Komiteemøte
	19.00	Felles middag
Torsdag 18. februar	08.30 -10.30	Møte med ledelsen på Nord Universitet
	11.00	Nettverkskonferanse for likestilling ved Nord Universitet
Fredag 19. februar	08.30-12.15	Nettverkskonferansen fortsetter

Saksliste ¹

Sak 01/16	Godkjenning av innkalling og saksliste
Sak 02/16	Godkjenning av referat
Sak 03/16	Oppfølging av mangfoldsutredningen
Sak 04/16	Norsk sertifiseringsmodell for kjønnsbalanse og etnisk mangfold
Sak 05/16	Høringsinnspill til Forskningsrådets rekrutteringspolicy
Sak 06/16	Forberedelse NFR-møte i mai 2016
Sak 07/16	Årsrapport Etter halvgått løp- komiteen gjør opp status og ser fremover
Sak 08/16	Forberedelse av institusjonsbesøk Nord Universitet
Sak 09/16	Orienteringssaker <ul style="list-style-type: none">• Program strukturkonferansen• Kvalitetsmeldingen- innspill fra komiteen• NIFU rapport• Ledelse• Høring Forskningsrådets rekrutteringspolicy• Brev til Kunnskapsdepartementet fra Stop #Allwhitepanel• Dårlig kjønnsbalanse i ERC og Horisont 2020• Deltakelse på 9th European Conference on Gender Equality in Higher Education (Paris, 12-14. September 2016)• Sekretariatet orienterer om arrangement de har deltatt på.• Orientering om aktiviteter i Balanseprogrammet• Komitemedlemmene orienterer om arrangement de har deltatt på som Kif-medlemmer• Komiteleder orienterer om arrangement han har deltatt på som komitéleder
10/16	Eventuelt

¹ Sakene 1-6/16 ble ledet av nestleder Ingrid Guldvik.
Sakene 7-10/16 ble ledet av leder Curt Rice

Referat

Sak 01/16 Godkjenning av innkalling og saksliste

Innholdet i innkalling og saksliste ble godkjent. Det kom korreksjoner av tittel, fagområde og institusjonsnavn for Arne Bardalen, Stian Skaalbones, Ingrid Guldvik og Synnøve Hofseth Almås. Disse rettelsene tas med videre i referatet og i neste innkalling.

Vedtak:

KIF-komiteen godkjente innkalling og saksliste.

Sak 02/16 Godkjenning av referat

Utkast til referat ble utsendt før jul. Det var ingen forslag til endringer.

Vedtak:

Referatet ble godkjent uten endringer.

Sak 03/16 Oppfølging av mangfoldsutredningen

Bakgrunn: Elisabeth Ljunggren, som har ledet arbeidet på vegne av Kif-komiteen, ga en presentasjon av arbeidet med rapporten fra utlysning til utgivelse. Rapporten ble ferdig 1. februar, slik at lansering ble flyttet fra 27. januar til 11. mars. Definisjoner av etniske minoriteter har vært gjenstand for diskusjon – og det har vist seg vanskelig å få tak i norskfødte forskere med innvandringsbakgrunn.

Oppfølging: Komiteen drøftet å sette ned en arbeidsgruppe med noen deltakere fra komiteen og noen fra relevante fagmiljøer. Gruppen skal bestå av deltakere fra Kif og noen eksterne. Her kan for eksempel medlemmer av referansegruppen samt fagpersoner fra enkeltinstitusjoner forespørres. Elisabeth Ljunggren ble forespurt om hun vil fortsette å lede dette arbeidet, og sa ja til dette. Komiteen drøftet hva en arbeidsgruppe som arbeider med oppfølging av rapporten kan gjøre fremover. Følgende tema ble nevnt:

- Tiltak nasjonalt og på institusjonsnivå
- Videreutvikling av argumentasjonen til Kif
- Behov for forskning om bl.a. barn av innvandrere
- Fokus på ledelse og karriereutvikling
- Innspill til Forskningsrådet om behov for videre forskning
- Rekruttering og inkludering

Kommentarer til rapportens innhold

- Dette er nybrottsarbeid

Det er tydelig behov for mer forskning på dette feltet. Det er mye kunnskap om mobilitet, lite om karriereutvikling for forskere med innvandrerbakgrunn.

- Det er behov for å ta i bruk eksellensretorikk i stedet for rettferdighetsretorikk- Barn av innvandrere er en talentpool vi ikke bruker godt nok.

- Inkludering er en stor utfordring på campus. Institusjonene er ikke bevisst på hvilken betydning dette har.

- Verdien av inkludering er ofte oversett blant ledere.

Institusjonen mister muligheten til å få verdi ut av den man rekrutterer hvis vedkommende ikke er inkludert faglig og sosialt. De som er ansatt mister mulighet til utvikling. Hva skal til for at talentet til personer fra andre miljøer videreutvikles, slik at den tilfører dynamikk i en gruppe.

Vedtak

En arbeidsgruppe oppnevnes som skal jobbe med anbefalinger til videre oppfølging av AFIs rapport om mangfold i akademia. Sekretariatet og arbeidsgruppens leder får mandat til å forespørre eksterne om deltakelse.

Sak 04/16 Norsk sertifiseringsmodell for kjønnsbalanse og etnisk mangfold

Etter ønske fra komiteen ble det lagt frem forslag til oppdragsbeskrivelse, arbeidsform og tidsplan for en rapport som skal skissere ulike alternativer for en norsk sertifiseringsmodell på kjønnsbalanse og etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning.

Komiteen hadde en rekke tilbakemeldinger på forslaget og om komiteen i det hele tatt bør sette i gang et arbeid med å utrede en sertifiseringsordning. Tilbakemeldingene gikk i korte trekk ut på om en sertifiseringsordning vil være å pålegge institusjonene for mye arbeid, om institusjonene vil ha motivasjon nok til å gå inn i en slik ordning (eventuelt hva som vil være incentivene), hvordan forankre dette i sektoren og om dette vil være nok et byråkratisk ledd som gir merarbeid. Målet med en sertifiseringsordning må også være tydelig definert og man må finne ut hvordan dette skal finansieres og administreres.

Komiteen foreslo en sondering i UHI- sektoren som en del av en eventuell utredning eventuelt at sektoren blir forespurt før man setter i gang en utredning. Et forslag var å legge dette frem i trepartsdialogen mellom FFA, UHR og Forskningsrådet og for UHRs representantskap for å forankre dette i sektoren. Det kom også forslag om å koble en utredningen til prosesser som allerede er i gang.

Vedtak

Komiteen ba sekretariatet gjøre mer forarbeid med å sondere interesse og motivasjon i sektoren før en eventuell utredning settes i gang.

Sak 05/16 Høringsinnspill til Forskningsrådets rekrutteringspolicy

Sekretariatet la frem forslag til høringsinnspill på Forskningsrådets rekrutteringspolicy. Det kom ingen bemerkninger bortsett fra at man ønsket en forklaring på hva som menes med interseksjonalitet.

Vedtak

Høringsinnspillet godkjennes med de tilbakemeldinger som kom fra komiteen.

Sak 06/16 Forberedelse NFR-møte i mai 2016

Komiteen diskuterte hvilke saker skal være med, og følgende punkter ble foreslått.

Mangfoldsutredningen og utvidet mandat.

AFIs mangfoldsundersøkelse synliggjør behovet for mer forskning. I tillegg viser den at det er store utfordringer med inkludering og at det er behov for større kunnskap om tiltak, mangfoldsledelse og karriereutvikling for etniske minoriteter i norsk akademia. Hva betyr dette for NFRs arbeid?

Komiteen har besluttet å nedsette en arbeidsgruppe som skal identifisere virkemidler og tiltak for å følge opp funnene i rapporten.

Kjønnsperspektiver og mangfoldsperspektiver i forskning

Kif har fulgt opp temaet under institusjonsbesøk og i sekretariatets arbeid. Er det aktuelt med videre samarbeid?

Horisont 2020

Det finnes et etablert trepartssamarbeid mellom KD, UHR og Forskningsrådet på dette feltet. Det er helt klart behov for å adressere kjønnsbalanse blant søkere til Horisont 2020. Kif har hatt et første møte med Forskningsrådets internasjonale enhet om saken. Vi har foreslått at et kjønnsperspektiv inkluderes på flere av tiltakene – opplæring, analyse mm.

Balanse

I løpet av 2016 har lederutvikling og lederopplæring blitt tematisert. Det er viktig å spre kunnskap til sektoren. Hittil har Kif i liten grad fått muligheten til å delta fordi deltagelse er avgrenset til kun å omfatte institusjoner som har fått midler.

Vedtak

Komiteleder sender Norges Forskningsråd et brev med forslag til tema basert på komiteens innspill.

Sak 07/16 Årsrapport, Etter halvgått løp- komiteen gjør opp status og ser fremover

Komiteen drøftet først skisse til årsrapport. Deretter startet komiteen en diskusjon om status etter to år.

Årsrapport

Komiteen drøftet den utsendte skissen. Det ble også diskutert om man skulle satse på en svært kort rapport, eller om det er greit å ha tilsvarende lengde som i tidligere år. Hovedsaken er at rapporten viser aktiviteter og bruk av midler er i samsvar med mål i Kifs strategi og tilskuddsbrevet. Samtidig må rapporten tydeliggjøre Kif-komiteens rolle i et skiftende politisk landskap, fordi det er ikke opplagt for alle hva komiteen er og skal være.

Gjedremrapporten og Strukturmeldingen viser at Kif kan ses på som kun et forvaltningsorgan. Mandatet tilsier at Kif ikke **bare** skal være et forvaltningsorgan, men en pådriver som driver utviklingsarbeid og fremmer nye argumenter for kjønnsbalanse og mangfold. Komiteen skal være uavhengige for å kunne påvirke der det trengs, og for å være en «spyspiss».

Årsrapportens innhold må ta høyde for disse forholdene.

Vedtak.

Det var i all hovedsak enighet om det utsendte disposisjonen. Sekretariatet får fullmakt til å ferdigstille årsrapporten.

Etter halvgått løp- komiteen gjør opp status og ser fremover

Komiteen startet en diskusjon om status etter to år. Spørsmålene som man ønsket besvart var: Har vi gjort det vi hadde tenkt?; Er komiteen fornøyd? Hva skal vi gjøre de neste to årene? Det ble også stilt spørsmål om hva som vil være en god måte å avslutte komiteperioden på.

Komiteen kom i gang med en diskusjon, men ble ikke ferdige. Dette var temaer som ble tatt opp:

Ledelse: Skal vi ha en egen satsning slik strategien legger opp til eller for eksempel følge opp det som skjer i BALANSE med et tettere samarbeid. Det er også foreslått å utvikle en egen modul i samarbeid med Dekanskolen til UHR og Forskningslederprogrammet på UiO.

Avslutningsseminar/konferanse

Tidligere har komiteen vært inne på å samarbeide med det Nationella Sekretariatet for Genusforskning (Gøteborgs Universitet) om å arrangere et Gender Summit i Norden. Et alternativ kunne være å ha en nordisk konferanse som ivaretok kjønns- og mangfoldsdelen av mandatet.

Alternativt kunne man ha et nasjonalt toppledermøte hvor lederne kommer og vi utfordrer dem på våre saksområder. Det er også mulig å inkludere innlegg fra forskere som har gjort relevant arbeid innen mandatområdet, med kommentarer fra komiteen. Et sluttseminar må bidra til å markere at Kif ikke bare skal være et forvaltningsorgan, men en pådriver. Vi skal være uavhengige for å kunne påvirke der det trengs. Uansett form, skal sluttseminaret gi innspill til det videre arbeidet basert på prioriterte felt i komiteens fireårige periode.

Vedtak

Sekretariatet bes om å forberede en sak på neste møte 9.-10.mai basert på årsrapporter 2014 og 2015 og handlingsplaner som bakgrunn for å gjøre opp status og bestemme veien videre.

Sak 08/16 Forberedelse av institusjonsbesøk Nord Universitet

Komiteen diskuterte utsendte dokumenter om Nord Universitet. De har en nøktern beskrivelse av status mht likestilling. Handlingsplanen gjelder alle grunnlag og har en del positive tiltak. Komiteen ønsket å få frem erfaringer med mangfold – også god praksis. Noen av instituttene har allerede en høy grad av mangfold blant ansatte.

Brevet til Nord Universitet tar opp kjønnsimplikasjoner av fusjonen, og komiteen ønsker å høre om relevante erfaringer og stille spørsmål om hvordan ledelsen tenker å ivareta denne dimensjonen i sitt arbeid.

Det blir viktig å høre hva de tenker å gjøre mht tiltak for å bedre status for kvinnelige vitenskapelige ansatte. Nettverkskonferansen har et tydelig fokus på dette temaet, og vil kunne bidra til å øke kompetanse og oppmerksomhet.

Det er positivt at kjønnspektiver og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning nevnes særskilt. Det ble foreslått å utfordre ledelsen om de tre viktigste punktene i handlingsplanen. Komiteen var enige i å nevne behov for å få flere kvinnelige deltakere i Horisont 2020.

Vedtak

Komiteen tar med seg momenter i diskusjonen i møte. Et oppsummerende brev sendes til Nord Universitet i etterkant av møtet.

Sak 09/16 Orienteringssaker

- Program strukturkonferansen
- Kvalitetsmeldingen- innspill fra komiteen
- NIFU rapport
- Ledelse
- Høring Forskningsrådets rekrutteringspolicy
- Brev til Kunnskapsdepartementet fra Stop #Allwhitepanel
- Dårlig kjønnsbalanse i ERC og Horisont 2020
- Deltakelse på 9th European Conference on Gender Equality in Higher Education (Paris, 12-14. September 2016)
- Sekretariatet orienterer om arrangement de har deltatt på.
- Orientering om aktiviteter i Balanseprogrammet
- Komitemedlemmene orienterer om arrangement de har deltatt på som Kif-medlemmer
- Komiteleder orienterer om arrangement han har deltatt på som komitéleder

Vedtak:

Komiteen tok orienteringen til etterretning.