

## Referat fra komitemøte 19. mai 2022 - Gardermoen

Til stede:

### Medlemmer

Dekan Ragnhild Hennum, Universitetet i Oslo, leder  
Forskningsjef Ole Jacob Sending, Norsk utenrikspolitisk institutt, nestleder  
Instituttleder Torjer Olsen, UiT - Norges arktiske universitet  
Førsteamanuensis Yan Zhao, Nord Universitet  
Førsteamanuensis Ronald Mayora Synnes, Universitetet i Agder  
Forsker II Julia Orupabo, Institutt for samfunnsforskning  
Divisjonsdirektør Camilla R sj , Nofima  
Forskningsjef Tove Håpnes, Sintef  
Førstelektor Feroz M. Shah, Akademiet for yngre forskere  
Stipendiat Anna Piterskaya, Stipendiatorganisasjonene i Norge  
Rolf Martin Aspenes, Norsk studentorganisasjon  
Avdelingsdirektør Johannes Waage L vhaug, Forskningsrådet

### Varamedlemmer

Professor Ragnhild Kvålshaugen, BI  
Student Caroline Erviks ter, Norsk studentorganisasjon

### Observatører

Fagdirektør Katrine Weisteen Bjerde, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Utredningsleder Herdis Hølleland, Kunnskapsdepartementet

### Fra sekretariatet

Seniorrådgiver Heidi Holt Zachariassen  
Seniorrådgiver Ella Ghosh

### Program

Dato	Tid	Aktivitet	Sted/kommentar
18.mai	19.00	Middag p� hotellet for de som overnattet p� Gardermoen	Restauranten p� Radisson Red Gardermoen
19.mai	9.00-11.30	M�terom 16	Komitem�te
	11.30-12.30	Lunsj	
	12.30-16.00		Komitem�te

## Saksliste

Sak 04/22	Godkjenning av innkalling og saksliste
Sak 05/22	Godkjenning av referat fra møtet i Kif-komiteen 25. mars 2022
Sak 06/22	Strategi for Kif-komiteen 2022-2025
Sak 07/22	Innspill til høring Finansieringsutvalget
Sak 08/22	Kunnskapsinnhenting- dialog med Kunnskapsdepartementet
Sak 09/22	Aktivitetsplan 2022
Sak 10/22	GENDERACTIONplus
Sak 11/22	Orienteringssaker
Sak 12/22	Eventuelt

## Saksliste

### Sak 04/22 Godkjenning av innkalling og saksliste

Det kom ikke forslag til saker til eventuelt.

## Vedtak

*Kif-komiteen godkjente innkalling og saksliste.*

### Sak 05/22 Godkjenning av referat fra møtet i Kif-komiteen 25. mars 2022

Utkast til referat ble sendt ut til kommentar. Det kom ingen forslag til endringer.

## Vedtak

*Kif-komiteen godkjente referatet. Referatet legges ut på [www.kifinfo.no](http://www.kifinfo.no) etter endelig godkjenning i møtet.*

### Sak 06/22 Strategi for Kif-komiteen 2022-2025

Komiteen ga innspill til strategi med utgangspunkt i innspill fra leder/nestleder og spørsmål lagt fram til diskusjon.

- Hva er status for områdene i vårt mandat nå? Hvor vil vi være om fire år?
- Hvilke utfordringer peker seg ut som særlig viktige? Hva må vi prioritere?
- Hvem vil Kif-komiteen påvirke (målgruppe)?
- Hvem skal komiteen samarbeide med for å få størst gjennomslag over tid?
- Hvilke aktiviteter skal vektlegges særlig for å få til resultater jfr. prioriteringer?  
Bør listen av våre aktiviteter revideres med tanke på endret mandat?
- Hvordan kan Kif utforme mål som det er mulig å rapportere på? Bør Kif ha mål per aktivitet eller per mandatområde?
- Bør strategien ha noen tverrgående mål uavhengig av diskrimineringsgrunnlag som for eksempel arbeidet med handlingsplaner, karriere, inkludering og trakassering?

Komiteen drøftet status og utfordringer, og generelle overordnede utfordringer med kjønnsbalanse og mangfold i forskning i plenum. Deretter ble samarbeidsparter og aktiviteter diskutert i grupper, og tatt med tilbake til plenum

*Hva er status for områdene i vårt mandat nå? Hvor vil vi være om fire år?*

Strategien må skille mellom hva Kif kan gjøre og hva sektoren kan få til. Sektoren øker andel kvinner i toppstillinger i gjennomsnitt med ett prosentpoeng i året. Samlet andel kvinner vil øke, men ikke på alle områder. Hva betyr dette for Kif-komiteens strategi?

### *Hvilke utfordringer peker seg ut som særlig viktige? Hva må vi prioritere*

Det er stor variasjon mellom fagmiljøer når det gjelder kvinneandel – særlig knyttet til andel kvinner i toppstillinger. Derfor er det hensiktsmessig å se på utfordringer og sette mål for områder der det i dag er lav andel kvinner. Kif bør undersøke hvilke årsaker som forårsaker slik skjevfordeling og foreslå ulike tiltak for å rette opp ubalansen. ha fokus på å løfte de områdene som ligger lavest. hva som gjør at vi ikke klarer å få flere kvinner inn og opp i noen fag? Noen fag har kjønnsmessig skjevfordeling allerede på bachelor- og masternivå, men det forklarer ikke all variasjon. Det er for eksempel flere kvinner enn menn som starter på medisin, men det reflekteres ikke i toppstillingene. Fag er innrettet ulikt, og det kan tenkes at dette gjør at kvinner og menn og studenter med ulik bakgrunn tiltrekkes til ulike fag. Det kan også være store forskjeller i rekruttering, kjønnsbalanse og mangfold på institusjoner i ulike regioner.

I noen fag går sektoren mot et generasjonsskifte; Kif bør oppmuntre berørte miljøer til å ha en tilnærming til rekruttering som ivaretar kjønn og mangfold, altså bevissthet om rekrutteringsmassen. Hvis det å løfte faggrupper som har dårlig kjønnsbalanse og lite etnisk mangfold blir en føring, har dette betydning for hvilke virkemidler Kif velger.

Kif må også ha et blikk på spredning av erfaringer på de som lykkes med gode tiltak og metoder. Kif får nå drøhjelp fra EU og Forskningsrådet i arbeidet med handlingsplanarbeid og kjønnsperspektiver. Karriereutvikling bør være et sentralt tema i institusjonenes handlingsplaner, med søkelys på egnede tiltak for bedre karriereutvikling. Sektorens arbeid med karriere og Kifs arbeid med karriere bør knyttes tettere sammen som for eksempel arbeidet med forskervurdering (UHR) og DORA.

Kif har et større mandat, men ressursene er de samme.

Det er stor ulikhet i kunnskap på de ulike mandatområdene. Det er for lite kunnskap om ekskluderingsmekanismer knyttet til etnisk mangfold. Et rapporteringskrav om etnisk mangfold fra Kunnskapsdepartementet kunne gi retning i sektorens arbeid. Institusjonene vet ikke hvordan de skal undersøke temaet. Det er viktig å finne metoder for å jobbe med etnisk mangfold som er lov og som gjør det mulig for institusjonene å jobbe videre med dette. Et utfall av komiteens arbeid kan være anbefalinger om f.eks. kartlegging eller andre metoder til sektoren. Det er viktig å sørge for at mangfoldskompetanse vektlegges ved ansettelse av ledere. Det foreslås at universiteter og institusjoner med god erfaring med mangfoldsrekruttering (f.eks. store bedrifter i andre sektorer eller Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.IMDI) inviteres til senere møter.

Komiteen påpekte at den mangler kunnskap om sosial bakgrunn og klasse blant forskere. Det har vært lite forskning om klasse generelt de siste 30 årene. Det lille vi har av statistikk kan tyde på underrepresentasjon blant doktorander og masterstudenter opp mot andel av personer fra arbeiderklassen i befolkningen.

### Hvilket mangfold skal Kif omtale?

Kif kan ikke jobbe med alt samtidig, men noen mente at når komiteen diskuterer inkludering kan andre grunnlag omtales på overordnet nivå. Komiteen drøftet hvorvidt og hvordan nedsatt funksjonsevne og andre diskrimineringsgrunnlag eller aspekter av mangfold kan håndteres.

Kif vil få noe kunnskap om forskere med nedsatt funksjonsevne via forskningsoppdraget gitt til Arbeidsforskningsinstituttet. Store kunnskapsbedrifter som Telenor har høstet erfaringer om inkluderingstiltak for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Samtidig er det et dilemma at sektoren trenger innspill på feltet utover det komité og sekretariat har kompetanse eller ressurser til. Dette er et strukturelt problem, ikke kun Kifs anliggende. Det er mulig å få råd om nedsatt funksjonsevne og studenter fra Universell, men forskeres karrieremuligheter er ikke ivare tatt der.<sup>1</sup> Det er mulig å få råd

---

<sup>1</sup> Problemstillingen er diskutert med KD og HK-dir, Det er ønskelig at de drøfter mulige løsninger.

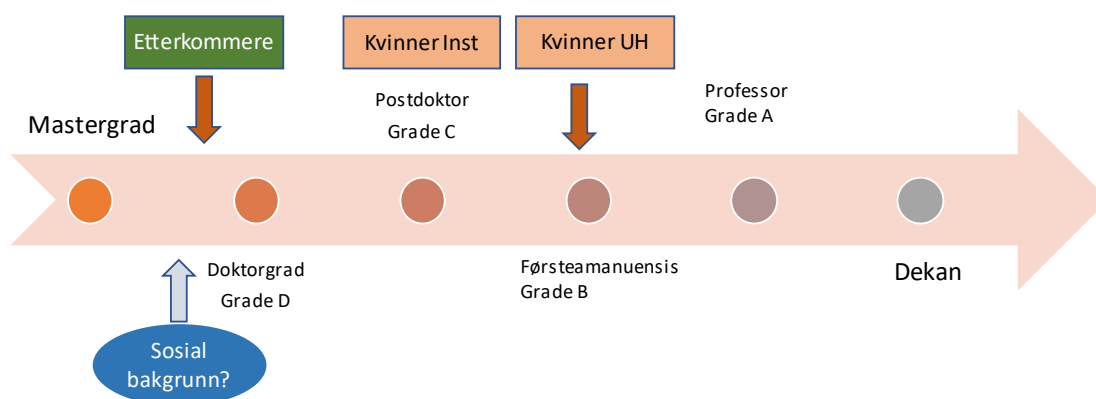
fra Rosa kompetanse om LHBT+ rettigheter. LDO gir generelle råd om alle grupper med lovvern, inkludert tro/livssyn og alder.

KD og HK-dir bør drøfte hvordan mangfold utover Kifs ansvarsområde bør håndteres (ansvar/kompetanse).

*Bør strategien ha noen tverrgående mål uavhengig av diskrimineringsgrunnlag som for eksempel arbeidet med handlingsplaner, karriere, inkludering og trakassering?*

Det ble foreslått å ha mindre søkelys på enkeltgrunnlag med lovvern, og mer på overgrepene innsatser: inkludering, karriereutvikling og trakassering. Komiteen bør jobbe mer flerdimensjonalt/interseksjonelt i denne perioden. Dette kan være en overbygning for alle de tre diskrimineringsgrunnlagene nevnt i mandatet. Hvis komiteen finner de gode praksisene, kan det å lage gode oversikter være et synlig resultat: tiltak for å rekruttere og beholde mangfoldet i organisasjonen kan være et felt vi rapporterer på.

## Kritiske overganger i en forskerkarriere



*Diagrammet er revidert etter innspill i diskusjonen.*

Karriereløp må bli et sentralt tema- både forskerkarriere og lederkarriere. Her kan komiteen bruke de kritiske overgangene for å strukturere og prioritere ulike grupper. Komiteen kan velge å se på karriereløp på tvers av grunnlag og få inn et interseksjonelt perspektiv i tråd med utvidelsen av mandatet. Vi må si noe om hindre for rekruttering inn og hindre for å følge karriereløpet videre.

Komiteen må være bevisst at suksess ikke bare er lineær utvikling, alle kan ikke oppnå toppstilling – og ikke alle ønsker å bli professor. Å rekruttere og å beholde kan virke motsetningsfylt i et forskerløp det er kun et mindre antall kandidater som velges fra doktorgradsstipendiater til postdoktor og over til neste trinn i karrieren. Men det er viktig å unngå at universiteter, høgskoler og institutter systematisk mister de gruppene som er underrepresentert på topp. Altså vil det være et mål å rekruttere og beholde et mangfold. Vi må se på rekrutteringens mange faser. Ikke bare første fase, men også de mer lukkede, fasene hvor målene om bred rekruttering forsvinner, jf. forskning fra Mangset/Orupabo.

Komiteen ønsker at DORA-erklæringens prinsipper og KDs karrierestrategis kjønnsbalanse og mangfoldsmål er verktøy sektoren skal bruke aktivt. KD starter arbeidet med ny forskrift for ansettelse og opprykk. NOR-CAM, DORA. UHR-enheter skal få uttale seg.

Et tverrgående tema som flere mente er viktig er mangfoldsledelse. Mandatets tekst om inkludering og trakassering krever bevissthet om å ta imot og inkludere. Komiteen understreket samtidig viktigheten av å inkludere ledelsen i arbeid for kjønnsbalanse og mangfold- dette vet vi mye om fra forskning. Ledere trenger bevisstgjøring og tilgjengelige tiltak. Kif kan bidra med kunnskap og samle tiltak som fungerer. Det er viktig at komiteen diskuterer hva den legger i bevissthet/bevisstgjøring. Bevisstgjøring kan også være ansvarliggjøring.

Tre overskrifter vil være sentrale; 1) karriereløp med kritiske overganger, 2) ledelse (med vekt på inkludering) og 3) trakassering (og diskriminering).

*Hvem vil Kif-komiteen påvirke (målgruppe)?*

Alternativ formulering - Hvem skal Kif-komiteen jobbe mot? Ledere på alle nivåer er den viktigste samarbeidsgruppen. Tillitsvalgte ble også nevnt, på grunn av rollen de spiller ved ansettelser og i styrer og råd. Det er ønskelig å komme inn i organisert lederopplæring.

*Hvem skal komiteen samarbeide med for å få størst gjennomslag over tid?*

Mandatet tydeliggjør at Kif-komiteen skal samarbeide med UHR, FFA og Forskningsrådet. Det er også aktuelt å samarbeide med Stipendiatororganisasjonen og Akademiet for yngre forskere relevante fagforeninger og NSO. Komiteen kan utforske samarbeid med private aktører på rekruttering (Dyveke Hamza og Telenor ble nevnt) og offentlige aktører som IMDI.

*Hvilke aktiviteter skal vektlegges særlig for å få til resultater jfr. prioriteringer? Bør listen av våre aktiviteter revideres med tanke på endret mandat?*

Nettverkskonferansen: Det ble reist spørsmål om komiteen bør selv stå som arrangør på nettverkskonferansen, og om workshops kan inngå i programmet. Det vil fortsatt være hensiktsmessig å ha konferansen i ulike fylker, for å sikre deltakere fra nærområder. Det bør fortsatt være kombinert strømming og fysiske møter.

Workshops: En måte å nå ledere på kan være å ha workshops der ledere deler erfaringer om utfordringer og gode løsninger. Det er også mulig å ha workshops for faggrupper der det er særlig behov for bedring i kjønnsbalanse og mangfold. For eksempel invitere inn jurister, økonomer og filosofer (humanister).

Institusjonsbesøk: Det kom forslag om deling av komiteen ved besøk der det er mulig. Dette kan skje på to måter: deling på to institusjoner eller deling på toppledelse og andre i institusjonen – likestillings- og mangfoldsutvalg eller en gruppe instituttledere på valgte fag.

Kommunikasjon: Her er Kifinfo et sentralt virkemiddel. Kif bør ha mer et formalisert samarbeid med Khrono. Kronikkrekke/ spalte på kjønnsbalanse og mangfold. Hele sektoren kan bidra.

Kunnskapsutvikling vil være et viktig tiltak også i denne perioden. Kif har bestilt en studie allerede, men det er viktig å fremme forskning om mandatområdene også i årene som kommer. Her vil Kifs dialog med KD og Departementenes forskningsutvalg være viktig (se sak 08/22). HK-Dir og Forskningsrådet har også en rolle i å fremme mer forskning på kjønnsbalanse, mangfold, inkludering og trakassering i academia. Det er behov for å gjøre arbeidet i BALANSE tilgjengelig for alle.

Lederopplæring/mangfoldsledelse vektlegges sterkt som virkemiddel i denne perioden.

## Oppsummering

<i>Oppgaver i forrige periode</i>	<i>Forslag i denne perioden</i>
<i>Rådgivning</i>	<i>Som før (handlingsplaner, tiltak mv)</i>
<i>Konferanser og seminarer</i>	<i>Årlig nettverkskonferanse og workshops</i>
<i>Kommunikasjon</i>	<i>Kifinfo og Khrono</i>
<i>Institusjonsbesøk og oppfølging</i>	<i>Delt modell er foreslått</i>
<i>Lederopplæring</i>	<i>Løftes i denne perioden</i>
<i>Kunnskapsutvikling</i>	<i>Nye tema, nye virkemidler</i>
<i>Politisk pådriverarbeid</i>	<i>Ikke diskutert</i>
<i>Komiteemøter</i>	<i>Ikke diskutert</i>
<i>Internasjonal samhandling</i>	<i>GENDERACTIONplus, ellers som før</i>

*Hvordan kan Kif utforme mål som det er mulig å rapportere på? Bør Kif ha mål per aktivitet eller per mandatområde?*

Komiteen diskuterte om det var hensiktsmessig å sette tallmål for de ulike grunnlagene eller å sette mer kvalitative mål for arbeid med inkludering, trakassering og bevisstgjøring. Hvordan kan komiteen måle sin innsats? Det vi kan måle er økt bevissthet og kunnskap, løfte bunnen, mer forskning på mandatsområdene.

*Hvilken form skal strategien ha?*

Komiteen drøftet om det er hensiktsmessig med strategi eller handlingsplan. Det ble foreslått å lage en overordnet strategi med årlige aktivitetsplaner. Komiteen står for strategien, en aktivitetsplan kan utformes av sekretariatet. En 4-årig handlingsplan ble foreslått av evalueringen, men komiteen mente at man risikerer for mange dokumenter, noe som kan komplisere rapportering.

### **Vedtak**

*Ragnhild Hennem og Ole Jacob Sending lager nytt utkast til strategi som sendes ut til kommentar før Kif-møte 29-30. august. Komiteen tar sikte på å vedta strategien på møtet 29-30 august.*

### **Sak 07/22 Innspill til høring Finansieringsutvalget**

Det kom ingen kommentarer til det forelagte forslaget til innspill.

### **Vedtak**

*Høringsinnspill til Finansieringsutvalgets rapport sendes slik forelagt komiteen.*

### **Sak 08/22 Kunnskapsinnhenting- dialog med Kunnskapsdepartementet**

I april hadde Kifs sekretariat et møte med Kunnskapsdepartementet (KD) for å avklare når og hvordan komiteen kan spille inn om kunnskapsbehov. Det ble bestemt at Kif-komiteen skulle få en orientering med mulighet for innspill på komitemøtet i mai.

Herdis Hølleland orienterte om Kunnskapsdepartementets bestilling av forskning og statistikk framover. Kunnskapsdepartementet har en utredningspott til bruk for forskning, og har to måter å innhente kunnskap på; Dette kan skje ved å gi oppdrag til analyseteamet som tar det med i utlysninger som oftest løses av forskningsinstitutter. Eller ved å gi oppdrag om mindre utredninger i tildelingsbrev til underliggende etater (for eksempel HK-dir). For tiden er et kort prosjekt om gjennomføring på doktorgrad og et lengre prosjekt om karriereveiledning under utarbeidelse.

KD utarbeider tildelingsbrev til underliggende etater i september, og hvis komiteen ønsker å gi innspill er det mulig å diskutere behov for statistikk eller kunnskapsinnhenting på møtet i komiteen i slutten av august. Kif-komiteen kan også gi innspill om kunnskapsbehov i et møte med

Departementenes forskningsutvalg. Med bakgrunn i informasjonen om muligheten for å spille inn om behov for forskning, bør komitemøtene jevnlig sette kunnskapsbehov på dagsorden. Med et nytt og utvidet mandat som delvis mangler et kunnskapsgrunnlag vil dette være viktig.

#### **Vedtak**

*Kifs ledere og sekretariat forbereder en sak på neste komitemøte om forskningsbehov. Konklusjonene kan gi grunnlag til innspill til KDs tildelingsbrev til underliggende etater og Departementenes forskningsutvalg.*

#### **Sak 09/22      Aktivitetsplan 2022**

Det kom ingen kommentarer til forelagt aktivitetsplan 2022.

#### **Vedtak**

*Aktivitetsplanen ble vedtatt*

#### **Sak 10/22      GENDERACTIONplus**

Kifs deltakelse i GENDERACTIONplus og de ulike arbeidspakkene ble presentert. Kif leder arbeidspakken om interseksjonalitet og inkludering. De ulike arbeidspakkene, som arbeidet med kjønnsbasert vold og trakassering og arbeidet med handlingsplaner, vil i tillegg til arbeidspakken om interseksjonalitet og inkludering være viktige for Kifs arbeid i inneværende periode. For å knytte komiteen nærmere arbeidet ble noen av komiteens medlemmer bedt om å være med i en ressursgruppe for faglige innspill og diskusjon underveis. Ronald Mayora Synnes, Julia Orupabo og Yan Zhao sa seg villige til å sitte i denne gruppen.

#### **Vedtak**

*Komiteen holdes orientert om arbeidet i GENDERACTIONplus. Tre komiteemedlemmer blir med i en ressursgruppe.*

#### **Sak 11/22      Orienteringssaker**

- AFI fikk forskningsoppdraget Kif lyste ut
- Nettverkskonferansen 2022
- Innlegg NTNUs likestillingsutvalg
- Kurs i prosjektstyring og rapportering for Horisont Europa-prosjektet GENDERACTIONplus
- Møte om kjønn og mangfold i UHRs Dekanskolen
- Lansering av forskningsrapport om mangfold og inkludering 31. mai ved UiO
- Tilstandsrapport for høyere utdanning
- Mangfold i utdanning og etat ved Politihøgskolen

#### **Sak 12/22      Eventuelt**