



Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Vår referanse:
26/18865

Dato: 11.09.2026

Innspill til Veileder til personellsikkerhet i UH-sektoren

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning og høyere utdanning (Kif) er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet og har vært aktiv siden 2004. I perioden 2026–2029 skal komiteen støtte og anbefale tiltak som fremmer bedre kjønnsbalanse og større mangfold i forskning og høyere utdanning. Komiteen skal også bidra til økt kunnskap om utfordringer knyttet til mangfold, inkludering og trakassering i sektoren, herunder hvilken betydning kjønn og sosial og etnisk bakgrunn har for utdanningsvalg og forskerkarrierer.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har sendt Veileder til personellsikkerhet i UH-sektoren på høring, med frist 15. september.

Komiteen har drøftet saken på to komitemøter (4-5. mai og 7-8. september). Kif arrangerte en workshop om temaet 15. juni og en debatt 11. august med støtte fra en arbeidsgruppe oppnevnt av komiteen. Komiteens innspill bygger på dette arbeidet.

Kif støtter at diskrimineringsvernet omtales eksplisitt, men anbefaler at dette hensynet løftes tydeligere frem som et gjennomgående premiss i veilederen. Komiteen vil særlig understreke følgende hovedpunkter:

- sikkerhetshensyn og diskrimineringsvern må ivaretas samtidig
- sikkerhetstiltak bør vurderes opp mot konsekvensene for den enkeltes oppgaver, tilganger og tilknytning til institusjonen



- arbeidet med personellsikkerhet må ses i sammenheng med virksomhetenes ansvar for et trygt og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø

Kif anbefaler at veilederen gir råd om forholdet mellom gruppetilhørighet og **individuelle vurderinger**. Sikkerhetstiltak må ikke bygge på nasjonalitet, statsborgerskap eller landtilknytning alene, men på konkrete og etterprøvbare risikovurderinger. Diskrimineringsnemndas [vedtak](#) i saken om NORCE kan brukes som eksempel på hvilke krav lovverket stiller til prosessen.

Veilederen bør omtale hvordan institusjonene skal ivareta stipendiater, postdoktorer og andre i **midlertidige stillinger**. For denne gruppen kan forsinkelser og begrensede tilganger få særlig store konsekvenser. Tiltakene bør gi tilstrekkelig risikoreduksjon uten å medføre unødige forsinkelser i forskningsl pet.

Forskjellsbehandling kan være lovlig, men bare når den har tydelig grunnlag i lovverket og er nøye vurdert opp mot andre hensyn. Når presset er stort eller konfliktene skjerpes, må institusjonene v re særlig varsomme med praksiser som kan svekke arbeidsmiljøet eller den enkeltes rettssikkerhet.

Det er viktig at veilederen verner ansatte mot både opplevd og reell mistenkeliggjøring og **stigmatisering**. Den bør omtale behovet for tydelige mottaks- og oppfølgingsrutiner, kompetanse, konfidensialitet, kontradiksjon og vern mot gjengjeldelse.

For ansatte, særlig berørte internasjonale ansatte, kan begrepet **s rbarhetssamtale** skape inntrykk av at de selv utgjør en sikkerhetsrisiko. Formålet er imidlertid å forebygge situasjoner der ansatte kan bli utsatt for press, påvirkning eller annen risiko. Veilederen bør derfor tydeliggjøre at samtalene skal beskytte ansatte, og gi ledere råd om hvordan de kan gjennomføres på en trygg og inkluderende måte.

Selv om målgruppen er UH-sektoren, bør veilederen omtale relevante momenter for **forskningsinstituttene** gitt særtrekk ved sektoren, blant annet prosjektfinansiering, oppdragsforskning, internasjonalt samarbeid og sammensatte arbeidsgiver- og oppdragsgiverkrav.

Kif vil trekke frem lederes behov for **opplæring** som kombinerer sikkerhetsfaglig, arbeidsrettslig og likestillingsfaglig kompetanse.

Veilederen bør også anbefale **evaluering** av om tiltak f r utilsiktede konsekvenser for arbeidsmiljø, inkludering og karriereutvikling.



**Komité for kjønnsbalanse og mangfold
i forskning og høyere utdanning**

Vennlig hilsen

Carl Christian Thodesen

Leder

Ella Ghosh

Seniorrådgiver