

Årsrapport 2020

Innhold

Forord.....	1
Kif-komiteens strategi og hovedarbeidsområder 2018-21	2
Rapportering om aktiviteter på Kifs hovedarbeidsområder	2
Rådgivning.....	2
Arrangementer	3
Kommunikasjon.....	3
Institusjonsbesøk.....	4
Ledelse	5
Kunnskapsutvikling	5
Politisk pådriverarbeid	6
Komitemøter	7
Internasjonal samhandling	7
Ressursbruk.....	9
Forhold som påvirker realisering av Kifs mandat og overordnede mål for sektoren.....	10
Nasjonale og europeiske føringer, ressursbruk og rolleavklaring.....	10
Andre forhold.....	10
Vedlegg.....	10

Forord

Den 5. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning ble oppnevnt av Kunnskapsdepartementet i 2018, og skal arbeide med kjønnsbalanse, mangfold og kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning. Årsrapporten beskriver hvordan mandatet er blitt utført i 2020. Komiteen vedtok en strategi for arbeidet våren 2018, der mål og aktiviteter ble beskrevet. Denne rapporten beskriver hvordan komiteen har arbeidet opp mot aktivitetsmålene i strategien. Rapporten gir også en kort beskrivelse av bruk av midler i 2020. Revidert årsregnskap er vedlagt. Et eget vedlegg gir informasjon om Kifinfos arbeid i 2020.

For Kif-komiteen som for alle andre ble dette et annerledes år. Til tross for dette har Kif gjennomført det samme antall komitemøter, møter med institusjoner og arrangementer som i et normalår. Kif kan se tilbake på et år med gode resultater av det arbeidet som ble lagt ned med høringssaker, faglig rådgivning, konferanser, informasjons- og pådriverarbeid og kontakt med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. I 2020 var karrieretiltak, innovasjon og handlingsplanarbeid viktige temaer.

Kif-komiteens strategi og hovedarbeidsområder 2018-21

Komiteen utarbeidet et [strategidokument](#) våren 2018. Komiteen skal i inneværende periode særlig jobbe med disse områdene:

- Fremme kjønnsbalanse i toppstillinger
- Økt etnisk mangfold i forskning
- Fremme kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning
- Arbeide mot seksuell trakassering

I strategien har Kif skilt mellom sektormål og mål for egen aktivitet. De overordnede målene for sektoren inkluderer at institusjonene skal ha handlingsplaner, øke andelen kvinner i toppstillinger, øke mangfold blant vitenskapelige ansatte samt integrere kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og i lederprogrammer. Kif har vært, og vil være pådriver for at dette skal skje. Det er UH- og forskningsinstituttene samlete innsats som vil påvirke hvorvidt målene blir oppnådd eller ikke.

Komiteen har vedtatt mål for sine hovedaktiviteter der komiteen selv styrer aktivitetsnivået og ressursbruk per år. I neste del rapporteres det på hovedaktivitetene og målene for disse med en beskrivelse av hvordan de er blitt fulgt opp, samt en kort vurdering av effekt/måloppnåelse.

Rapportering om aktiviteter på Kifs hovedarbeidsområder

Rådgivning

Mål: Kif-komiteen og sekretariatet skal i perioden gjøre tilbudet om rådgivning bedre kjent og ha respondert på henvendelser innenfor mandatsfeltet.

Aktiviteter

I 2020 ble Kif-sekretariatet kontaktet av bl.a. Norges idrettshøgskole, Norges Handelshøyskole, Høgskulen i Volda, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Agder. Likestillingsrådgivere og ledere spør om handlingsplaner, program for seminarer, forslag til innledere, innspill til tiltak, rapportering og mye annet. Offentlige instanser ber også om innspill og råd grunnet pågående prosesser. Kif har spilt inn til bl.a. Kulturrådet, BUFDIR og Kunnskapsdepartementet.

I 2020 deltok Kif i ulike fora i UHRs regi. Et viktig arbeid var deltakelsen i UHRs stillingsstrukturvalg, men også rådgivning til ulike fagstrategiske og fellesstrategiske enheter i UHR. Kif deltok med en representant fra sekretariatet som UHRs representant i Kunnskapsdepartementets ressursgruppe for utvikling av Strategi for forskerrekruttering og karriereveier.

I tillegg hadde Kif, ved sekretariatet, tett kontakt med Kunnskapsdepartementet innenfor mandatområdet gjennom hele året. Her vil vi særlig trekke frem dialogen rundt ny og oppdatert statistikk på etnisk mangfold i norsk UH-sektor.

Forskere fra Norge og andre land ber om litteratur, kontakter eller erfaringer innen kjønnsbalanse og etnisk mangfold. Noen tar kontakt om prinsipielle saker, slike saker løftes til komiteen. Personer som ønsker bistand (i klagesaker) blir henvist til relevante enheter.

Vurdering

Kif opplever i større grad å bli tatt med inn i prosesser som er innenfor mandatområdet og å kunne bistå med fagkompetanse i utviklingen av nye strategier og forslag.

Rådgivning initieres av personer på institusjonene, og kan si noe om hvor godt institusjonene kjenner Kifs tilbud. Det kan virke som vi i det videre arbeidet bør ha noe større kontakt med institutt-sektoren, særlig gitt styrkede krav om handlingsplanarbeid.

Kif ser på rådgivning og nettverksbygging som gjensidig forsterkende aktiviteter. En viktig del av rådgivningen er å sette ulike institusjoner med lignende utfordringer eller erfaringer i kontakt med hverandre: i 2020 gjaldt dette for eksempel økonomimiljøer som søker kontakt om kjønnsbalansetiltak. Flere spør om hvor de kan finne eksempler på beste praksis, og ønsker kontakt med institusjoner med lignende utfordringer eller samme profil.

Arrangementer

Mål: Kif skal ha i perioden ha 2 arrangementer årlig i form av konferanse og/ eller seminarer.

Aktiviteter

Kif skulle i samarbeid med NTNU og KILDEN kjønnsforskning.no arrangert konferansen *Kvinnovasjon- inkluderende nyskaping for fremtiden?* 11. mars 2020. Dette var i starten av pandemien og konferansen måtte avlyses. I stedet arrangerte Kif i samarbeid med NTNU et webinar med samme tittel i november 2020 hvor deler av det opprinnelige konferanseprogrammet ble dekket. Webinaret hadde god deltakelse. I mars 2021 arrangeres del 2 av konferansen som et webinar sammen med KILDEN; *Bedre innovasjon med kjønnsperspektiver?*

Kif arrangerte webinaret *Ta ledelsen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning* i august 2020. Dette ble gjort i samarbeid med SINTEF som skulle arrangert den årlige nettverkskonferansen i mars 2020 som ble avlyst.

Kif initierte et seminar med tittelen *Kjønnsbalanse og mangfold i koronaens tid* for likestillingsrådgivere ved universiteter og høyskoler. Dette var et rundebordsmøte for å høre hvordan arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold gikk under pandemien.

Vurdering

2020 ble et annerledes år hvor planene vi hadde for en rekke arrangementer måtte endres. Samtidig opplevde vi at en omstilling til digitale webinarer gjorde at vi kunne nå sektoren på en annen måte. Webinarene vi arrangerte hadde god oppslutning og bredere geografisk deltakelse enn vi får med fysiske arrangementer. Samtidig så vi at vi mister noe når vi ikke kan ha fysiske arrangementer hva gjelder nettverksbygging og et rom for diskusjon som er vanskelig å få til med digitale virkemidler. For fremtiden vil en kombinasjon av webinarer og fysiske arrangementer være den beste måten å formidle og sette Kifs mandat på agendaen.

Kommunikasjon

Mål: Kif skal bli mer synlig i samfunnsdebatten innen forskning og innovasjon. Kifinfo har en økning i antall brukere og ses på som en ressurs av flere aktører i sektoren.

Aktiviteter

Kif-komiteen utarbeidet og vedtok en egen kommunikasjonsplan for 2020. Planen hadde to formål: Motivere UH- og I- sektoren til handling for å fremme kjønnsbalanse og mangfold, kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og gjøre Kif-komiteen, komiteens arbeid og Kifinfo kjent i UH- og I-sektoren. Følgende temaer ble identifisert som hovedarbeidsområder for kommunikasjonsarbeidet: Kjønn og mangfold i innovasjon, etterkommere av innvandrere i norsk forskning, seksuell trakassering i akademia, karriereveier og stillingsstruktur og kjennskap til Kif-komiteen og Kifinfo. Som en følge av korona-pandemien ble et ad hoc-tema på hvordan pandemien påvirker kjønnsbalanse og mangfold i akademia lagt til.

Kif-komiteens leder, medlemmer og sekretariatet skrev flere kronikker og ble intervjuet i sektormedier. Kifs leder og sekretariat deltok med innlegg og i paneler på flere konferanser i Norge og utlandet. Kif laget høringsinnspill og innspill til pågående prosesser i sektoren som også ble omtale på Kifinfo. Kifinfo skrev opptil flere saker på hovedarbeidsområdene i kommunikasjonsplanen. Det ble opprettet en egen informasjonsboks på Kifinfo om følger av korona. I tillegg ble det laget egen nyhetssak og kronikk om temaet. Kifinfos nyhetsbrev for mai 2020 hadde fokus på kjønn og korona.

Foruten komiteens egen hjemmeside Kifinfo, brukes flere digitale plattformer som Twitter, Facebook og LinkedIn for å spre informasjon om Kifs aktiviteter, Kifs mandatområde.

Kifinfo

Kjerneoppgavene på Kifinfo er oppdatering av ressursidene og nyhetsarbeidet. I tildelingsbrevet for 2020 ble ressursider vektlagt i noe større grad enn nyhetsdelen. Kif-komiteens kommunikasjonsplan, der et av målene var å gjøre både komiteens arbeid og komiteens medlemmer mer kjent, påvirket også arbeidet med Kifinfo. Kifinfo fulgte opp Kif-komiteens prioriteringer på forskjellige måter, blant annet gjennom en miniserie med intervjuer med utvalgte Kif-medlemmer: Torjer Olsen om mangfold, Hilde Blix om kjønns- og mangfoldsperspektiver og karriere, Tove Håpnæs om innovasjon og Øystein Gullvåg Holter om seksuell trakassering. Arbeidet i sosiale medier ble styrket i 2020. Vi delte mer fra Kifinfo og Kif-komiteens arbeid, både på Twitter og Facebook, i tillegg til at vi annonserte nyhetssaker. I 2020 gjorde vi dette systematisk, med utvalgte saker, noe som førte til en stor økning i lesernes engasjement på Facebook.

Ressursidene ble forbedret ved at menypunktet med tiltak for kjønnsbalanse fikk nye bokser for sider med presentasjon av ulike tiltak. Det samme arbeidet med en bedre presentasjon og design av oversikten over tiltak for etnisk mangfold ble også satt i gang. Videre ble oversikten over litteratur utvidet med internasjonale publikasjoner. Se vedlegg 1 for mer informasjon om Kifinfo.

Vurdering

Utviklingen av en egen kommunikasjonsplan for Kif-komiteen har vært nyttig for å målrette kommunikasjonsarbeidet ytterligere og engasjere komiteens medlemmer i dette arbeidet. Det har også vært viktig for å koble Kifinfo og komiteens arbeid tettere sammen. Kommunikasjonsarbeid er en av komiteens viktigste aktiviteter og Kifinfos arbeid er veldig viktig for Kifs synlighet og mulighet til å påvirke sektoren i tillegg til å være en ressursbase for institusjonenes arbeid for kjønnsbalanse og mangfold. En intern rapportering på kommunikasjonsplanen for 2020 viste at målene for 2020 ble oppnådd med god margin inkludert tilleggsarbeidet med å sette søkelys på hvordan pandemien påvirker kjønnsbalanse og mangfold i akademia.

Institusjonsbesøk

Mål: Kif vil besøke 10-12 institusjoner i mandatperioden og ha årlige møter med Norges Forskningsråd og Kunnskapsdepartementet.

Aktiviteter

Institusjonsbesøk er en sentral del av Kif-komiteens arbeid. I januar besøkte Kif VID vitenskapelige høyskole. Komiteen hadde deretter møter på Zoom med flere institusjoner med et opplegg som ved institusjonsbesøk. Kif møtte NMBU i mai, Høgskolen i Molde i juni, Norsk utenrikspolitisk institutt i august og Universitetet i Tromsø i november.

Ved institusjonsbesøkene ble komiteens mandatområder satt på dagsorden; Samtidig var diskusjonen preget av hvilke problemstillinger som var mest aktuelle for institusjonen på den tiden besøket fant sted. Institusjonene fikk et oppsummerende brev etter møtene.

Faste årlige møter

Komiteen hadde møte med statssekretær Aase Marthe Horrigmo og representanter fra embetsverket 26.oktober. Komitelederen fortalte om aktiviteter i 2020 og korona-følger for kjønnsbalanse og mangfold i sektoren. KD og Kif diskuterte bruk av kjønnspoeng og andre tiltak for å motvirke kjønnsdelt utdanning. Komiteen ga uttrykk for at det er positivt med ny mangfoldsstatistikk, og påpekte behov for kvalitativ forskning om flere tema; karriereløp for innvandrere og etterkommere; mangfoldsledelse og inkludering/ekskludering i forskerhverdagen. Kif-komiteen uttrykte ønske om mer uttalte føringer fra Kunnskapsdepartementet om etnisk mangfold.

I desember arrangerte Kif og Forskningsrådet et felles fagseminar. Dette som en ny form for årlig møte. På møtet ble flere felles fagtemaer presentert og diskutert. Et hovedtema for møtet var EUs nye krav til handlingsplaner for å kvalifisere seg til Horisont Europa-midler. Hovedinnleder på denne delen av seminaret var generaldirektør for forskning og innovasjon i EU-kommisjonen Jean-Eric Paquet. Det ble diskutert hvilke roller Forskningsrådet og Kif kan ta for å fremme dette kvalifiseringskravet i norsk UH-sektor.

Vurdering

Komiteen ser på institusjonsbesøk som et viktig redskap for sitt arbeid fordi dialogen blir konkret og knyttet til de utfordringer man har lokalt. Besøkene er alltid forskjellige fordi institusjonene har ulik fagprofil og er opptatt av ulike utfordringer; dette gir Kif viktig informasjon til øvrig arbeid. Komiteen ønsker å bidra til endring med sine besøk. Kif opplever at terskelen for å ta kontakt og søke råd er lettere etter komiteens besøk. Dette betyr at institusjonsbesøkene ikke bare blir en engangshendelse, men del av en prosess.

Komiteen verdsetter den årlige dialogen med politisk ledelse i KD.

Kifs årlige møte med Forskningsrådet, som de siste årene har blitt til et felles fagseminar, fungerer godt. Det har skapt en bedre faglig kontakflate og fungerer også som en måte å løfte kjønns- og mangfoldstematikk blant lederne i Forskningsrådet på.

Ledelse

Mål: Kif skal i perioden ha dialog med lederutviklingsprogrammer i sektoren og utvikle materiale til disse programmene og intern lederopplæring.

Aktiviteter

Våren 2020 jobbet sekretariatet med søknad om et flerårig EU-prosjekt om likestillingsledelse sammen med et fagmiljø på OsloMet. Prosjektet fikk ikke støtte.

I mars 2020 skulle den årlige nettverkskonferansen i Trondheim ha fokus på ledelse, likestilling og mangfold. Dette skjedde etter diskusjon med Sintef og NTNU etter Kifs workshop om mangfoldsledelse høsten 2019. Konferansen ble avlyst, men Kif inviterte flere innledere til et webinar i august med samme tema.

Kif hadde et møte med teamet for UHRs dekanakole og lederutviklingsbyrået Mobilize i august. Hensikten var å finne en god måte å integrere likestillings- og mangfoldstema i lederopplæring. Møtets tema følges opp i dekanakolen i 2021.

Vurdering

Kifs ambisjoner på dette området ble ikke fullt ut realisert i 2020. Dette skyldes endring av planer grunnet pandemien. På pluss-siden ser Kif at flere i UH-sektoren nå setter likestillings- og mangfoldsledelse opp som tiltak på handlingsplaner for likestilling/mangfold

Kunnskapsutvikling

Mål: Kif skal ha vært en pådriver til at mer forskning igangsettes og virkemidler utvikles innenfor mandatfeltet i perioden.

Aktiviteter

For å undersøke hvordan ulike forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter organiserer og vurderer arbeidet med likestilling og mangfold, laget Kif en kartlegging vår/sommer 2020. Spørreskjemaet ble sendt til HR-ledere ved utvalgte forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter. Undersøkelsen inkluderte spørsmål om handlingsplaner, midler, personalressurser og lederforankring. Det ble også tatt med spørsmål om trakassering og erfaringer med pandemien. Saken ble drøftet på komitemøte i juni, og både likestillingsrådgivere og UHR-Administrasjon ble konsultert. Sabina Tica, doktorgradsstipendiat i sosiologi ved Universitetet i Oslo, fikk i oppdrag å analysere datamaterialet og skrive rapporten. Rapporten publiseres i april 2021.

Kif-komiteen har i 2020 satt søkelys på flere kunnskapshull på sitt mandatområde.

- I forbindelse med planlegging av konferansen Kvinnovasjon- inkluderende nyskaping for fremtiden så Kif at det finnes blanke felt i eksisterende kilder når det gjelder innovasjon og Kifs mandatområder. Diskusjonen er påbegynt, men det trengs dialog med aktuelle fagmiljøer.
- Kif har diskutert nye spørsmål om trakassering med Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHOT)
- Kif har hatt dialog med Kunnskapsdepartementet og NIFU om statistikk om kjønn og mangfold som dekker instituttsektoren.
- Det trengs kvalitativ forskning for å supplere statistikken ad karriereveier for etterkommere og den noe større gruppen innvandrere med utdanning fra Norge.
- Vi har også drøftet statistikk om kjønn og mangfold med Databasen for høyere utdanning og DIKU. Et godt tallgrunnlag finnes, men det er behov for god formidling.
- Kif har i EU-sammenheng kommet med forslag om mer forskning på kvinner med innvandrerbakgrunn i academia.

Vurdering

Kif-komiteen og sekretariatet søker å ha oversikt over både hva som finnes av relevant forskning og hva som mangler. Institusjonene trenger statistikk og kvalitativ analyse for å jobbe målbevisst med kjønnsbalanse og mangfold blant forskere, kjønns- og mangfoldsperspektiver og trakassering. Formidling av relevant forskning skjer løpende på kifinfo og våre arrangementer. Komiteens arbeid skal være forskningsbasert, og flere komitemøter inkluderer forskerinnlegg for å sikre at komitede medlemmer har overblikk.

Politisk pådriverarbeid

Mål: Kif skal sette kjønn og etnisk mangfold på dagsorden og påvirke utfallet av beslutninger i forskningspolitikken innenfor mandatfeltet.

Aktiviteter

Kif-komiteen og sekretariatet har vært en pådriver på mange fronter for å sikre at kjønns- og mangfoldsperspektiver ivaretas i forskningspolitikken. Hovedtemaene for pådriverarbeidet i 2020 har vært på områder som det europeiske forskningsområde (ERA), kjønnsdelt utdanning, revidering av forskrift om ansettelse og opprykk, ny digitaliseringsstrategi for UH-sektoren, ny lov om universiteter og høyskoler og Forskningsrådets strategi. I tillegg skrev Kif brev til Kunnskapsdepartementet for å minne om viktigheten av å gi tydelige signaler i de årlige tildelingsbrevene til universitetene og høyskolene om arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold.

Kif har hatt flere bilaterale møter med institusjoner som Kunnskapsdepartementet, Forskningsrådet, FFA og flere høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. For fullstendig liste over brev og høringsnotater se [her](#).

Alt kommunikasjonsarbeid og særlig bruk av Twitter og Facebook er viktige virkemidler for Kifs pådriverarbeid i tillegg til arbeidet som er beskrevet over. I året som gikk ble det også skrevet kronikker publisert på Kifinfo og i Khrono som løftet tematikker som konsekvenser av

koronapandemien for kjønnsbalanse og mangfold i akademia og handlingsplaner som et kvalifiseringskrav for å få Horisont Europa-midler. Kronikkene finnes på Kifinfo.no

Vurdering

Kif-komiteen opplever at pådriverarbeidet har stor effekt. Kifs arbeid har påvirket utforming og utfall på alle de områdene som er nevnt over.

Komiteemøter

Mål: Komiteen skal avholde minimum 4 møter i året. Møtene skal være med å oppfylle målene i komiteens strategi og handlingsplan

Aktiviteter

I løpet av 2020 hadde Kif-komiteen fem ordinære møter. Det første møtet var i Oslo, der komiteen møtte VID vitenskapelige høgskole, og fikk besøk av forsker Ida Drange fra OsloMet. De øvrige fire møtene var digitale.

Blant saker som ble diskutert var

- Aktivitetsplan og budsjett
- Kommunikasjonsplan
- Høringer, bl. a om det europeiske forskningsområde (ERA), kjønnsdelt utdanning, ny lov om universiteter og høgskoler og Forskningsrådets strategi.
- Ny utlysning fra BALANSE. (Balanse-hub)
- Korona-situasjonen- følger for Kifs arbeid i 2020
- Anbefalinger om kjønnsbalanse til Kifs hjemmeside (kifinfo.no)
- Kif-kartlegging: Organisering og ressurser til likestilling og mangfold
- Innovasjon - hvordan løfter vi denne tematikken fremover?
- Innvandrere og etterkommere i høyere utdanning og akademia. Rekruttering og karrierer (forskerinnlegg)

Hyperlinker til referater finnes nedenfor.

[Januar](#) [April](#) [Juni](#) [August](#) [November](#)

Vurdering

Komiteen vurderte flere høringssaker og innspill til pågående prosesser i vår sektor. Korona-situasjonen gjorde at aktivitetsplan og budsjett var oppe til diskusjon flere ganger. Kif-komiteens medlemmer gikk positivt til verks når de møttes i april og så at komiteen sto foran en større omlegging. Det ble raskt besluttet å gjennomføre så mye som mulig av Kifs planlagte aktiviteter i en annen form. Komiteen ble enig om at alle planlagte institusjonsbesøket skulle gjennomføres som møter med lik tidsramme. Komiteen spilte en aktiv rolle i planlegging av en kartlegging av organisering og ressursbruk av institusjonenes arbeid med likestilling og mangfold. Komiteen valgte også å se spesielt til [Kifinfo](http://Kifinfo.no)-sidene som verktøy dette året.

Til tross for en smidig omlegging av møter og besøk, blir Kif-møter et litt annerledes verktøy når komiteen ikke har møttes fysisk siden januar 2020. Møtet mellom folk fra ulike regioner, fag og stillinger skaper rom for å drøfte faglige tema også utenom den formelle saksgjennomgangen: inntrykk av institusjoner man besøker, kunnskap om relevant forskning og lokale erfaringer fra pågående prosesser. Mye midler er spart ved å gjennomføre digitale møter, men en faglig gevinst er også gått tapt.

Internasjonal samhandling

Mål: Kif skal være en viktig nordisk og europeisk aktør innen arbeidet for å fremme kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Aktiviteter

Kif har i 2020 hatt kontakt med følgende nettverk og institusjoner:

- *ERAC SWG GRI*
- *ERAC SWG HRM (formøter)*
- *ERAC (formøter)*
- *Syddansk Universitet (SDU), Odense*
- *Nationella Sekretariatet for Genusforskning, Gøteborgs Universitet*
- *EUA (INVITED)*
- *GenderAction (Horizon 2020 project funded in the SwafS-19-2016 call)*
- *EU-kommisjonen, DG Research & Innovation (RTD)*

I det norske ERA-veikartet står Kif som en av de ansvarlige partene i oppfølgingen av prioritet 4 *Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research*. Aktivitetene som Kif har identifisert for sitt arbeid er med på å oppfylle flere av aktivitetene som står nevnt i ERA-veikartet. Kif rapporterer årlig om dette til KD. I tillegg er en seniorrådgiver i Kifs sekretariat nasjonal delegat i ERAC SWG GRI og møter også i forberedende møter for ERAC SWG HRM og ERAC. Dette arbeidet betyr mye for Kifs øvrige arbeid og aktiviteter ved at arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold på europeisk nivå blir knyttet tettere til arbeidet i Norge.

Arbeid som særlig har hatt betydning også i en nasjonal kontekst var i 2020 en europeisk kartlegging av seksuell trakassering i akademia. Kif har gitt innspill til She Figures og det nye ERA. Kifs delegat i ERAC SWG GRI har deltatt i arbeidsgrupper om handlingsplaner (GEPs) og inkludering og mangfold. Dette er arbeid som også har informert Kifs nasjonale arbeid i 2020. Kontakten med Nationella Sekretariatet for Genusforskning ved Gøteborgs Universitet og Syddansk Universitet har også vært viktig for det nasjonale arbeidet, samtidig som et slikt samarbeid styrker det nordiske samarbeidet. Foruten faglig kontakt med Syddansk Universitet har det også i 2020 vært kontakt med DANWISE, et dansk nettverk for kvinner i forskning. Kif har gitt råd om hvordan jobbe på nasjonalt nivå med kjønnsbalanse og mangfold i Norge. Dette arbeidet er i ferd med å styrkes i Danmark.. Kif ga innspill til den nordiske universitetsforeningen (NUS) om korona, kjønn og mangfold våren 2020.

I 2020 har Kif deltatt på workshop og gitt innspill til den europeiske universitetsorganisasjonen EUA. Tema er etnisk mangfold. Da denne delen av Kifs mandatfelt foreløpig har hatt liten europeisk oppmerksomhet, har det vært lærerikt å ha kontakt med de miljøene som setter dette på agendaen.

Gjennom ERAC SWG GRI har det vært tett kontakt med Horisont 2020-prosjektet GenderAction som jobber på flere områder som har relevans for Kifs arbeid. I 2020 inviterte EU-kommisjonens avdeling DG Research and Innovation (RTD) Kif til en workshop for å fortelle om sitt arbeid med etnisk mangfold og gi innspill til hvordan dette arbeidet kan løftes på europeisk nivå.

Vurdering

Kif har etablert et stort nordisk og europeisk nettverk. Kontakt med ulike aktører i det internasjonale nettverket gir viktig kunnskap og informasjon som brukes inn i det nasjonale arbeidet til Kif-komiteen. Arbeidet med innspill til Horisont Europa, det nye ERA, seksuell trakassering og etnisk mangfold har særlig hatt utbytte av kontakt med det europeiske nettverket i året som har gått.

Ressursbruk

Kif fikk et tilskudd på 5 426 000 kroner kr i tilskuddsbrevet for 2020, og fikk overført kr 371 451 fra 2019. Kif fikk også tilført 50 000 fra NTNU til innovasjonskonferansen. Disponible midler var dermed 5 847 451 kr. Ved årsskiftet var det igjen 764 382 kr i restmidler. Årsaker til underforbruket er som følger. Pandemien forårsaket avlysning av større arrangementer; Lavere reiseutgifter til komiteen og sekretariatet; noen planlagte tiltak ble ikke gjennomført grunnet redusert kapasitet (sykefravær).

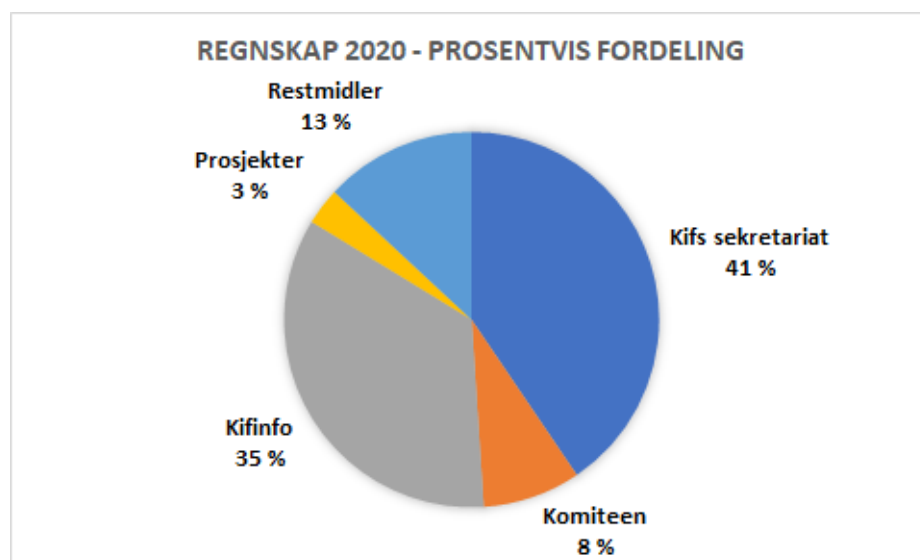
Kilden kjønnsforskning.no har fått i oppdrag fra komiteen å utvikle og drifte nettstedet kifinfo (se egen årsrapport med regnskap). Den desidert største utgiftsposten er lønnsutgifter, inkludert overhead. Honorar til frilansere og oversettere utgjør en lav andel av utgiftene totalt. I 2020 var det noe underforbruk (se vedlegg 1 for detaljer). Det skyldes hovedsakelig to momenter: Korona-pandemien gjorde at planlagte konferanser ble avlyst – og dermed også planlagte reiser – og anbudsprosessen på drift og support av nettsiden Kifinfo ble utsatt til 2021.

Vurdering av Kifs ressursbruk

I regnskapet for 2020 var det et underforbruk på flere poster. Her er noen årsaker til dette.

- Korona forårsaket avlysning av arrangementer
- Lavere reiseutgifter til komiteen og sekretariatets
- Noen planlagte tiltak ble ikke gjennomført grunnet redusert kapasitet (sykefravær)

Diagrammet viser prosentvis fordeling på ulike formål i regnskapet for 2020.



Figuren viser at utgifter til sekretariatet utgjør 41% av midlene brukt i 2020. Lønn og overhead til UHR samt driftsmidler inngår i utgifter til sekretariatet. Sekretariatets arbeid omfatter bl.a. saksforberedelse, arbeid med høringer, pådriverarbeid og nettverksbygging.

Utgifter til komitemøter utgjorde kun 8% av årets utgifter. Dette er lavere enn forventet, årsaken er at flere møter var på skjerm. I 2020 utgjør midler til Kifinfo 35% av Kifs utgifter. Til sammenligning utgjorde utgifter til Kifinfo ca. 22% av årsregnskapet for Kif i 2015. Prosjekter-posten ble mye lavere enn budsjettet på grunn av avlysninger.

Forhold som påvirker realisering av Kifs mandat og overordnede mål for sektoren.

Nasjonale og europeiske føringer, ressursbruk og rolleavklaring

Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet legger viktige føringer når de etterspør tiltak og rapportering på arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold og initierer program som skal styrke arbeidet med kjønnsbalanse.. Dette er viktig drahjelp i Kifs arbeid opp mot institusjonene i sektoren. Europeisk forskningspolitikk som nå har satt kjønn og inkludering høyere på agendaen med blant annet kravet om handlingsplaner for å kvalifisere for Horisont Europa-midler, er og en viktig faktor som bidrar til å løfte viktigheten og prioriteringen av Kifs mandatområde også nasjonalt.

Kifs arbeid med kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver er kunnskapsbasert. Kunnskap og erfaringer generert i BALANSE-programmet i tillegg til annen forskning på mandatområdet er viktig for Kif og for hele UH-sektoren. Komiteen er opptatt av hvordan kunnskap generert via BALANSE-programmet formidles til hele sektoren. I 2020 har komiteen diskutert hvordan sikre at det er en tydelig rollefordeling mellom Forskningsrådet og Kif-komiteen. Komiteen ser at sektoren har fordel av at ulike aktører supplerer hverandre, slik at sektoren får mest mulig ut av de faglige ressursene hver av disse miljøene representerer. Samarbeid og fordeling av roller vil være viktig å forfølge videre opp mot ny komiteperiode.

Likestillingsrådgivere ved universitetene er ressurspersoner som formidler erfaringer med tiltak, handlingsplaner og organisering av lokalt likestillingsarbeid. Flere har viktig kompetanse om utprøving og evaluering av virkemidler særlig på kjønnsbalansefeltet. I løpet av 2019-20 har flere gått av med pensjon. Det er et paradoks at færre institusjoner nå har en likestillingsrådgiver i heltidsstilling gitt nasjonale føringer med utvidet aktivitets- og redegjørelsesplikt og europeiske føringer med krav om handlingsplaner for å få forskningsmidler. Det gjør stor forskjell for handlingsplaners implementering å ha en rådgiver plassert nær ledelsen i en stilling der det kreves likestillings og mangfoldskompetanse versus å ha en rådgiver med dette arbeidet som en liten del av øvrige arbeidsoppgaver. Kifs kartlegging om likestillings- og mangfoldsarbeid i universitets-, høgskole og instituttsektoren avdekket store forskjeller i stillingsbrøk, forankring og ressursbruk i arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold. Dette ser vi som et tema som bør løftes i Kifs videre arbeid. Her vil tydelige føringer om prioritering av dette arbeidet fra Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet være en viktig drahjelp.

Andre forhold

Arbeidet med å fremme etnisk mangfold er et felt der Kif møter en del barrierer. Mange er usikre på hvordan de skal veie lovkrav om inkludering opp mot institusjonenes prioritering av internasjonalisering. Etnisk mangfold er som oftest en tilleggsoppgave for ledere/ansatte med ansvar for likestilling mellom kjønnene.

Flere enkeltmiljøer (medisin, pedagogikk, humaniora) arbeider med **mangfoldsperspektiver**. Selv om etnisk mangfold og mangfoldsperspektiver er satt på Kifs mandat, gis det lite føringer fra KD og Forskningsrådet på dette feltet.

Innen **seksuell trakassering**, har UHR/UHRMOT vært en viktig alliert for å fremme bedre håndtering og mer kunnskap. Dette området illustrerer godt hvordan flere aktørers samlede innsats fører til oppmerksomhet og konstruktiv handling. Det vil være behov for mer forskning og mer handling på dette området fremover. Det vil være viktig å holde fokuset oppe på dette området også fremover. I tiden fremover vil det være viktig å utvide arbeidet til å gjelde etnisk diskriminering og trakassering.

Vedlegg

1) Årsrapport 2020 for Kifinfo

2) Årsregnskap 2020 for Kif-komiteen