

Årsrapport for 2019

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 implementert i 2019. Først gir vi et overordnet bilde av resultater. Komiteen vedtok en strategi for arbeidet våren 2018, der mål og aktiviteter ble beskrevet. Denne rapporten beskriver hvordan komiteen har arbeidet opp mot aktivitetsmål nevnt i strategien. Rapporten gir også en kort beskrivelse av bruk av midler i 2019, årsregnskap er vedlagt. Et eget vedlegg gir informasjon om Kifinfos arbeid i 2019.

Resultater av Kif-komiteens arbeid

Kif kan se tilbake på et år med gode resultater av det arbeidet som ble lagt ned med hørings saker, faglig rådgivning, konferanser, informasjons- og pådriverarbeid og kontakt med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Her er noen arbeidsområder vi særlig ønsker å fremheve fra 2019.

Komiteen fortsatte sitt store engasjement i arbeidet mot **seksuell trakassering**. UHR MOT hvor Kif-komiteen var representert med to medlemmer la frem sin rapport og anbefalinger. Kif fortsatte arbeidet med å sikre et bedre kunnskapsgrunnlag på dette feltet med en felles henvendelse til Kunnskapsdepartementet om forskningsmidler. Komiteemedlem Øystein Gullvåg Holter og en representant fra Kifs sekretariat skrev kronikk. Kif deltok via ERAC SWG GRI også i arbeidet med en europeisk kartlegging av hva som har blitt gjort på europeisk og nasjonalt nivå i akademia etter MeToo.

Komiteen fortsatte jobben med aktivt å fremme kjønnsbalanse og kjønnspektiver i forskning i **Horizon Europe**. Kif og NIFU hadde et felles nasjonalt lanseringsseminar av She-Figures 2018. Etter henvendelse fra Horisont 2020 prosjektet GenderAction, var Kif vertskap for en internasjonal delegasjon som ønsket å bli kjent med Kifs arbeidsmetoder, utveksle erfaringer og komme i kontakt med institusjoner og forskningsmiljøer i Norge.

Komiteen satte **ledelse** for likestilling og mangfold på agendaen med en workshop i august. Dette var et første steg i å ha mer fokus på ledelse. Flere av komiteens medlemmer deltok i en programkomité for en konferanse om **kjønn og innovasjon** med særlig fokus på utviklingen av virkemidler og indikatorer. *Kvinnovasjon- inkluderende nyskaping for fremtiden* skulle vært arrangert i mars 2020 i samarbeid med Kilden kjønnsforskning og NTNU.

Komiteen oppfordret også i 2020 Kunnskapsdepartementet om å gi en tydelig føring i de årlige **tildelingsbrevene til UH-institusjonene** om å arbeide målrettet og planmessig med kjønnsbalanse og etnisk mangfold. Det er behov for at dette står i tildelingsbrevene hvert år. Flere av de momentene Kif løftet frem kom med i tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet til universiteter og høyskoler for 2019.

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 forsknings-instituttene 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.

- **Rådgivning**

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

Aktiviteter:

I 2019 ga leder og sekretariatet råd og innspill til ansatte på bl.a. UiO, Norges handelshøgskole, Forsvarets høgskole, NMBU, UiT, VID Vitenskapelig høgskole og Norges Musikkhøgskole. Rådgivning gjaldt handlingsplaner, program for seminarer, forslag til innledere, innspill til tiltak, rapportering og mye annet. En viktig del av rådgivningen er å henvise til institusjoner som har gode erfaringer. Kif ser på rådgivning og nettverksbygging som gjensidig forsterkende aktiviteter.

I tillegg deltok Kif på møter i ulike fora i UHRs regi og ga innspill om kjønn/mangfold til strategiske enheter. Kif-komiteen har gitt innspill til Forskningsrådet og Kunnskaps-departementet når det har vært aktuelt.

Vurdering:

Antall henvendelser fra sektoren synes å ha økt sammenlignet med tidligere år. Reorganisering i sektoren, endring i lovkrav, utskiftning blant likestillingsrådgivere og det at flere nå arbeider også med etnisk mangfold kan også påvirke antall henvendelser.

Konferanser og seminarer

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

Aktiviteter:

Kif og NIFU arrangerte seminaret *Kjønnsbalanse i forskning- hun teller* som var et lanseringsseminar av She Figures 2018. Seminaret *Yngre forskeres erfaring med internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering* ble arrangert i samarbeid med Akademiet for yngre forskere (AYF). Det ble arrangert en workshop i august om *lederutvikling, likestilling og mangfold*. Kifs sekretariat bidro med innlegg på den årlige nettverkskonferansen på Universitetet i Tromsø. Sekretariatet deltok på to møter i nettverket av likestillingsrådgivere ved universitetene.

Vurdering:

Komiteen hadde flere arrangementer med ulike temaer i 2019. Dette gjorde at vi nådde ut til flere ulike målgrupper. Alle arrangementene hadde god oppslutning. I siste del av 2019 brukte sekretariatet mye tid på å planlegge konferansen *Kvinnovasjon: inkluderende nyskaping for fremtiden* som skulle avholdes i mars 2020.

- **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 2019. En slik plan 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: Konferanse om kjønn og innovasjon, etterkommere av innvandrere i norsk forskning, kartlegging av seksuell trakassering i norsk akademia og kjennskap til Kif-komiteen og Kifinfo.

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. Kifinfo skrev opptil flere saker på hovedarbeidsområdene i kommunikasjonsplanen og laget også en kampanje som promoterte Kifs medlemmer, Kifs arbeid og Kifinfo som en nyhets- og ressurside for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

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

Kifinfo

Kjerneoppgavene på Kifinfo er oppdatering av ressursidene og nyhetsarbeidet. Med bevilgning og tildelingsbrev for 2019, ble ressursider vektlagt i noe større grad enn nyhetsdelen. Med Kif-komiteens kommunikasjonsplan kom det også inn en ny prioritering med å gjøre både komiteens arbeid og medlemmer mer kjent.

De to største satsingene i 2019 var derfor kjennskap til Kif-komiteen, gjennom nyhetssaker sammen med kampanjer i sosiale medier, i tillegg til en grundig gjennomgang for å oppdatere meny-punktet Kjønnsbalanse, med tiltak for kjønnsbalanse i forskning. Utover denne store oppdateringen, var det behov for en grundig oppdatering av ressursider med oversikt over nettverk, handlingsplaner og oversikten over tiltaksplaner mot seksuell trakassering – alle sidene både på norsk og engelsk.

I tillegg ble Kifinfos arbeid i sosiale medier styrket, med en større satsing på spredning av stoff fra kifinfo.no på Facebook og Twitter. Kifinfo prioriterte poster og tvitringer med egne nyhetssaker og annet innhold fra Kifinfo, arrangementer og annet stoff fra Kif-komiteens medlemmer, leder og sekretariat samt relevant deling og retvitring fra andre aktører

Vurdering:

Utviklingen av en kommunikasjonsplan var nyttig for å målrette kommunikasjonsarbeidet ytterligere og engasjere komiteens medlemmer i dette arbeidet. Det var også viktig for å koble Kifinfo og

komiteens øvrige arbeid sammen. Kommunikasjonsarbeid er en av komiteens viktigste aktiviteter og Kifinfos arbeid er veldig viktig for Kifs synlighet og mulighet til å påvirke sektoren.

- **Institusjonsbesøk og oppfølging**

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

Aktiviteter:

I 2019 besøkte komiteen Høgskolen i Østfold, NORCE og Norges Idrettshøgskole. 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.

Komiteen hadde et eget møte med Universitets og høyskolerådets styre for å drøfte felles innsats for kjønnsbalanse og mangfold.

I november møtte komiteen forskningsminister Iselin Nybø i på det faste årlige møte med politisk ledelse i Kunnskapsdepartementet.

I desember hadde komiteen et faglig miniseminar sammen med Forskningsrådet, der ca. 40 ledere og mellomledere deltok.

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.

Kifs møte med Forskningsrådet ble annerledes enn i tidligere år. Møteformen var drøftet med ledelsen i Forskningsrådet og på komitemøtet - hensikten var å sikre bedre kontaktflate og faglig utbytte.

- **Lederopplæring**

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

Aktiviteter:

Kif komiteen inviterte et utvalg bestillere av lederutviklingstiltak, konsulenter og fagpersoner med kunnskap om likestillingsledelse og mangfoldsledelse til workshop. Hensikten var å sette kjønn og mangfold på agendaen i lederutviklingsprogrammer i UH-sektoren og instituttsektoren. Tre tema sto i fokus: tilgjengelige ressurser, deltakeres erfaringer og anbefalinger. Innledere med forskningskompetanse på likestilling og mangfoldsledelse tydeliggjorde sentrale problemstillinger. Deltakerne drøftet gode måter å integrere likestillings- og mangfoldsperspektiver i etablerte lederutviklingsprogrammer og -tiltak

Vurdering:

Workshopen viste at de som bestiller lederutvikling ønsker å bruke fagmiljøer/ekspertise innen likestillings- og mangfoldsledelse. Workshopen åpnet en dialog med fagpersoner som arbeider med lederprogrammer og konsulenter om deres erfaringer med likestilling/mangfold. Arbeidet videreføres i 2020. Kif merker seg 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 mandatsfeltet i perioden.

Aktiviteter:

Kif-komiteen har i 2019 satt fokus på flere kunnskapshull på sitt mandatområde. I både møte med statsråden i et brev sammen med UHR spilte Kif inn behovet for mer forskning på seksuell trakassering i academia. Både kartleggingen av seksuell trakassering i norsk academia og en europeisk kartlegging som legges frem i 2020 underbygger dette behovet.

Kif deltok i et møte i Kunnskapsdepartementet om bestilling av ny mangfoldsstatistikk. Kif var i dialog både i forkant og etterkant av møtet og har gitt innspill om behov for statistikk på dette området.

Kif gikk inn i ny fagfelter i 2019 både med å sette fokus på kjønns- og mangfoldsimplikasjoner av omlegging til åpen forskning og innovasjon. Dette ble spilt inn både i høringssvar til Forskningsrådets policy for åpen forskning og i en kronikk publisert i Khrono. I forbindelse med planlegging av konferansen Kvinnovasjon- inkluderende nyskaping for fremtiden ble det også gjort mye arbeid med å jobbe opp temaet innovasjon og kjønn. Dette arbeidet vil videreføres i 2020.

Vurdering:

Komiteen bruker mye ressurser på å informere ulike parter om behovet for mer forskning på sine mandatsfelter. Kifs arbeid må være kunnskapsbasert. Dette er utfordrende når deler av mandatet og arbeidsfeltet til komiteen er så underforsket som både seksuell trakassering og etnisk mangfold i academia er. For å ha et så godt kunnskapsgrunnlag som mulig har det vært nødvendig å benytte seg av internasjonal forskning på disse områdene, særlig fra Sverige og Storbritannia. Komiteen trenger dialog med flere fagmiljøer som anvender mangfoldsperspektiver i forskning.

- **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 2019 har vært på områder som livslang læring, aktivitets- og redegjørelsesplikten i Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til UH-institusjonene, oppfølging av strukturreformen, innspill til den nye UH-loven, handlingsplan mot rasisme og diskriminering og innspill til Forskningsrådets policy for åpen forskning.

Kif har hatt flere bilaterale møter med institusjoner som Kunnskapsdepartementet, Forskningsrådet, FFA og flere høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. Kif-komiteen skrev flere brev og høringsinnspill 2019. For fullstendig liste og høringsnotater se [her](#).

Bruk av Twitter og Facebook er viktige virkemidler for Kifs pådriverarbeid i tillegg til arbeidet som er beskrevet over.

Vurdering:

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

- **Komitemøter**

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

Aktiviteter:

Komiteen hadde ordinære komite møte i januar, mars, juni, september og november. I tillegg kommer møter med statsråd UHR og Forskningsrådet, der deler av komiteen deltok. Komiteen var tilstede under utdeling av Holbergpris i Bergen og deltok på frokostseminar på PRIO holdt av Akademiet for yngre forskere.

Blant saker som ble diskutert var

- Aktivitetsplan og budsjett
- Kommunikasjonsplan
- Innovasjonskonferansen
- Oppfølging av Underdalutvalgets rapport
- Vikarordning for kvinnelige forskere
- Åpen forskning – innspill til Forskningsrådet
- NIFU-rapport 2019:10 Attraktive akademiske karrierer?
- Mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren (nasjonal rapport)
- NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling
- Workshop om mangfoldsledelse
- Innspill til Kunnskapsdepartementets oppfølging av strukturreformen

Møtereferater finnes her:

[Januar](#) (Oslo) [Mars](#) (Halden) [Juni](#) (Bergen) [September](#) (Oslo) [November](#) (Oslo)

Vurdering:

Kif-komiteen vektlegger å være proaktiv heller enn reaktiv i prosesser som pågår i UH- og instituttsektoren. På komitemøter i 2019 ble det derfor gitt tid til dialog med aktører fra relevante kompetansmiljøer. I tillegg ble forskere på Kifs fagfelt bedt om innspill med påfølgende diskusjon om implikasjoner for Kifs videre arbeid på vedkommende fagfelt.

- **Internasjonal samhandling**

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

Aktiviteter:

I tillegg til deltagelse på ulike internasjonale konferanser hvor flere av Kifs medlemmer har vært med, har Kif-sekretariatet i løpet av 2019 hatt særlig kontakt med følgende nettverk og institusjoner:

- *ERAC SWG GRI*
- *ERAC SWG HRM*
- *Syddansk Universitet (SDU), Odense*
- *Nationella Sekretariatet for Genusforskning, Gøteborgs Universitet*
- *EUA (INVITED)*
- *GenderAction (Horizon 2020 project funded in the SwafS-19-2016 call)*

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. Dette arbeidet betyr mye for Kifs øvrige arbeid og aktiviteter ved at arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold på europeisk nivå blir knyttet tettere på arbeidet i Norge. I 2019 har særlig arbeidet til ERAC SWG GRI med europeisk kartlegging av seksuell trakassering og innovasjon hatt stor betydning for Kifs nasjonale arbeid. Kontakten med Nationella Sekretariatet for Genusforskning og Syddansk Universitet har også denne effekten, samtidig som et slikt samarbeid styrker det nordiske samarbeidet. Kontakten med EUA har særlig vært fokusert rundt deres arbeid med etnisk mangfold. Da denne delen av Kifs mandatsfelt foreløpig har hatt liten europeisk oppmerksomhet, har det vært lærerikt å ha kontakt med de miljøene som setter dette på agendaen. Høsten 2019 var Kifs sekretariat vertskap for en gruppe aktører som jobber med kjønnsbalanse og mangfold i academia på nasjonalt plan i ulike land (Irland, Israel, Tsjekkia og Sverige). Det var H2020 prosjektet GenderAction som betalte for deltakernes reise og opphold i Norge. Workshopen var både en erfaringsdeling mellom ulike lands måter å jobbe på og synliggjøring av norske ressurser som forskere, rådgivere og forskningsinstitusjoner som alle jobber med komiteens mandat på ulikt vis.

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 arbeidet til Kif-komiteen. Arbeidet med innspill til Horisont Europa, seksuell trakassering, innovasjon og etnisk mangfold har særlig hatt utbytte av kontakt med det europeiske nettverket i året som har gått. Workshopen vi var vertskap for var til inspirasjon for videre arbeid nasjonalt og internasjonalt.

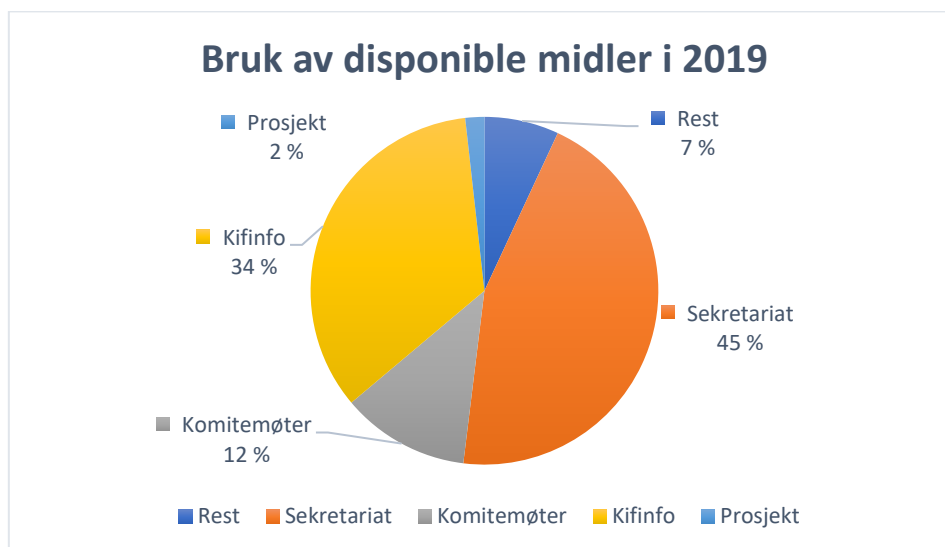
Ressursbruk

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) fikk et tilskudd på 5 284 000 kr i tildelingsbrevet for 2019, og fikk overført 71 591 kr fra 2018. Disponible midler var dermed 5 355 591. Ved årsskiftet var det igjen 371 451 kr i restmidler. Det er to hovedårsaker til underforbruket; en nasjonal konferanse om innovasjon ble utsatt til 2020. Kostnader til komiteen ble lavere enn budsjettet beløp fordi flere møter ble avholdt i Oslo.

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. Det var et merforbruk på 18 884 i 2019.

Vurdering av ressursbruk:

Figuren viser at utgifter til sekretariatet utgjør nesten halvparten av midlene brukt i 2019. 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 12% av disponible midler. Dette er lavere enn forventet, årsaken er at flere møter ble avholdt i Oslo. I 2019 utgjør midler til Kifinfo ca. en tredjedel av Kifs utgifter. Til sammenligning utgjorde utgifter til Kif ca. 22% av årsregnskapet for Kif i 2015. Prosjekter-posten var lavere enn budsjettet i 2019 fordi en konferanse ble utsatt til 2020.

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

Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet legger viktige føringer når de etterspør tiltak og rapportering om kjønnsbalanse og likestilling. Kifs arbeid med kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver støttes for eksempel av kunnskaper og erfaringer generert i BALANSE-programmet og via Kilden.

Dialogen mellom institusjonene i Universitets- og høyskolerådet og Forskningsinstituttene Fellesarena (FFA) påvirker institusjonenes valg. Sektoren påvirkes også av hva som prioriteres internasjonalt. Det finnes flere internasjonale føringer (f.eks. ERA-veikartet/Horisont) som påvirker nasjonalt arbeid med kjønnsbalanse/-perspektiver – et tilsvarende trykk mangler på etnisk mangfold.

Etnisk mangfold blant forskere 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. Mangelen på tydelige føringer fra Kunnskapsdepartementet og andre sentrale aktører påvirker arbeidet lokalt.

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.

En faktor som har mye å si for sektorens fremdrift er systematisk likestillings- og mangfoldsarbeid via **handlingsplaner**. Kifinfo har funnet at av 33 UH-institusjoner (UHR-medlemmer) har 18 en handlingsplan for likestilling og mangfold, mens 15 mangler en handlingsplan for 2019. Komiteen påpekte utfordringen med at nær halvparten fortsatt mangler handlingsplaner. (noen av de som mangler er i prosess).

Et annet forhold som påvirker realisering av Kifs overordnede mål for sektoren er **lederes kunnskap og bevissthet**. Det er behov for styrket likestillingsperspektiver i lederutviklingskurs.

Komiteen ser at når nye forskningspolitiske tema reises blir kjønnsbalanse og mangfold en fotnote, et etterspill. Institusjoner og offentlige instanser har erklæringer som omhandler integrering av likestilling, men **hensynet til likestilling blir ofte neglisjert under pågående forskningspolitiske debatter og prosesser**. Dette har komiteen merket seg i overordnede diskusjoner om struktureformen, innovasjon, digitalisering og åpen forskning.

Vedlegg:

- 1) Årsrapport 2019 for Kifinfo
- 2) Årsregnskap 2019 for Kif-komiteen