

# Årsrapport 2021

## Innhold

Forord.....	1
Kif-komiteens strategi og hovedarbeidsområder 2018-21 .....	2
Rapportering om aktiviteter på Kifs hovedarbeidsområder .....	2
Rådgivning.....	2
Arrangementer .....	3
Kommunikasjon.....	4
Institusjonsbesøk.....	5
Ledelse .....	6
Kunnskapsutvikling .....	6
Politisk pådriverarbeid .....	7
Komitemøter .....	8
Internasjonal samhandling .....	9
<b>Ressursbruk.....</b>	<b>10</b>
Forhold som påvirker realisering av Kifs mandat og overordnede mål for sektoren.....	11
Nasjonale og europeiske føringer, ressursbruk og rolleavklaring.....	11
Andre forhold.....	12
Vedlegg.....	13

## 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 2021. Komiteen vedtok en strategi for arbeidet våren 2018, der mål og aktiviteter ble beskrevet ([Kif-strategi 2018-2021](#)). Denne rapporten beskriver hvordan komiteen har arbeidet opp mot aktivitetsmålene i strategien. Rapporten gir også en kort beskrivelse av bruk av midler i 2021. Revidert årsregnskap er vedlagt. Et eget vedlegg gir informasjon om Kifinfos arbeid i 2021.

For Kif-komiteen, som for alle andre, ble også dette et annerledes år. Til tross for andre arbeidsforhold 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 hørings saker, faglig rådgivning, konferanser, informasjons- og pådriverarbeid og kontakt med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. I 2021 var karrieretiltak, kartlegging av sektorens arbeid med likestilling og mangfold og handlingsplanarbeid viktige temaer. Komiteen har produsert en kartleggingsrapport, tre filmer om utvikling av handlingsplaner og iverksatt en

evaluering av eget arbeid i perioden. Komiteen ga i oppdrag til NIFU å lage statistikk på kjønnsbalanse i instituttsektoren og et arbeid med å utvikle en egen veileder for sektoren for hvordan oppfylle redegjøringsplikten ble igangsatt.

Dette er en rapport om arbeidet i 2021. I *vurdering og anbefalinger* gis det en mer overordnet kommentar for Kifs arbeid i komiteperioden og anbefalinger for videre arbeid.

### 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 har blitt fulgt opp, samt et kort avsnitt med vurdering av effekt/måloppnåelse og videre anbefalinger.

## 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 2021

I 2021 ble Kif-sekretariatet kontaktet av bl.a. Kunsthøgskolen, Vestlandsforskning, NMBU, UiO, OsloMet og Norges Handelshøyskole. 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 i pågående prosesser. Kif har spilt inn til bl.a. HK-Direktoratet og Kunnskapsdepartementet.

I 2021 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-sekretariatet informerte flere utvalg i UHR om kravene i Horisont Europa til handlingsplaner. Kif deltok med en representant fra sekretariatet som UHRs representant i Kunnskapsdepartementets ressursgruppe for utvikling av Strategi for forskerrekruttering og karriereveier.

Kif hadde flere møter med FFA i løpet av året. Blant annet ble det gitt informasjon til FFAs styre om kvalifiseringskravet om handlingsplaner til Horisont Europa.

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. Statistikken ble lansert på et webinar i samarbeid med NIFU i januar 2021.

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. Kif-sekretariatet har deltatt på europeisk nivå i innspillmøter til SheFigures og ny sertifiseringsordning for akademia (Casper).

Det ble avholdt flere møter i nettverket for likestillingsrådgivere ved universiteter og høyskoler (LUN) i løpet av 2021.

#### Vurdering og anbefalinger og anbefalinger

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 planer både i Norge og på europeisk nivå.

Rådgivning initieres av personer på institusjonene, og kan si noe om hvor godt institusjonene kjenner Kifs tilbud. I løpet av hele komiteperioden har Kif, og særlig Kifs sekretariat, opplevd en økning i antall henvendelser i alt fra utvikling av handlingsplaner, forslag til tiltak og innspill til innledere til konferanser. Det har vært mindre kontakt med instituttsektoren og FFA, men i løpet av 2021 hadde komiteen mer kontakt med disse enhetene enn i tidligere år. Dette er et arbeid som bør videre styrkes inn i ny komiteperiode.

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 evaluering gjort av Agenda Kaupang nevnes Kif og sekretariatet som kompetente og tilgjengelige rådgivere.

#### **Arrangementer**

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

##### Aktiviteter 2021

Kif arrangerte webinar om mangfoldsstatistikk i januar, basert på statistikk produsert av Nordisk institutt for forskning om innovasjon forskning og utdanning samt Statistisk sentralbyrå. AFI/OsloMet samt AYF kommenterte resultatene.

Kif arrangerte webinar Bedre innovasjon med kjønnsperspektiver? i mars. Her presenterte forskere studier der kjønnsperspektivet er tydelig integrert i innovasjonsprosessen, og har påvirket resultatet.

Kif gjorde en kartlegging av hvordan forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter jobber med likestilling og mangfold. Kartleggingsrapporten [Fra visjon til praksis](#) ble lansert og funnene presentert på webinar i april. Funnene ble kommentert av Norsk utenrikspolitisk institutt, Institutt for samfunnsforskning og Høgskolen i Innlandet.

Kifs avslutningskonferanse ble arrangert i november. Det var 160 deltakere, halvparten deltok digitalt. Temaene på konferansen var: Likestillings- og mangfoldsledelse, seksuell trakassering, handlingsplaner for likestilling og mangfold og inkluderende innovasjon.

##### Vurdering og anbefalinger:

Webinarene vi arrangerte hadde god oppslutning og bredere geografisk deltakelse enn vi får med fysiske arrangementer. Samtidig fikk Kif svært positiv tilbakemelding da en konferanse kunne arrangeres fysisk, men med en god strømmeløsning. For fremtiden vil en kombinasjon av webinarer og fysiske arrangementer være den beste måten å formidle og sette Kifs mandat på agendaen.

Evalueringsrapporten påpeker at det er viktig for Kif fremover å lære av de erfaringene som er gjort under pandemien. Noen aktiviteter kan gjøres mer effektive, delvis flyttes over på digitale flater – og slik sett kan nå ut til et bredere publikum. Dette vil få en ressurs- og kompetansemessig konsekvens.

Gode digitale arrangement er også krevende å gjennomføre, en eventuell tydeligere dreining mot mer og flere digitale aktiviteter krever at det gjøres noen grep for å øke den digitale kompetansen, og kapasiteten, enten gjennom samarbeid, innleie eller annet.

## **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 2021

Kif-komiteen utarbeidet og vedtok en egen kommunikasjonsplan for 2021. 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:

- Etterkommere av innvandrere i norsk forskning
- Seksuell trakassering i akademia
- Karriereveier og stillingsstruktur
- Kjennskap til Kif-komiteen og Kifinfo – status ved avslutning av perioden og veien videre
- Handlingsplaner

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 omtalt på Kifinfo. Kifinfo skrev opptil flere saker på hovedarbeidsområdene i kommunikasjonsplanen.. Kif laget tre filmer i samarbeid med Von Kommunikasjon om utvikling av handlingsplaner. NRK-profilen Selda Ekiz ble innleid til innspilling av filmene. For å kunne dele filmene og opptak fra ulike webinarer, ble det opprettet en YouTube-kanal for Kif-komiteen i 2021. Her er filmene: [Filmserie om handlingsplaner for likestilling](#).

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

### Kifinfo

Kjerneoppgavene på Kifinfo er å lage egne nyhetssaker, informasjon om tiltak og litteratur og formidling av medieklipp og arrangementer. Kifinfo er et viktig bindeledd mellom Kif-komiteen og sektoren. I tildelingsbrevet for 2021 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 med blant annet revidering av fanen om fanen om tiltak for etnisk mangfold. Kifinfo fulgte opp Kif-komiteens prioriteringer med blant annet revidering av fanen om fanen om tiltak for etnisk mangfold. Arbeidet i sosiale medier ble styrket i 2021. Vi delte mer fra Kifinfo og Kif-komiteens arbeid, både på Twitter og Facebook, i tillegg til at vi annonserte nyhetssaker.

I 2021 kom både EU og Forskningsrådet med nye krav om handlingsplaner for likestilling før tildeling av forskningsmidler. På Kifinfo oppdaterte vi derfor ressursiden [Handlingsplaner for likestilling og mangfold](#) i tråd med dette, med blant annet EUs krav og nasjonale føringer. I tillegg presenterte vi for første gang i 2021 også handlingsplaner fra forskningsinstituttene på nettsiden, i tillegg til handlingsplanene fra universiteter og høyskoler. Komiteen lanserte høsten 2021 en filmserie om handlingsplaner. Vi fulgte opp dette med egne ressursider og nyhetssaker på Kifinfo og aktivitet i Kifinfos kanaler i sosiale medier. På Kifinfo hadde vi også en kronikkserie med Kif-medlemmene om noen av komiteens arbeidsområder.

Nettsiden Kifinfo gikk opp fra litt under 83 000 sidevisninger i 2020 til nesten 87 000 sidevisninger i 2021. Kilden skriver en egen årsrapport for oppdraget med Kifinfo.

### Vurdering og anbefalinger

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. Det er tydelig at informasjonen på nettsiden er etterspurt. Økningen i antall sidevisninger har gått opp for hvert år i komiteperioden.

I komiteperioden har det blitt jobbet med å styrke hvert enkelt komitemedlems arbeid med å kommunisere Kifs mandatområde. Kommunikasjonsplanen synliggjorde tydeligere hva hvert enkelt medlem kunne bidra med. Flere av komiteens medlemmer har skrevet egne kronikker på Kifinfo og flere har delt Kifs arbeid på Twitter og Facebook. Erfaringer fra dette arbeidet blir viktig å ta med inn i ny komiteperiode.

Evalueringen gjort av Agenda Kaupang understreker viktigheten av Kifs kommunikasjonsarbeid og en egen kommunikasjonsplan for dette. Videre fremhever de Kifinfo som avgjørende for å kommunisere komiteens pådriverarbeid og være en ressursbase for sektoren innen kjønnsbalanse og mangfold i forskning. Evalueringen fremhever også at Kifinfo fungerer best som ressursbase og at innretningen med mest fokus på dette er riktig. Kommunikasjonsarbeidet til komiteen vil være en viktig prioritet i ny periode.

### **Institusjonsbesøk**

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

#### Aktiviteter 2021

Institusjonsbesøk er en sentral del av Kif-komiteens arbeid, men Kifs ambisjoner på dette området ble ikke fullt ut realisert i 2021. Komiteen hadde ingen fysiske institusjonsbesøk i 2021. Kif hadde digitale møter med Universitetet i Agder i mars og Cicero i august. Ved institusjonsbesøkene ble komiteens mandatområder satt på dagsorden; Institusjonene fikk et oppsummerende brev etter møtene.

I 2021 ble det ikke avholdt møte med politisk ledelse; en årsak var skifte av politisk ledelse høsten 2021. Komiteen ga Kunnskapsdepartementet et skriftlig innspill om erfaringer og anbefalinger ved avslutning. Det ble ikke gjennomført et fagseminar eller møte med Forskningsrådet.

Komiteen besøkte 2 institusjoner i oppstartsåret 2018, 3 institusjoner i 2019, 5 institusjoner i 2020 og 2 institusjoner i 2021. Av disse var 4 institutter, 3 universiteter og 4 høyskoler. Komiteen møtte politisk ledelse i Kunnskapsdepartementet 3 ganger og Norges Forskningsråd 3 ganger.

### Vurdering og anbefalinger

Komiteen besøkte i alt 12 institusjoner i perioden, og det var i samsvar med målet.

Komiteen opplever at de blir tatt godt imot, og at institusjonene de besøker er positive til komiteens arbeid og godt forberedt på besøket. Komiteen ser på institusjonsbesøk som et viktig redskap for sitt arbeid fordi dialogen blir konkret og knyttet til de utfordringer man har lokalt.

Evalueringen viser til både intervjuer og erfaringskonferansen der det kom innspill om at institusjonsbesøkene oppleves som nyttige for de som har hatt Kif på besøk. Rapporten drøfter også om komiteen

enten kunne delt seg og besøkt flere, eller hatt flere digitale møter for å rekke over flere institusjoner. «Samtidig blir det vist til at nettopp omfanget og grundigheten ved institusjonsbesøkene bidrar til at de oppleves som viktige og tas på stort alvor av institusjonene. Det er en bekymring knyttet til om mindre omfattende besøk ville ført til en lavere prioritering av dem ved institusjonene.»

Kifs møter med Forskningsrådet, som de siste årene har blitt til et felles fagseminar, fungerer godt. Det har skapt en bedre faglig kontaktflate og fungerer også som en måte å løfte kjønns- og mangfoldstematikk blant lederne i Forskningsrådet på. Møtet med politisk ledelse er en god anledning til å dele erfaringer og løfte saker som krever departementets oppmerksomhet i tiden fremover. Under evalueringsprosessen ble det foreslått at Kif kan vurdere å møte flere departementer med ansvar for forskning via Departementenes forskningsutvalg.

## Ledelse

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

### Aktiviteter 2021

Kif hadde en sesjon om likestillings- og mangfoldsledelse på sin avslutningskonferanse i november 2021. Som en oppfølging av møtet mellom Kif, UHR og Mobilize høsten 2020 ble mangfoldsledelse fulgt opp i Dekanskolen i 2021. Sekretariatet spilte inn behov for kompetanseheving om mangfoldsledelse ved innspill til handlingsplaner i ulike institusjoner.

Aktiviteter tidligere i perioden synliggjorde behovet for kompetanseheving om mangfoldsledelse, og dette er tatt opp ved institusjonsbesøk og i rådgivning til enkeltinstitusjoner om tiltak også i 2021. Kifs kartlegging av sektorens arbeid i 2021 understreket også behovet for ytterligere kompetanseheving blant ledere innen likestilling og mangfold.

Kif hadde webinar om lederutvikling, har søkt å løfte temaet på konferanser og søkte om et EU-prosjekt om likestillingsledelse sammen med OsloMet i 2020. I 2019 arrangerte komiteen også en workshop hvor de inviterte et utvalg bestillere av lederutviklingstiltak, konsulenter og fagpersoner med kompetanse på mangfoldsledelse og likestillingsledelse med den hensikt å sette kjønn og mangfold på agendaen i lederutviklingsprogrammer i sektoren

### Vurdering og anbefalinger

Kifs ambisjoner på dette området ble ikke realisert i 2021. Dette skyldes bl.a. endring av aktiviteter 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.

Evalueringsrapporten påpeker at i flere intervjuer ble det sagt at dette er et krevende felt å jobbe med. Lederutviklingsprogrammer er gjerne ganske fastlagte, og det er vanskelig å få innpass. Samtidig merker en også at for eksempel tema som mangfoldsledelse er på agendaen hos flere aktører i sektoren. Spørsmålet noen reiser, er om dette er et område Kif skal prioritere, eller om det vil bli for ressurskrevende å prioritere dette høyt opp mot andre viktige temaer.

## Kunnskapsutvikling

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

### Aktiviteter 2021

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. Sabina Tica,

doktorgradsstipendiat i sosiologi ved Universitetet i Oslo, fikk i oppdrag å analysere datamaterialet og skrive rapporten. Rapporten ble publisert i april 2021. ([Fra visjon til praksis](#))

Med bakgrunn i funnene i kartleggingen bestemte komiteen at det var behov for egen statistikk på kjønnsbalanse for instituttsektoren og Et oppdrag ble gitt til NIFU som leverte statistikk i desember 2021. Denne ble presentert på et webinar i januar 2022. [Kjønnsbalansen i instituttsektoren](#)

Komiteen fulgte i tillegg opp kartleggingen med utlysning av et større kvalitativt forskningsoppdrag for å gå i dybden på noen av funnene om hvordan institusjonene organiserer sitt likestillingsarbeid. En utlysning til forskningsoppdrag sendes ut første kvartal 2022.

For å møte kravene i en utvidet aktivitets- og redegjørelsesplikt (Likestillings- og Diskrimineringsloven) og kvalifiseringskravet for forskningsfinansiering gjennom Horisont Europa og Forskningsrådet om å ha en handlingsplan for likestilling, utviklet Kif i samarbeid med Von Kommunikasjon tre filmer om handlingsplaner for likestilling. Filmene tar for seg hvorfor, hvordan og hva som skal til for å lykkes med handlingsplaner og likestillingsarbeidet. (Se lenke til filmene under Kommunikasjon).

Kif og Database for høyere utdanning (DBH) har hatt en dialog om å gjøre kjønnsdelt statistikk mer tilgjengelig på DBH sine sider. I løpet av 2021 kom dette på plass.

Kif startet arbeidet med å lage en egen veileder for sektoren på redegjørelsesplikten. Veilederen vil være ferdig våren 2022.

Kif-komiteen har i 2021 også satt søkelys på andre kunnskapshull innen 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 kjønn og mangfold. Diskusjonen er påbegynt, men det trengs dialog med aktuelle fagmiljøer. Dette må videreføres i ny periode.
- Kif har hatt en dialog med Kunnskapsdepartementet om behov for kvalitativ forskning for å supplere statistikken på karriereveier for etterkommere og den noe større gruppen innvandrere med utdanning fra Norge.

### Vurdering og anbefalinger

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 komitemedlemmer har overblikk.

Kartleggingen lansert i 2021 synliggjorde at det stadig må utvikles nytt kunnskapsgrunnlag innen Kifs mandatområde. Den aktualiserte det pådriverarbeidet komiteen har hatt lenge om å ha egen statistikk på kjønnsbalanse for instituttsektoren og det har vært viktig å endelig få dette på plass. Fordi Kif brukte færre midler på aktiviteter i 2020 og 2021 på grunn av pandemien, har det også blitt mulig å lyse ut et kvalitativt forskningsprosjekt som skal se på hvordan sektoren organiserer sitt arbeid på likestilling og mangfold. Dette prosjektet blir ferdig høsten 2022 og vil være et viktig grunnlag for hvordan ny komité innretter sitt arbeid.

### **Politisk pådriverarbeid**

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

## Aktiviteter 2021

Politisk pådriverarbeid innebærer dialog og møter med politikere, komiteer og departementer, samt høringsinnspill og skriftlige henvendelser.

Kif hatt dialog med Kunnskapsdepartementet, Norges Forskningsråd, Forskningsinstituttene Fellesarena og Universitets- og høgskolerådet om viktigheten av å få på plass handlingsplaner for likestilling for å møte nasjonale lovkrav og kravene til Forskningsrådet og Horisont Europa.

Komiteen ga innspill til Kunnskapsdepartementet om Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2023-32 og Strategi for digital omstilling for universitets- og høyskolesektoren 2021-2025.

Andre innspill gjaldt Strategi for norsk deltakelse i det europeiske forsknings- og innovasjonssamarbeidet, UNITs henvendelse om kjønnspoeng, Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling, Veileder for vurdering av akademiske karrierer og Forskningsrådets arbeid med kjønnsbalanse i forskning og innovasjon.

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.

## Vurdering og anbefalinger

Sekretariatet opplever at Kifs pådriverarbeid har påvirket utforming og utfall på flere områder, og at komiteen får gehør eller blir bedt om deltakelse i flere prosesser enn i forrige periode.

Evalueringsrapporten påpeker behov for større vektning av dialogmøter i neste periode. ... *det fremstår som Kif er sterkere på det mer strukturelle og skriftlige pådriverarbeidet, og i mindre grad prioriterer mer dialogbasert pådriverarbeid utover noe møtevirksomhet. Videre gis det også et inntrykk av at det ikke er fullt ut tydelig for alle i komiteen hvordan og i hvilket omfang det er forventet at komiteen skal jobbe med politisk pådriverarbeid, og om det mer dialogbaserte pådriverarbeidet er noe som skal og bør prioriteres i større grad. Dette området trekkes frem som et eksempel på et område hvor det hadde vært behov for tydeligere føringer til medlemmene av komiteen.*

Dette tyder på at komitemøter i neste periode i større grad bør brukes til direkte møter med institusjoner og organisasjoner Kif ønsker å påvirke.

## **Komitemøter**

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

## Aktiviteter 2021

I løpet av 2021 hadde Kif-komiteen fem digitale møter. Her er en oppsummering av sakene.

- Komiteens drift: Aktivitetsplan, kommunikasjonsplan, regnskap og budsjett ved årets begynnelse. Revidering av aktivitetsplan og budsjett som svar på forventet underforbruk. Bestilling av statistikk, forskningsprosjekt, filmer om handlingsplaner, veileder om redegjørelsesplikten osv.
- Høringssaker: Innspill til Strategi for norsk deltakelse i det europeiske forsknings- og innovasjonssamarbeidet, UNITs henvendelse om kjønnspoeng, Langtidsplan for forskning og høyere utdanning, Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling, Veileder for vurdering av akademiske karrierer og Forskningsrådets arbeid med kjønnsbalanse i forskning og innovasjon.
- Saker knyttet til avslutning og overgang til ny periode: Innspill til Kunnskapsdepartementet før gjenoppnevning av Kif 2022-25, avslutningskonferanse, evalueringsworkshop, aktiviteter i interimperioden, innspill fra Kilden om samarbeid og arbeidsdeling Kilden/Kif,



- Faglige presentasjoner/diskusjoner: Mangfoldsstatistikk, Kartleggingen Fra visjon til praksis, hvordan arbeide med mangfoldsperspektiver

Lenker til referater finnes nedenfor.

[Januar](#)

[Mars](#)

[Juni](#)

[August](#)

[Desember](#)

### Vurdering og anbefalinger

Komiteen skal respondere på eksterne henvendelser til komiteen, og løfte saker på selvstendig grunnlag. Komiteens møter er arena for utvikling av faglige perspektiver innen mandatet.

Komiteen vurderte flere høringssaker og innspill til pågående prosesser i vår sektor. Koronasituasjonen gjorde at aktivitetsplan og budsjett var oppe til diskusjon flere ganger.

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.

Evalueringen påpeker at det som fungerer godt i møtene er i hovedsak at det er gode diskusjoner og høy aktivitet. Det kan være et forbedringspotensial når det gjelder å utforme tydelige vedtak og klare signaler for oppfølging av saker etter og mellom møter. Evalueringen stiller også spørsmål ved om det er aktivitetsplan for kommende år og aktuelle hendelser som styrer sakene på dagsorden, heller enn helhet for perioden med utgangspunkt i en overordnet handlingsplan. Rapporten sier at komiteen har et forbedringspotensial når det gjelder å utforme tydelige vedtak og klare signaler for oppfølging av saker etter og mellom møter.

### **Internasjonal samhandling**

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

#### Aktiviteter 2021

Kif har i 2021 hatt kontakt med følgende nettverk og institusjoner:

- *ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI)*
- *Kunnskapsdepartementet: Formøter i ERAC SWG HRM og ERAC*
- *Syddansk Universitet (SDU), Odense, Danmark*
- *Nationella Sekretariatet for Genusforskning, Gøteborgs Universitet, Sverige*
- *GenderAction (Horizon 2020 project funded in the SwafS-19-2016 call)*
- *EU-kommisjonen, DG Research & Innovation (RTD)*
- *Higher Education Authority (HEA), Ireland*

Den internasjonale samhandlingen har fått økt betydning for Kifs arbeid. En seniorrådgiver i Kifs sekretariat har vært nasjonal delegat i ERAC SWG GRI og også møtt i forberedende møter for ERAC SWG HRM og ERAC. Det har også vært gitt innspill i flere prosesser nasjonalt og internasjonalt innen Kifs mandatsfelt som SheFigures, arbeidet med en ny europeisk sertifiseringsordning (Casper) og utformingen av det nye ERA. Før Norge sluttet seg til Ljubljana-erklæringen ble Kif-komiteen bedt om å komme med innspill. En av sekretariatets ansatte har som delegat i ERAC SWG GRI deltatt i arbeidsgrupper om handlingsplaner (GEPs) og inkludering og mangfold. 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.

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 2021 vært kontakt med DANWISE, et dansk nettverk for kvinner i forskning. Kif-sekretariatet ble bedt om å holde et innlegg om hvordan jobbe på nasjonalt nivå med kjønnsbalanse og mangfold og hvordan Kif kan brukes som modell for dette. Dette arbeidet er i ferd med å styrkes i Danmark..

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. Høsten 2021 ble Kif invitert til å delta i et konsortie for å søke midler gjennom Horisont Europa til prosjektet GENDERACTIONplus. Kif ble bedt om å lede arbeidspakken om interseksjonalitet og inkludering.

### Vurdering og anbefalinger

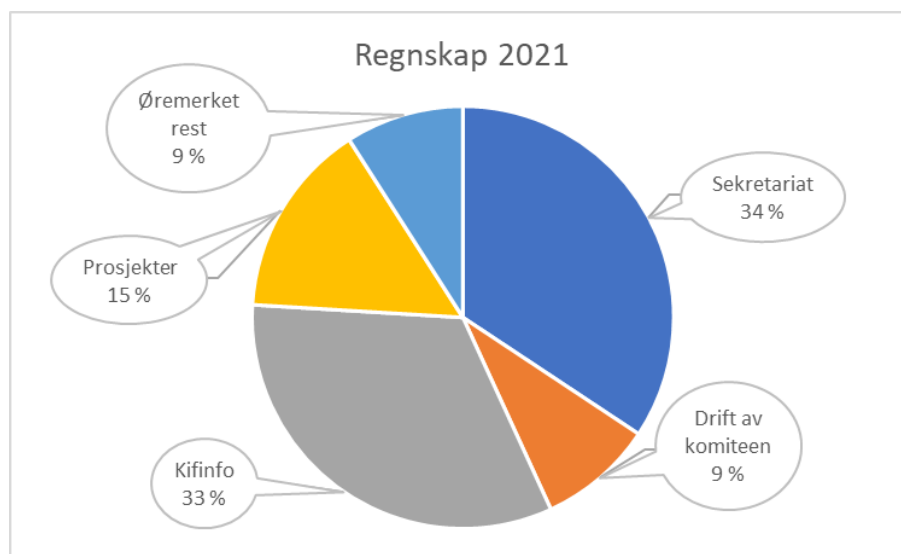
Kif har etablert et stort nordisk og europeisk nettverk. Kontakt med ulike aktører i det internasjonale nettverket gir viktig kunnskap og informasjon som brukes inn i det nasjonale arbeidet til Kif-komiteen. Arbeidet med innspill til Horisont Europa, det nye ERA, kravet til handlingsplaner og interseksjonalitet har særlig hatt utbytte av kontakt med det europeiske nettverket i året som har gått. I tråd med nytt mandat og at Kif nå er med i konsortiet til et Horisont Europa-prosjekt, vil den internasjonale samhandlingen styrkes for ny periode. Dette betyr mye for å styrke og informere det nasjonale arbeid i tråd med internasjonale føringer.

### **Ressursbruk**

#### Bruk av midler:

Kif-komiteen overførte 764 382 kr fra 2020 med bakgrunn i et underforbruk grunnet korona. Kif fikk et tilskudd på 5 572 000 kr i tilskuddsbrevet fra Kunnskapsdepartementet for 2021. Disponible midler var dermed 6 336 382 kr.

Diagrammet viser prosentvis fordeling på ulike formål i regnskapet for 2021.



Utgifter til sekretariatet utgjør 2,4 mill. kr og 34% av midlene, tett opp mot det som var budsjettert. Lønn og overhead til UHR samt driftsmidler inngår i utgifter til sekretariatet. Sekretariatets arbeid

omfatter bl.a. saksforberedelse, arbeid med høringer, pådriverarbeid og nettverksbygging. Det var kun underforbruk for sekretariatets diversepost grunnet lite reiser.

Drift av komiteen utgjorde kun 9% av årets utgifter, 338 504 kr. Storparten ble anvendt til honorarer. Dette er lavere enn budsjettet, fordi alle møter var digitale.

Kilden kjønnsforskning.no drifter nettstedet Kifinfo (se egen årsrapport med regnskap vedlagt). I 2021 utgjorde midler til Kifinfo 33% av midler i alt, 2,03 mill. kr. Den desidert største utgiftsposten er lønnsutgifter, inkludert overhead. Honorar til frilansere og oversettere utgjør en lav andel av utgiftene totalt. I 2021 har Kifinfo noe underforbruk. Det skyldes hovedsakelig at planlagte konferanser og reiser ble avlyst. Se egen årsrapport fra Kifinfo (Vedlegg 2).

Prosjekter utgjør 15% av utgiftene totalt.

Ved budsjettbehandling ved årets start var det enighet om en plan for ny gjennomgang av budsjett og aktivitetsplan i juni i tilfelle pandemien ville føre til underforbruk. Det ble det satt av midler til evaluering av komiteen i inneværende periode. Det ble også avsatt midler til avslutningskonferansen i november, med forbehold om digital gjennomføring. Det ble brukt noe mindre enn budsjettet til konferansen, som fikk god evaluering.

Utover sommer/høst 2021 ble det avsatt midler til og igangsatt arbeid med statistikk om kjønnsbalanse i instituttsektoren og tre filmer om handlingsplanarbeid. Arbeid med en veileder om redegjørelsesplikten ble påbegynt i oktober.

Komiteen besluttet at et restbeløp på 636 342 kr skulle øremerkes til et forskningsprosjekt som skal igangsettes i 2022. Komiteen drøftet tema og innretning på prosjektet høsten 2021.

### Vurdering

Pandemien har ført til at komiteen har i større grad enn normalt måttet drøfte omlegging av aktivitet og alternativ bruk av midler. Komiteen valgte å se på dette som en mulighet til å fremme kunnskapsutvikling og utvikle gode verktøy til universiteters, høyskoler og institutters arbeid med likestilling og mangfold. Komiteen valgte å få fortgang i arbeidet ved å supplere med ekstern kompetanse, bl.a. for å unngå overbelastning av sekretariatet høsten 2021. Komiteleder, sekretariat og enkelte komiteemedlemmer var involvert i å sikre at prosjektene/materialet var i samsvar med mandat og sektorens behov. Gevinsten var at det ved årets slutt forelå nyttig ny kunnskap og materiale. En viktig lærdom er at samordning og oppfølging av prosjekter med eksterne aktører krever mye tid, spesielt for sekretariatet. En annen lærdom er at utvikling av gode verktøy krever en god plan for trinnvis formidling /lansering.

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. I 2021 ble Kunnskapsdepartementets Strategi for forskerrekruttering og karriereveiledning lansert. Arbeidet med denne strategien innlemmet på en god måte kjønnsbalanse og mangfold og synliggjorde hvordan karrieropolitikk må ses i sammenheng med dette arbeidsområdet. 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 mandat område også nasjonalt.

Kifs arbeid med kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver er kunnskapsbasert. Kunnskap og erfaringer skapt 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 skapt via BALANSE-programmet formidles til hele sektoren. I 2021 har komiteen diskutert hvordan sikre at det er en tydelig rollefordeling mellom Forskningsrådet og Kif-komiteen som en del av innspillene gitt til Kunnskapsdepartementet om oppnevning av ny komité. 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. Gjensidig supplering og samarbeid er godt synliggjort i to tiltak nevnt i Regjeringens *Strategi for norsk deltakelse i Horisont Europa og Det europeiske forskningsområdet*. Her foreslås det at Kif, Forskningsrådet og Innovasjon Norge skal jobbe sammen for å styrke kvinneandelen blant norske deltakere og styrke andelen forsknings- og innovasjonsprosjekter med kjønnsperspektiver og bidra til at norske deltakere tilfredsstiller kravet om handlingsplaner for likestilling i Horisont Europa.

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 komiteperioden 2018-2021 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.

Våren 2021 lanserte Kif resultatene av en kartlegging om likestillings- og mangfoldsarbeidet i universitets-, høyskole og instituttsektoren. Kartleggingsrapporten fra *Visjon til praksis* viste til store forskjeller i stillingsbrøk, forankring og ressursbruk i arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold mellom institusjonene. Som omtalt tidligere i årsrapporten (Kunnskapsutvikling) bestemte komiteen seg for å følge opp med å bestille statistikk for instituttsektoren og lyse ut et kvalitativt forskningsoppdrag. Statistikken og mer forskning vil være et viktig kunnskapsgrunnlag for innrettingen av arbeidet for ny komité. I tillegg 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 Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet på dette feltet. Kifs kartlegging fra 2021 synliggjorde at kun 38,8% av respondentene anså sitt arbeid med etnisk mangfold som «bra».

Innen arbeidet mot *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. I tiden fremover vil det være viktig å utvide arbeidet til å gjelde etnisk diskriminering og trakassering.

*Koronapandemien* har påvirket arbeidet til komiteen de to siste årene. Det har blitt færre fysiske arrangementer og dermed mindre mulighet til nettverksbygging og institusjonsoppfølging og

pådriverarbeid har blitt påvirket ved at man ikke har kunnet møte ledere og andre aktører i sektoren fysisk. Allikevel har komiteen i perioden avholdt mange webinarer og nådd kanskje flere med disse arrangementene. Læringen fra denne perioden vil muliggjøre for både fysiske og digitale møter i fremtiden som kan være en god måte å nå mange på.

Pandemien har også understreket og forsterket noen av de utfordringene Kif lenge har pekt på i karriereutviklingen til menn og kvinner; Ujevn arbeidsbyrde hjemme og på jobb, flere kvinner som har fått større belastning med tilrettelegging for digital undervisning og lavere andel kvinner som har publisert. Det har også vært en bekymring med frafall og ulik tilgang til digitale verktøy for hjemmearbeid. Ennå vet vi ikke langtidseffektene av dette for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, men dette er noe Kif satte søkelys på under pandemien og som Kif også ba om at ble tatt med i evalueringer av pandemiens konsekvenser for norsk akademia.

### Vedlegg

1. Årsregnskap 2021 for Kif-komiteen
2. Årsrapport 2021 for Kifinfo
3. Evaluering av Kif-komiteen 2021 (Agenda Kaupang)