

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

*Deres referanse:*

*Vår referanse:*  
22/273-1

*Vår dato:*  
30.11.2022

## **Innspill til handlingsplanen mot rasisme og diskriminering**

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) er glad for at det nå utarbeides en ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Kif jobber med å støtte og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter. Vi er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet for fire år (2022-2025).

Ifølge komiteens mandat skal vi «Komiteen skal bidra til en generell bevisstg ring omkring problemstillinger knyttet til mangfold, inkludering og trakassering ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. Det inkluderer økt kunnskap om hvordan kjønn, sosial og etnisk bakgrunn påvirker kritiske overganger i en forskerkarriere; fra veien inn i forskning til topp- og lederstillinger.» Slik komiteen ser det er det viktig med innspill fra vår sektor når det lages en handlingsplan mot rasisme og diskriminering. V r sektor har til sammen litt i underkant av 300000 studenter og ca. 43 000 årsverk ved universiteter og høgskoler, i tillegg er det ca. 13500 FoU årsverk i instituttsektoren. Det er ingen grunn til å tro at rasisme og diskriminering ikke finnes i vår sektor. Vi ber derfor om at utdannings- og forskningsinstitusjoner vies større plass i ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering.

### **Representasjon**

Tall fra NIFU (NIFU Innsikt nr. 17 2020) viser at det er mange ansatte i vår sektor (i 2018 - 29 prosent) av forskerne og det faglige personalet ved norske universiteter, høgskoler, helseforetak og forskningsinstitutter har innvandrerbakgrunn. Dette er over dobbelt så mange som i 2007. Om lag 80 prosent av forskerpersonalet med innvandrerbakgrunn er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet.

De samme tallene viser imidlertid at norskfødte med innvandrerforeldre, blant akademisk ansatte, er lavt sammenlignet med befolkningen for øvrig. Etterkommerne utgjorde 0,5 prosent av de akademisk ansatte i 2018, mot 0,4 prosent i 2007. I 2018 utgjorde etterkommere av innvandrere 1,2 prosent både av alle sysselsatte i Norge og av befolkningen for øvrig, og 3,6 prosent av studentene. Det er med andre ord en klar underrepresentasjon av etterkommere. Det er en overrepresentasjon av internasjonale forskere i faste stillinger, men 80% av disse er globale forskere uten tilknytning til Norge. Det er en særlig høy andel av globale forskere i midlertidige stillinger.

### **Hva vet vi om rasisme og diskriminering i vår sektor?**

I 2019 ble det gjennomført en kartlegging av mobbing og trakassering i UH sektoren (etter initiativ fra Universitetet i Agder, Universitetet i Oslo og Kunsthøgskolen i Oslo). I alt deltok 26 UH-institusjoner og undersøkelsen ble besvart av 17.984 ansatte i sektoren.

I undersøkelsen oppgir 13 % å ha blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Av de som oppgir seg mobbet eller trakassert, oppgir 7 % etnisitet som bakgrunn for mobbingen/trakasseringen, i aldersgruppen 20-29 år var tallet høyere (16 %). Til sammenligning, oppgir 4,2% diskriminering grunnet etnisk opprinnelse i den nasjonale rapporten om studenters helse og trivsel (SHOT 2022). Disse tallene gir oss en

indikasjon på at rasistisk trakassering forekommer i vår sektor. Det er også gjennomført lokale undersøkelser på for eksempel Universitetet i Oslo ([Mangfold og inkludering ved UiO - en forskningsrapport - Senter for tverrfaglig kjønnsforskning](#) ) som viser mangfolds og inkluderingsutfordringer.

Norsk institutt for menneskerettigheter utga i august 2022 rapporten «Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge» <https://www.nhri.no/2022/rapport-holdninger-til-samer-og-nasjonale-minoriteter-i-norge/> Undersøkelsen viser at mellom 10 % og 19 % av befolkningen har observert hatprat/hets mot samer, jøder, romer og romani/tatere de siste 12 månedene. Annen forskning viser at selvrapporterte opplevelser av diskriminering og hatprat og hets blant medlemmer av disse gruppene er enda høyere. Rapporten omhandler ikke erfaringer i akademia.

Kif-komiteens institusjonsbesøk og rådgivningsarbeid ut mot sektoren tyder på at flere ledere og ansatte opplever stor grad av usikkerhet ved håndtering av etnisk mangfold og rasisme. Flere vil fremme et ikke-diskriminerende studie- og arbeidsmiljø, men frykter å trå feil når de snakker om etnisitet og rasisme. Det er behov for mer kunnskap om art og omfang av diskriminering og trakassering samt hvordan håndtere den i norsk akademia.

### **Hva trengs det mer kunnskap om?**

- Erfaringer med rasisme og diskriminering på universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter for bl.a. innvandrere og etterkommere med bakgrunn fra det globale sør, adopterte mv.
- Erfaringer til urfolk og nasjonale minoriteter i vår sektor
- God praksis og verktøy for bevisstgjøring om og håndtering av rasisme og diskriminering på etnisk grunnlag i vår sektor
- Skjev rekruttering av underrepresenterte etniske minoriteter til akademiske stillinger
- Hvordan ledere, verneombud, tillitsvalgte og andre aktører best forebygger og håndterer rasisme på arbeidsplassen

### **Mulige tiltak for å tydeliggjøre institusjonenes ansvar for å bekjempe rasisme og diskriminering**

1. **Lovverk:** UH institusjonene styres av Lov om universiteter og høyskoler og gjennom tildelingsbrev og styringsdialoger med Kunnskapsdepartementet. Selv om institusjonene har, og skal ha stor autonomi, er de ikke ukjente med at det stilles konkrete krav til for eksempel arbeid for likestilling mellom kjønnene. Tilsvarende krav kunne vært stilt til arbeid for å forebygge rasisme, trakassering og diskriminering.
2. **Handlingsplaner** for likestilling og inkludering på universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter bør omtale tiltak mot rasisme og diskriminering rettet mot studenter og ansatte. Rekruttering av underrepresenterte minoriteter, forebygging- og holdningsarbeid og klagerutiner kan også nevnes.
3. **Rapportering:** De fleste universiteter og høyskoler har etablert «Si fra» sider som bl.a. omtaler seksuell trakassering. Disse sidene bør inneholde mer eksplisitt tekst om rasisme. Kontaktpersoner og klagerutiner må gjøres bedre kjent blant studenter og ansatte. Innkomne klager om rasisme bør vurderes samlet.
4. **Lederutdanning** bør inkludere opplæring om etnisitet og rasisme.
5. **Kampanje:** Komiteen foreslår en sektorspesifikk kampanje «Hva er rasisme» for å bevisstgjøre både de som er utsatt for rasisme og mulige allierte/vitner til rasisme om utsagn og handlinger. Flere aktører bør involveres – ledere, verneombud, arbeidsmiljøutvalg, fagforeninger og studentorganisasjoner.

6. **Hatprat og digitale verktøy:** UH- og forskningssektoren bør bygge videre på lærdommen fra arbeidet mot rasistisk hatprat på digitale medier gjort nasjonalt de siste årene.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem  
leder, Kif-komiteen

Heidi Holt Zachariassen  
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til:  
Heidi Holt Zachariassen