



## Kif-komiteens innspill til UHRs arbeid med strategi og handlingsplan

Kif-komiteen mener at UHR er en viktig samarbeidspartner som har store muligheter til å fremme likestilling, kjønnsbalanse og etnisk mangfold i vår sektor. UHR samler ledere og sentrale fagpersoner fra hele sektoren via styret og strategiske enheter; den strategien og handlingsplanen som nå er under utvikling kan gi overordnede og viktige føringer for hele sektoren.

På møtet i Kif-komiteen 29. november ga komiteen innspill til mulige momenter til UHRs arbeid. Kif-komiteen vil at kjønnsbalanse/likestilling/mangfold omtales kort i strategien. Et alternativ er å bruke/bearbeide tekst fra Langtidsplanen for forskning og utdanning, kap 2.4.<sup>1</sup> Komiteen ønsker også å spille inn momenter til UHRs handlingsplan.

### Likestilling og mangfold – rammer og begrunnelse

Kif ser positivt på at UHR setter strategien i en større internasjonal og global setting, ved å vise til norsk ERA-veikart og FNs bærekraftsmål. ERA-veikartet nevner UHR som medansvarlig for iverksettelse i kap 3 og 4 ( pen rekruttering og likestilling). Andre nasjonale og internasjonale føringer går i samme retning; I Norges posisjonsnotat til Horisont Europa står det at programmet skal *ha forsterket fokus på de tre målene fra Horisont 2020: Kjønnsbalanse i forskningsgrupper, kjønnsbalanse i beslutningsposisjoner og integrering av kjønnsdimensjonen i forskning og innovasjon. Overvåking av disse parameterne er nødvendig.*

Kif-komiteen mener at arbeid med kjønnsbalanse og mangfold kan begrunnes ut fra at det er rettferdig, øker sektorens troverdighet og bidrar til kvalitet og relevans i forskning og undervisning. Universiteter og høgskoler har et samfunnsansvar, de skal utdanne fremtidige ledere og bidra til sosial mobilitet.

Revidert langtidsplan for forskning og høyere utdanning fremhever behov for mangfold i UH-sektoren for å utnytte potensialet i hele befolkningen. UHRs medlemmer er pålagt<sup>2</sup>   fremme likestilling og hindre diskriminering grunnet kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell identitet mv.

### Hvordan kan likestilling og mangfold inngå i UHRs arbeid?

Kif ønsker også at likestilling/mangfold integreres i UHRs fagorganer og innsatsfelt. UHR kan ta opp relevante saker i styre og representantskap, fremme kjønnsbalanse og mangfold i strategiske enheters planer og aktiviteter, bidra til bedre kunnskap om likestillings- og mangfoldsledelse og tematisere kjønnsbalanse og mangfold på konferanser.

---

<sup>1</sup> Vi er fortsatt langt fra å utnytte potensialet i hele befolkningen, både når det gjelder mangfold og kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger. Eller For å lykkes med å utvikle flere verdensledende fagmiljøer må vi ta i bruk talentene i hele befolkningen. Ledere på alle nivåer ved institusjonene har et ansvar for å arbeide for bedre kjønnsbalanse og større mangfold blant de ansatte.

<sup>2</sup> UH-lovens likestillingsbestemmelse og Likestillings- og diskrimineringsloven (Stortingsbehandling av endringer skjer v ren 2019)

## Mulige momenter/temaer til handlingsplanen

- Kjønnsbalanse i toppstillinger

I dag er det underrepresentasjon av kvinnelige professorer, dosenter, ledere av fremragende forskningscentre og i internasjonale forskningsprogrammer.

*Mulig tekst: UHR vil fremme tiltak for å øke kvinner i toppstillinger*<sup>3</sup>

- Kjønnsbalanse i fag der det er ubalansert rekruttering blant studenter

Kjønnsbalanse på topp krever kjønnbalansert rekruttering av menn og kvinner blant studenter. Bedre kjønnsbalanse på studiet bedrer miljøet og er til fordel for samfunnet.

*Mulig tekst: UHR vil fremme bedre kjønnsbalanse blant studenter*<sup>4</sup>

- Kjønn- og mangfoldsperspektiver<sup>5</sup>

Kif komiteen skal fremme kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning. Horisont 2020 og Forskningsrådet krever at forskerne skal vurdere kjønnsperspektivet i prosjektsøknadene sine. I 2013 var 1,7 prosent av all forskning finansiert av Forskningsrådet kategorisert som forskning med en kjønnsdimensjon.

*Mulig tekst: UHR vil bidra til at foregangsmiljøer deler kunnskap om kjønn- og mangfoldsperspektiver i rammeplaner, profesjonsutøvelse, pensum og forskning.*

- Styrket innsats mot seksuell trakassering, mobbing og rasisme<sup>6</sup>

Kif-komiteen og UHR har vedtatt å bekjempe seksuell trakassering. Sektoren trenger å kartlegge, forebygge og sikre gode systemer for varsling og oppfølging av mobbing og trakassering for ansatte og studenter. Seksuell trakassering har stått sentralt i debatten. Kif erfarer at det også er behov for å vite mer om rasistisk trakassering og trakassering som rammer andre grupper.

*Mulig tekst: UHR vil arbeide for bedre håndtering, mer kunnskap om omfang, erfaringer og tiltak.*

- Arbeid med inkluderende kultur (bl.a. via lederopplæring)<sup>7</sup>

Lederopplæring, som dekanskolene, bør inkludere forskningsbasert kunnskap om bias, kjønnsbalanse og mangfold. Forskningsledere og HR-ledere trenger kunnskap om å lede mangfoldige team og utnytte gevinsten som ligger i heterogene grupper.

*Mulig tekst: UHR vil fremme bevissthet og kunnskap om kjønnsbalanse og mangfold blant ledere.*

- Etnisk mangfold<sup>8</sup>

Ulik minoritetsstatus kan tilsi ulike tiltak og løsninger; Forskere og studenter med bakgrunn fra ikke-vestlige innvandrergupper i Norge møter andre utfordringer enn internasjonale forskere (forskermobilitet). Norskfødte med innvandrerforeldre, innvandrere med utdanning fra Norge og flyktninger har ikke samme status som internasjonale forskere, selv om manglende inkludering kan oppleves også blant sistnevnte gruppe.

*Mulig tekst: UHR vil fremme økt rekruttering og inkludering av innvandrere og etterkommere i forsknings og undervisningspersonalet.*

---

<sup>3</sup> Se ERA-veikartet Kap 4 mål 1 Bedre kjønnsbalanse på toppnivåene i den akademiske karrierestigen.

<sup>4</sup> ERA-veikartet Kap 4 mål 2 Bedre kjønnsbalanse i fag der enten kvinner eller menn er underrepresentert.

<sup>5</sup> ERA-veikartet mål 3. Norges posisjonsnotat til Horisont Europa.

<sup>6</sup> Likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om trakassering

<sup>7</sup> ERA-Veikartet Kap 3.

<sup>8</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven er en sentral føring, men LTP og FNs bærekraftsmål om å redusere ulikhet er også relevante.