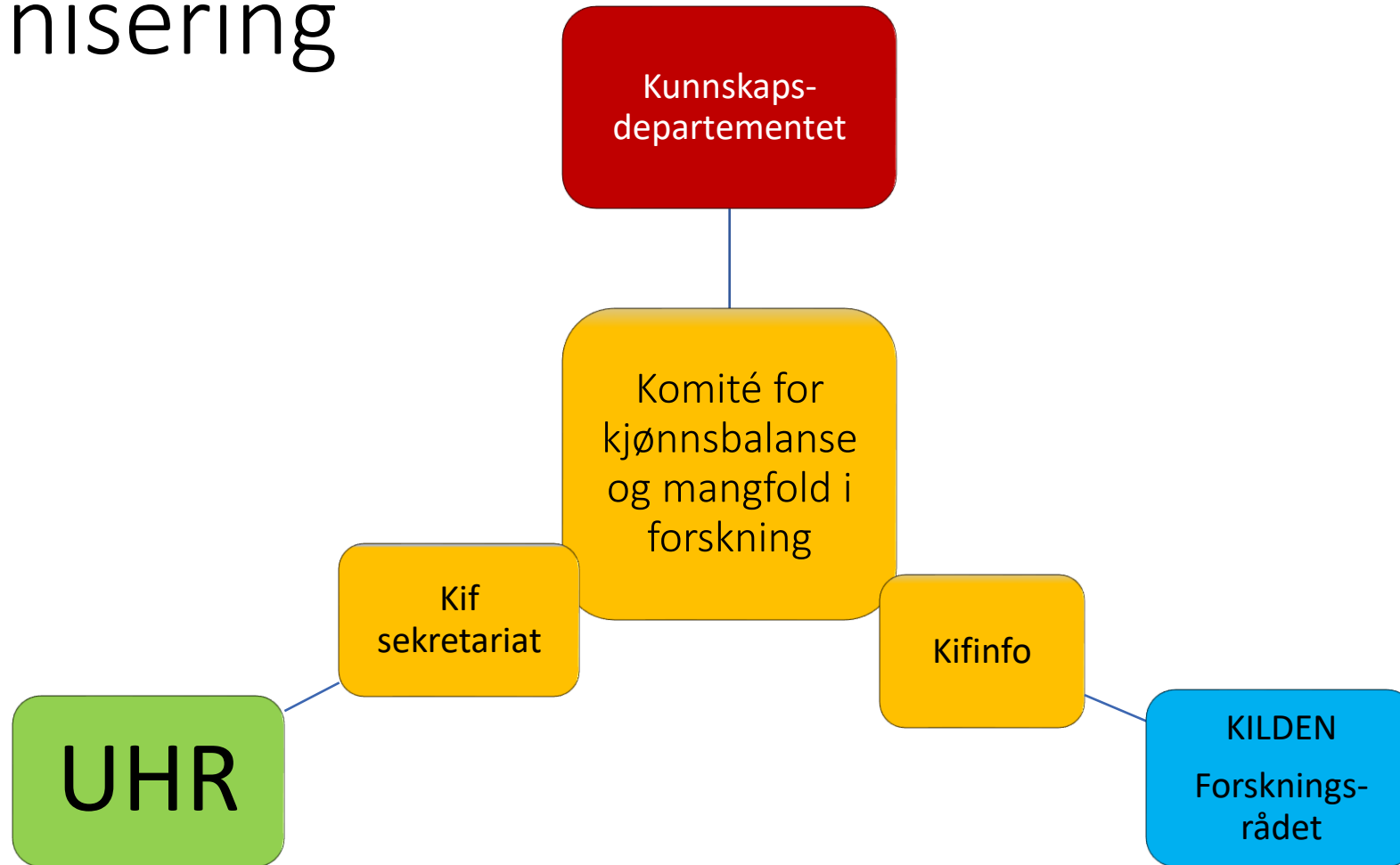


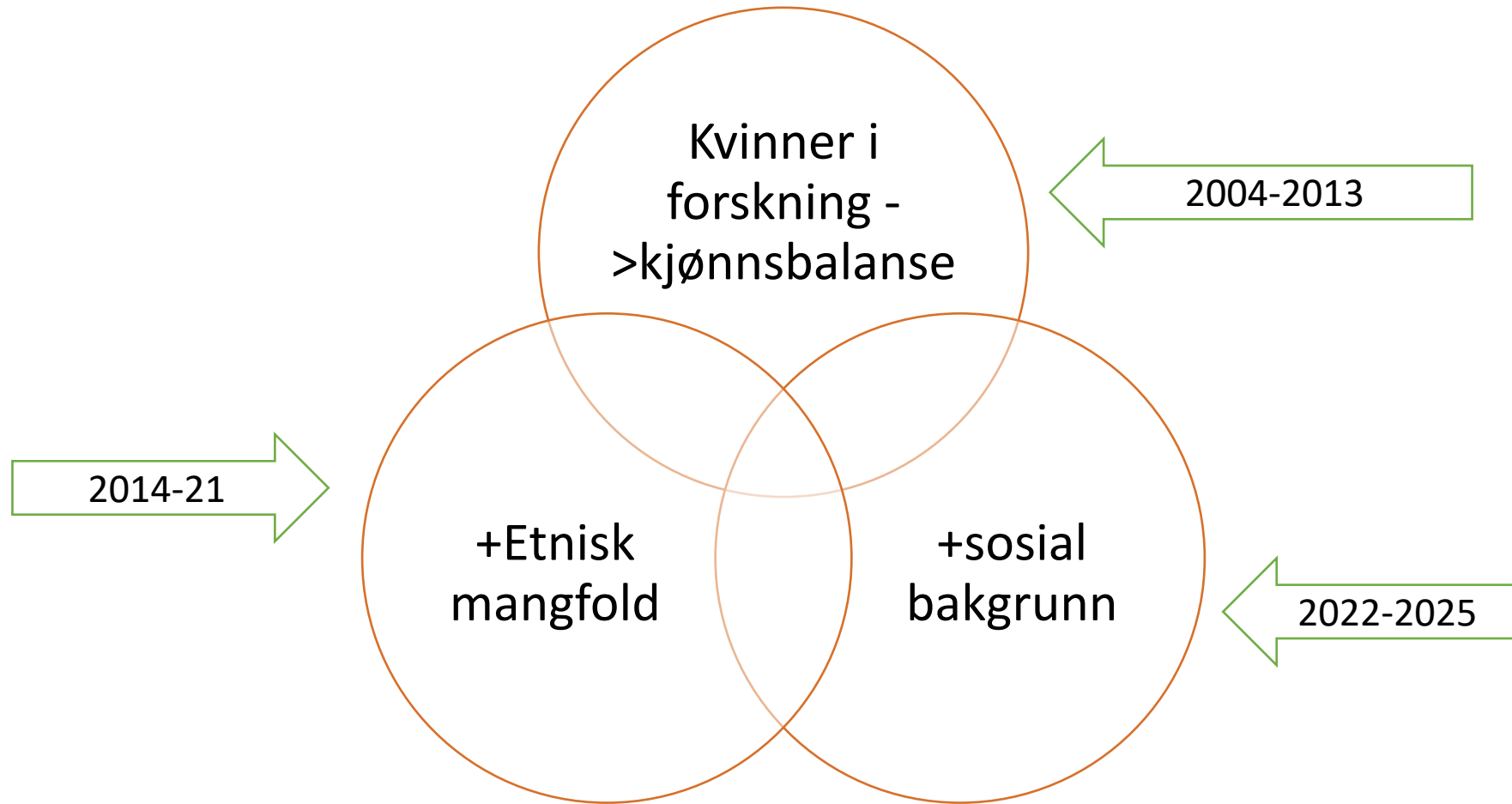


Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 2022-2025

Organisering



Sjette komité 2022-25



Komiteen skal

Gi anbefalinger og støtte

- Handlingsplaner
- Økte mangfold blant vitenskapelige ansatte

Øke kunnskap

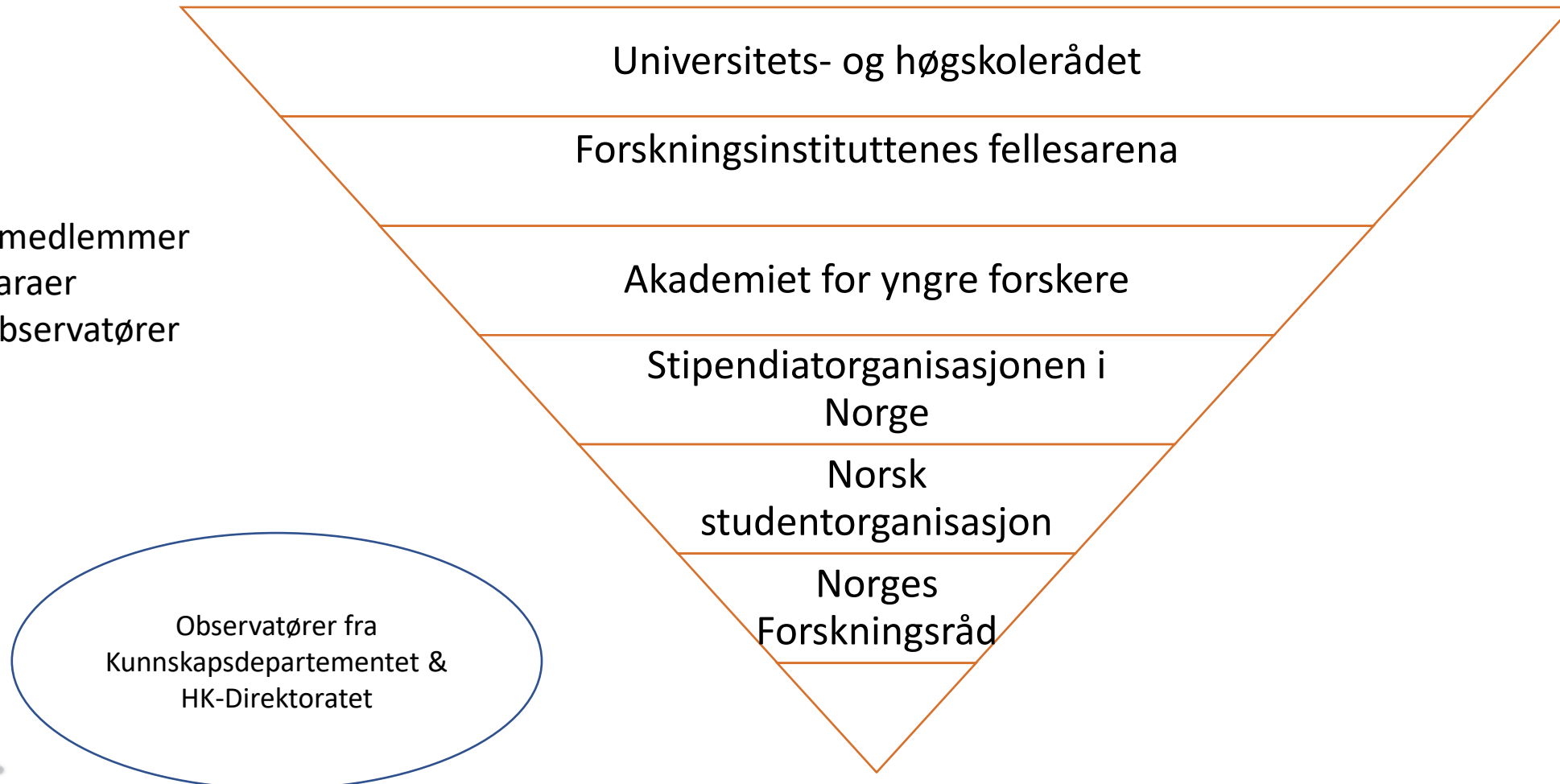
- Hvordan kjønn, etnisitet og sosial bakgrunn påvirker karriere
- Kritiske overganger

Øke bevissthet

- problemstillinger knyttet til mangfold, inkludering og trakassering

Ny Kif-komiteé 2022-25

12 medlemmer
7 varaer
2 observatører



Sentrale oppgaver



Fra visjon til praksis

- kartlegging av sektorens arbeid for kjønnsbalanse og mangfold



Svar på tre overordnede spørsmål

1. Hvordan arbeider de ulike institusjonene med likestilling og mangfold?

- Hvordan jobber institusjonene med sentrale handlingsplaner for likestilling- og mangfold?
- Hvem har utvalg eller koordineringsgruppe for likestilling og mangfold?
- Hvordan jobber de med lederutvikling knyttet til likestilling og mangfold på de ulike institusjonene

2. Hvordan vurderer respondentene eget arbeid med likestilling og mangfold?

- Hvilke institusjoner vurderer arbeidet med likestilling- og mangfold som bra?
- Er handlingsplanen av betydning i vurderingen av arbeidet med likestilling- og mangfold som bra?

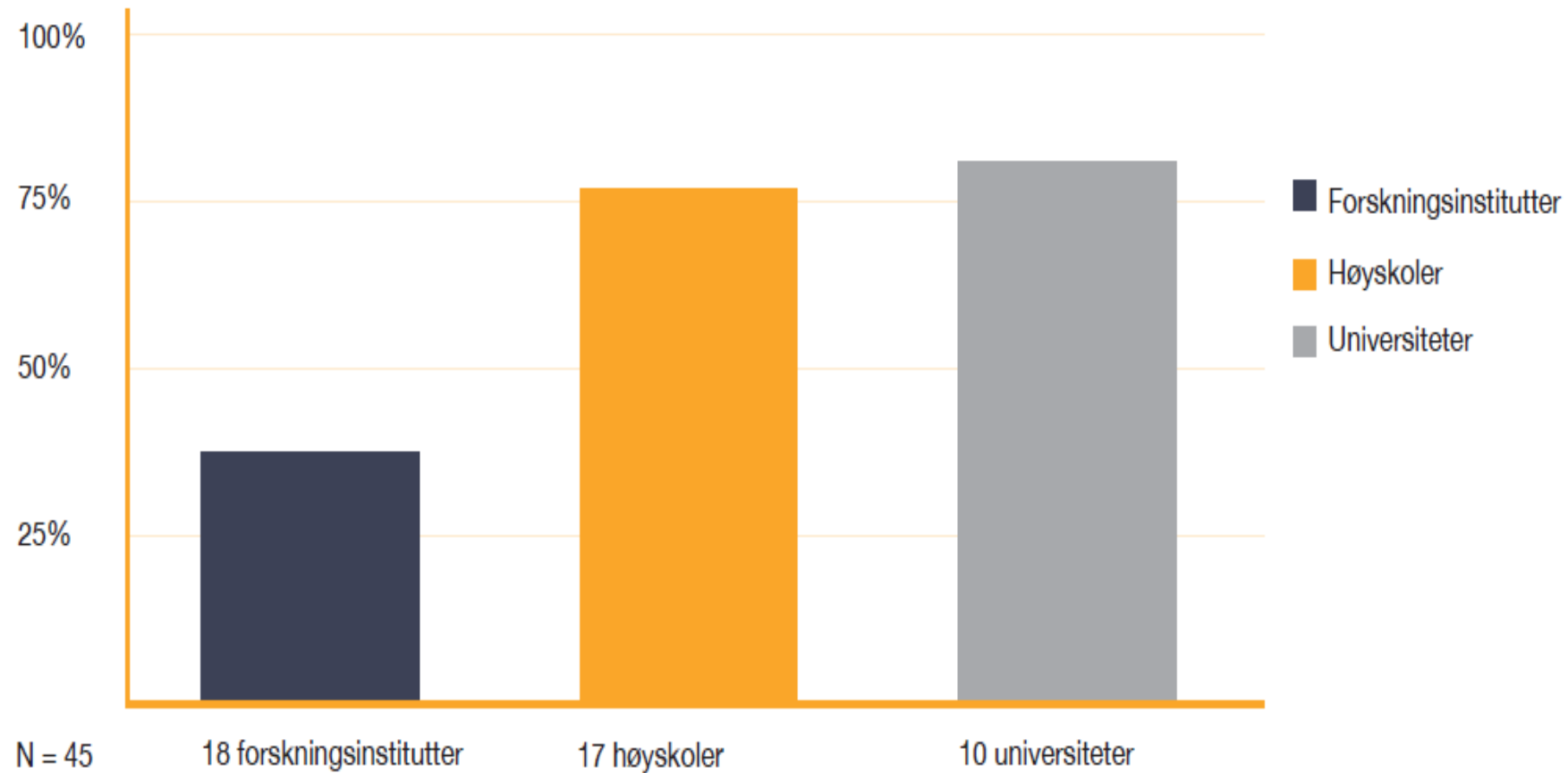
3. I hvilken grad har pandemien hatt en innvirkning på det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet?

- Har institusjonene endret arbeidet med likestilling- og mangfold under pandemien?
- Hvilke grupper inngår i institusjonenes risikovurdering under pandemien?

Hvordan arbeider de ulike institusjonene med likestilling og mangfold

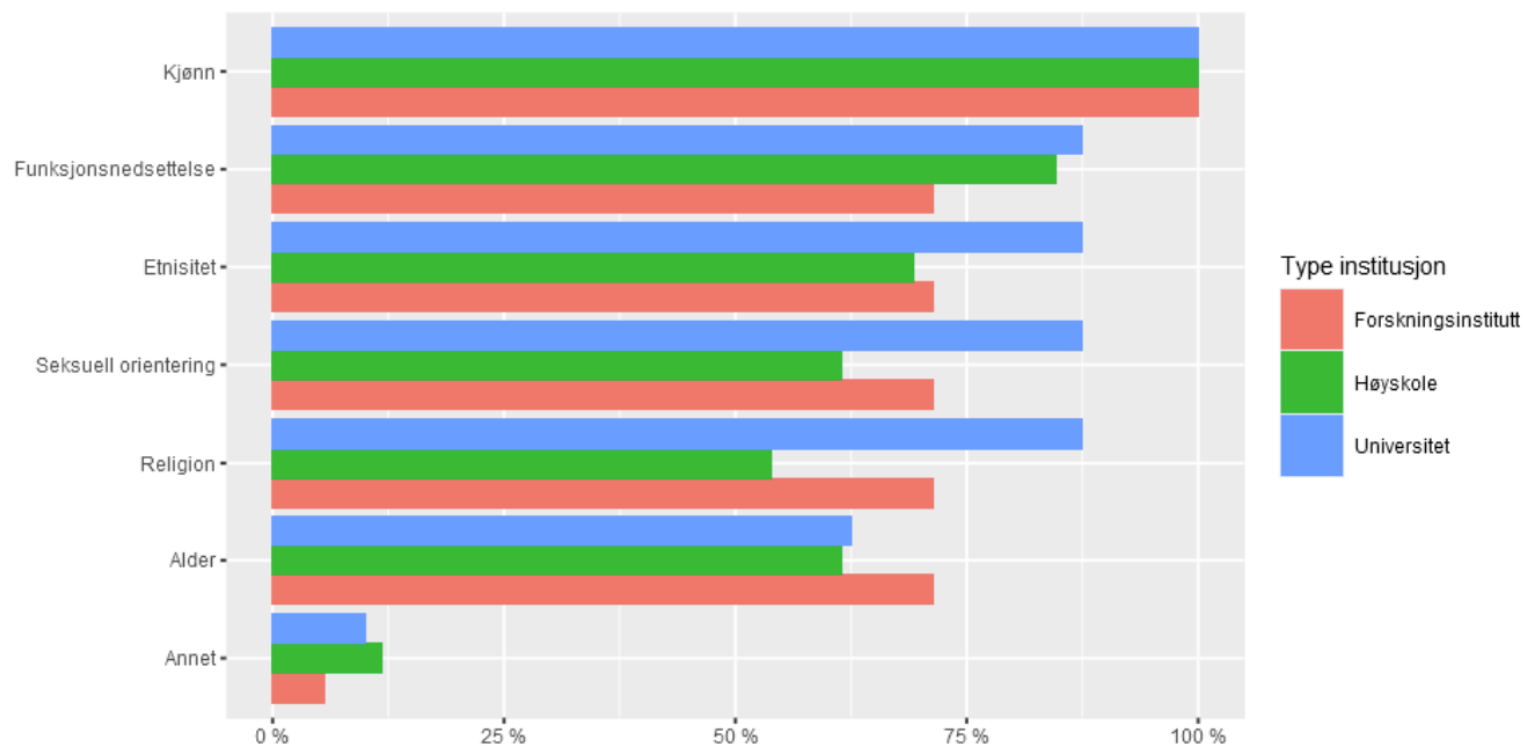
- Nesten halvparten av alle respondentene svarer at de bruker mindre enn 200 000kr på likestillings- og mangfoldsarbeid
- Over halvparten av utvalget har ikke likestillings- og mangfoldsarbeid nedfelt i noens stillingsbeskrivelse
- Under halvparten av utvalget har mer enn en 25% stilling dedikert til likestillings og mangfoldsarbeid
- Nesten alle likestillings- og mangfoldsarbeidere er tilknyttet HR eller toppleders enhet
- Kun 16 prosent har et BALANSE-prosjekt

Figur 1: Andelen institusjoner med sentral handlingsplan.



Hvilke diskrimineringsgrunnlag inkluderes i handlingsplanene til de ulike institusjonene?

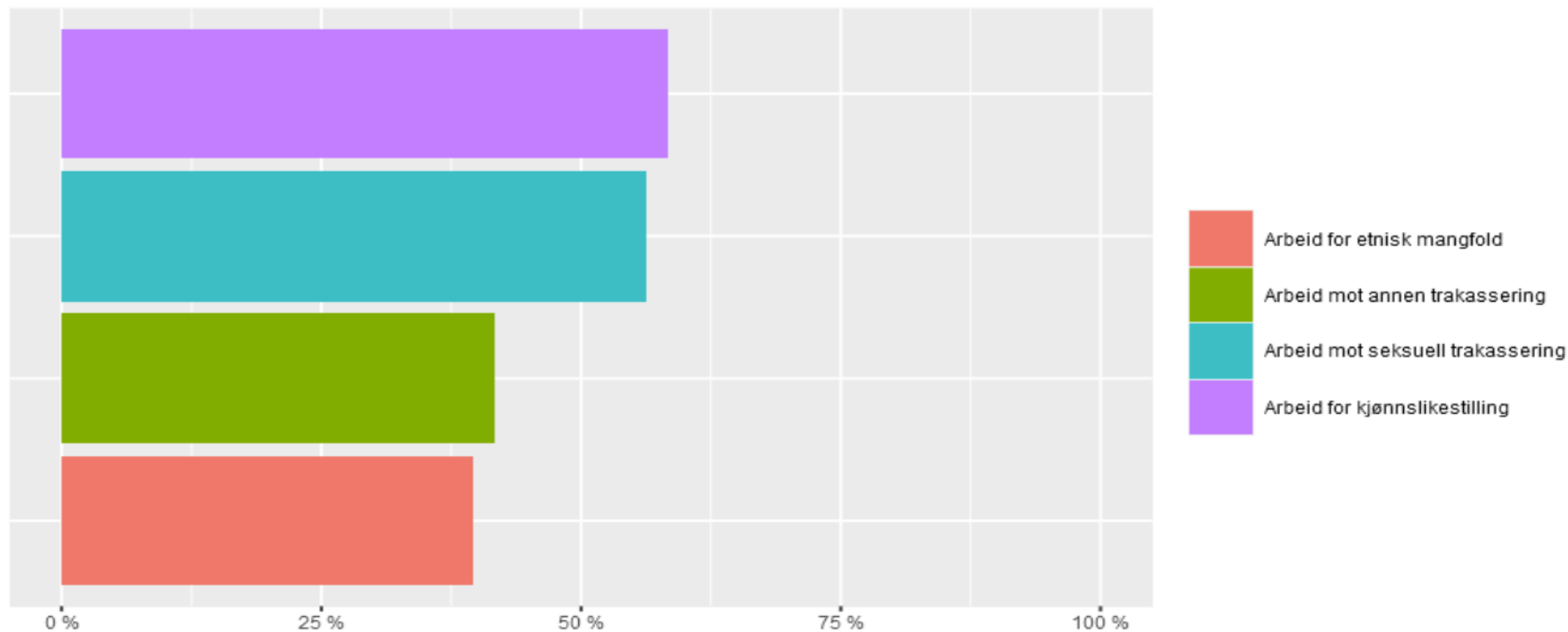
Figur 3: Diskrimineringsgrunnlag som inkluderes i handlingsplanene ved de ulike institusjonene



N=28 (7 forskningsinstitutter, 13 høyskoler og 8 universiteter)

Hva er institusjonenes egen vurdering av likestillings- og mangfoldsarbeidet?

Figur 11: Andelen respondenter som har vurdert arbeidet sitt som «bra» langs ulike likestilling- og mangfoldsdimensjoner (N=48)



Oppsummering av funn

Organisering

- Relativt lite ressurser til likestillings og mangfoldsarbeidet, men det er variasjon på tvers av størrelse
- Fortsatt noen institusjoner som mangler handlingsplan
- Kjønn inkluderes alltid som diskrimineringsgrunnlag i handlingsplanene
- Behov for mer fokus på likestilling- og mangfoldskompetanse blant ledere

Egenvurdering

- Over halvparten av respondentene på tvers av institusjonstype vurderte arbeidet for kjønnslikestilling og mot seksuell trakassering ved sin institusjon som «bra»
- Ingen respondenter som arbeider ved universiteter vurderte arbeidet sitt for etnisk mangfold som «bra»
- I tekstsvarene fremkommer det at noen respondenter opplever at det er noe vanskelig å vurdere progresjonen i arbeidet for etnisk mangfold.

Pandemi

- Pandemien virker til å ha hatt lite innvirkning på det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet
- På tvers av institusjoner har flertallet fremhevet:
- Internasjonale studenter og forskeres utfordring
- Andre utsatte grupper
- Kvinner

Implikasjoner av funn- og forslag til fremtidig forskning

Likestillings- og mangfoldsarbeidet bør styrkes

- Behov for å styrke likestillings- og mangfoldskompetanse blant ledere
- Respondentene etterspør flere kurs for personer som jobber med likestilling og mangfold i forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner
- Behov for mer kunnskap om arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i forsknings- og høyere utdanningssektoren

Oppfølging fra komiteen så langt

- Økt innsats mot instituttsektoren
- Flere ressurser for å utvikle handlingsplaner- Kifinfo og filmer
- Brev til rektorer om ressursbruk på likestillingsarbeid
- Utlysning av forskningsoppdrag

- Hvordan arbeider institusjoner innen høyere utdanning og forskning i Norge med å fremme likestilling, mangfold og inkludering? Hvordan blir institusjonenes mål omsatt i handling?
- En kvalitativ undersøkelse som utforsker «case» ved noen universiteter, høyskoler og institutter (UHI)

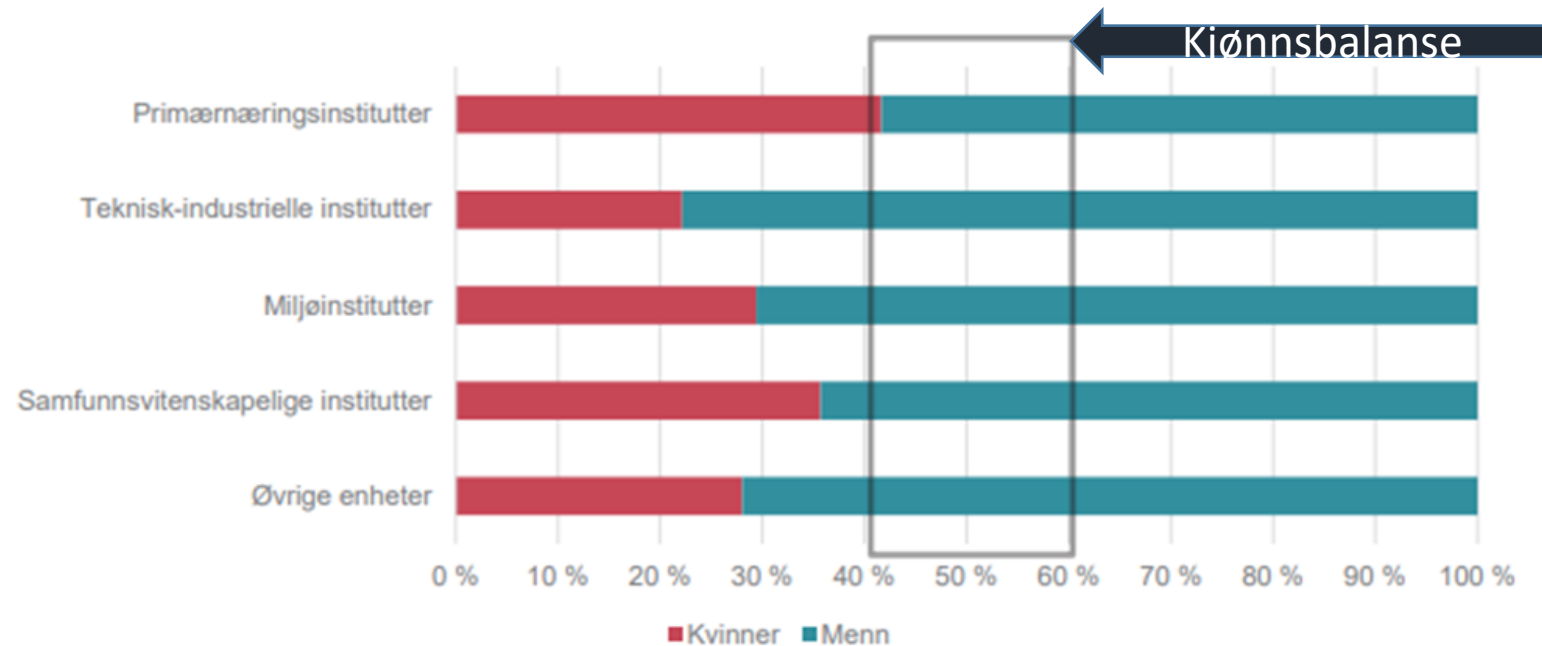
Bestilling fra Kif



- Andel kvinnelige forskere og faglig FoU-personale **totalt** i instituttsektoren har økt **fra 40 til 45 % fra 2010 til 2020.**
- **I forskningsinstitutter under retningslinjene for statlig finansiering og andre forskningsinstitutter og institusjoner** har økningen vært **fra 35 til 40% fra 2010 til 2020.**

Instituttsektoren

Ulik kjønnsbalanse på ulike arenaer

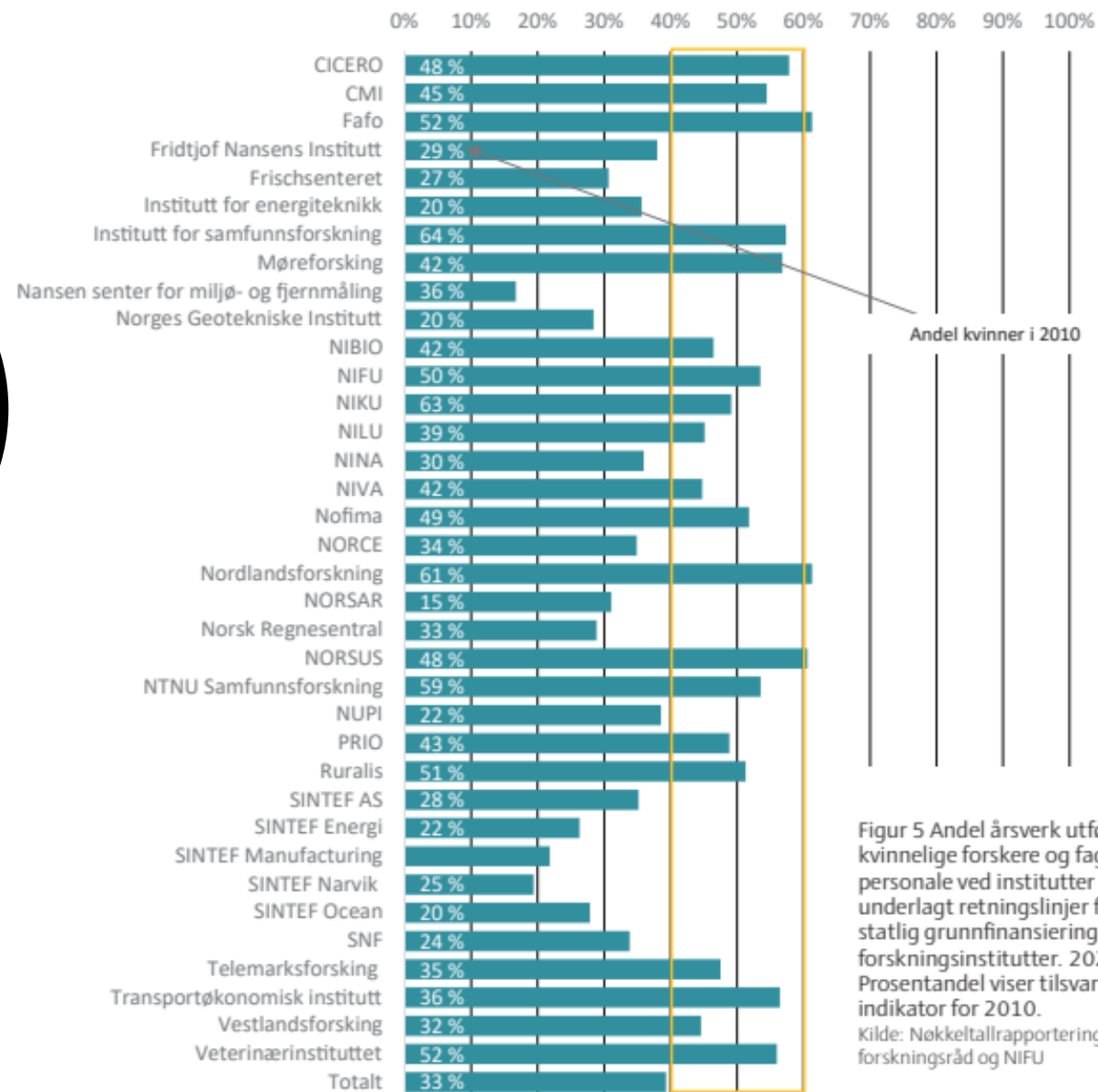


Figur 3b Kjønnsbalanse, grade A i instituttsektoren (uten helseforetak). 2019.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

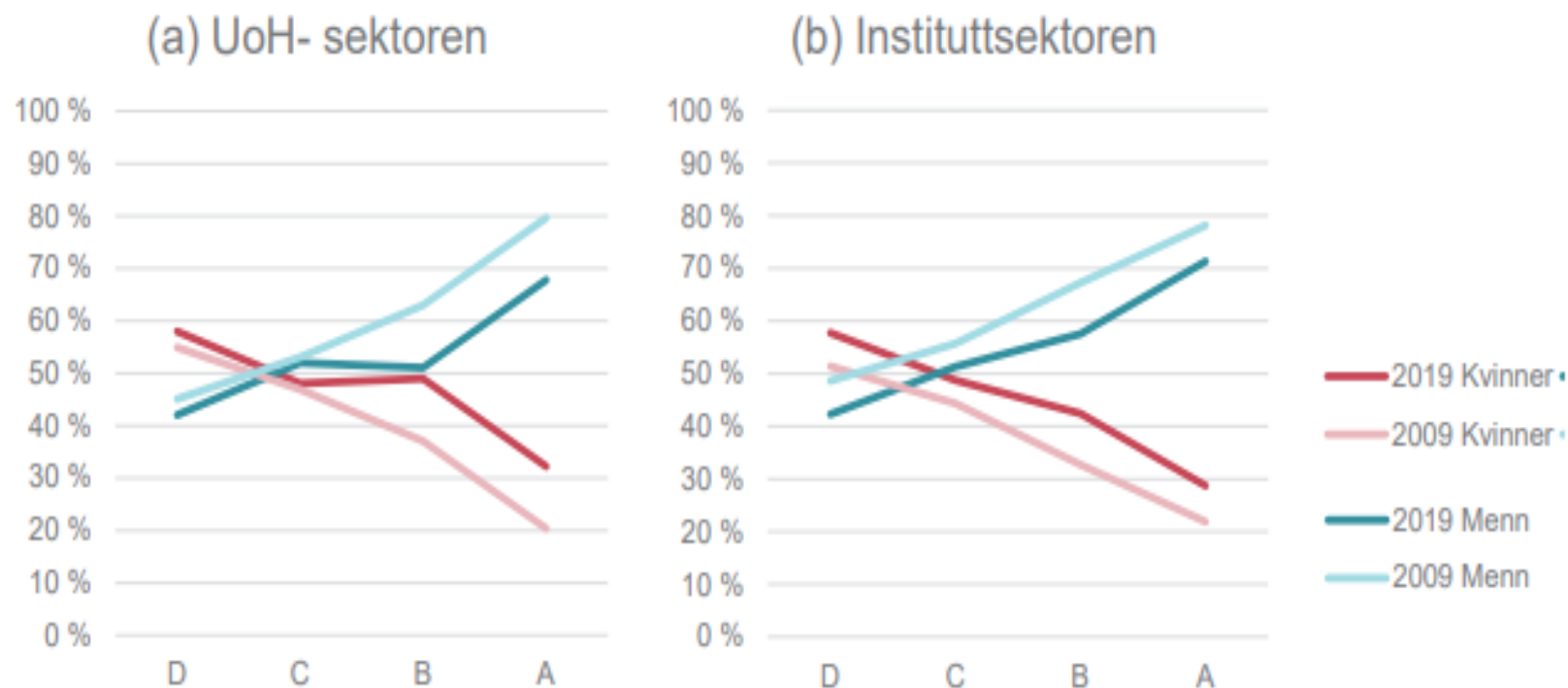
Kjønnsbalanse
på én arena

Store variasjoner
i kvinneandel per
institutt



Figur 5 Andel årsverk utført av kvinnelige forskere og faglig personale ved institutter underlagt retningslinjer for statlig grunnfinansiering av forskningsinstitutter. 2020. Prosentandel viser tilsvarende indikator for 2010.
Kilde: Nøkkeltallrapporteringen, Norges forskningsråd og NIFU

Hvor er de kritiske overgangene?



Figur 1 Andel kvinner og menn i universitets- og høyskolesektoren (a) og instituttsektoren (b) etter stillingsnivå (Grade A, B, C og D)¹. 2009 og 2019.

¹ Helseforetak med universitetssykehusfunksjoner er inkludert i UoH-sektoren mens øvrig helseforetak og private, ideelle sykehus er inkludert i Instituttsektoren.

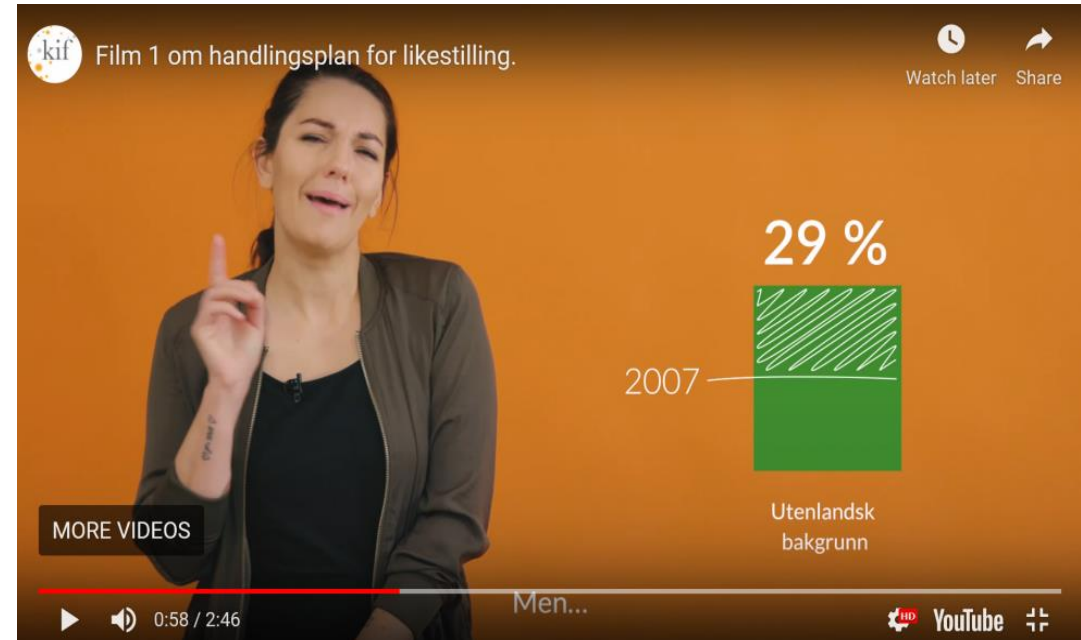
Grade A, B, C, D er en internasjonal firedeling av forskerstigen. Se Informasjonsboks. Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Filmserie om handlingsplaner

Film 1- en introduksjon, hvorfor og hvilke krav finnes til handlingsplaner

Film 2- utvikling, innhold og faser

Film 3- forankring, strukturering og oppfølging av arbeidet



- [Film 1 om handlingsplan for likestilling. - YouTube](#)

A large hero image featuring a textured orange wall. On the left, there is a wooden door with a small window. On the right, a person wearing a light-colored hooded jacket and dark pants is walking from left to right. A dark blue rectangular box is overlaid on the left side of the image, containing white text and a small orange arrow.

Kifinfo: kjønnsbalanse og
mangfold i forskning

[LES MER](#)

