

## Referat fra komitemøte 26-27. mars i Halden

### Tilstede

#### **Medlemmer:**

Professor Curt Rice, OsloMet, leder  
 Professor Ingrid Guldvik, Høgskolen i Innlandet  
 Forsknings sjef Ingeborg Palm Helland, Norsk institutt for naturforskning (NINA)  
 Seksjonsleder Kofitsyo Sewornu Cudjoe, Veterinærinstituttet  
 Forsker II Julia Orupabo, Institutt for samfunnsforskning  
 Avdelingsdirektør Marianne Jensen, Norges forskningsråd  
 Student Aleksander Martin Gjøsæter, Universitetet i Bergen  
 Student Ingvild Leren Stensrud, Universitetet i Oslo

#### **Vara:**

Professor Ragnhild Hennum, Universitetet i Oslo  
 Divisjonsdirektør Camilla R sj , Nofima

#### **Fra sekretariatet:**

Seniorrådgiver Heidi Holt Zachariassen  
 Seniorrådgiver Ella Ghosh

#### **Forfall**

Professor Tor Grande, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
 Professor Øystein Gullv g Holter, Universitetet i Oslo  
 Dosent Hilde Synnøve Blix, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet  
 Direktør Linda Marie Rustad, Kilden

#### **Program**

Dato	Tid	Aktivitet	Sted
26.mars	1702-1846	Togreise	Oslo S - Halden
	1930-2100	Middag (og overnatting)	Fredriksten Hotell <a href="http://www.fredrikstenhotell.no/">http://www.fredrikstenhotell.no/</a> Adresse: Generalveien 25-27, 1769 Halden
27.mars	0840	Felles avreise til Høgskolen i Østfold	Møterom C1-007 (VIP-rommet)
	9-12	Komitem�te	Høgskolen i Østfold B R A veien 4 1757 Halden
	12-1245	Lunsj	
	1245-1345	Komitem�te fortsetter	
	1400-1530	M�te med ledelsen ved Høgskolen i Østfold	
	1605	Tog fra Halden til Oslo S	

## Saksliste

Sak 09/19	Godkjenning av innkalling og saksliste
Sak 10/19	Godkjenning av referat fra 23-24. januar
Sak 11/19	Kommunikasjonsplan for Kif
Sak 12/19	Seminar om kjønn og mangfold i åpen forskning og innovasjon
Sak 13/19	Møter med styrene i FFA og UHR
Sak 14/19	Diskusjonssak om UHR-MOT og seksuell trakassering
Sak 15/19	Forberedelse til møte med Høgskolen i Østfold
Sak 16/19	Orienteringssaker <ul style="list-style-type: none"><li>- Innspill til UH-loven om ansettelse</li><li>- Statistikk og forskningsbehov (møte med Kunnskapsdepartementet)</li><li>- Årsrapport for 2018</li><li>- Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – Kifs innspill</li><li>- Seminar om She-figures 13.mars</li><li>- Innspill til Forskningsrådets policy for åpen forskning og kronikk i Khrono</li><li>- Seminarer om mangfoldsledelse</li><li>- Faste innslag:</li><li>- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI)</li><li>- BALANSE</li></ul>
Sak 17/19	Eventuelt

## Referat

### Saksliste

#### **Sak 09/19 Godkjenning av innkalling og saksliste**

Innkalling og saksliste ble sendt ut med mulighet for innspill. Det kom ikke forslag til ytterligere saker på sakslisten.

#### **Vedtak**

*Kif-komiteen godkjente innkalling og saksliste*

#### **Sak 10/19 Godkjenning av referat fra 23-24. januar**

Det var ingen merknader til referatet.

**Vedtak:** *Kif-komiteen godkjenner referatet. Referat legges ut på [www.kifinfo.no](http://www.kifinfo.no) etter Kif- komiteens endelige godkjenning i møtet.*

#### **Sak 11/19 Kommunikasjonsplan for Kif**

En skisse med hovedpunkter ble lagt fram til diskusjon under møtet. Det ble foreslått å lage en kommunikasjonsplan med en del som ligger fast og en som endres årlig. Til den faste delen kom det en del innspill:

- Ad målgruppe, ble det foreslått å legge til forskere.
- Selv om Kif har hovedinnsats mot forskere, kan målgruppe for kommunikasjon inkludere studenter.
- Ad Mål med kommunikasjonen: Problemforståelse fremstår negativt. Snu det til noe positivt.
- Ad Kommunikasjonskanaler: Ha med møter med politikere her

Ad Hvordan støtte formidling av hovedarbeidsområdene:

Utdrag fra diskusjonen.

En vinkling kan være å lage tankevekkende historier som er open ended. De kan brukes pedagogisk.

Komiteen ønsket lett tilgang til argumenter for Kifs arbeid. De var positive til faktaark som bør være utskriftsvennlige og ligge ute på kifinfo. Det kom tydelig frem at det er store forskjeller i bruk av ulike sosiale medier. Noen vil agere selv, andre kan tenke seg at Kifinfo eller sekretariatet lager et opplegg og de kan bistå. For noen er det en sperre på å uttrykke meninger på sosial medier pga. arbeidsplassens regler/kultur å skrive på sosiale medier. De som ikke arbeider med kjønn/mangfold til daglig kan oppleve at uttalelser som Kif-medlem vs. fagperson i egen institusjon skaper rollekonflikt.

Det ble diskutert hvor aktivt Kif bruker og bør bruke arrangementer til å nå frem. Det ble spurt om det lages kommunikasjonsplan knyttet til arrangementer. Arrangementer skal gi fokus til kommunikasjonsarbeid.

Det var en diskusjon om hva hensikten er med en kommunikasjonsplan.

Hvis det å gjøre hjemmesidene kjent er også et mål da må det sies i måldelen.

Er det et mål å gjøre Kif-komiteen kjent. Eller bare mandatet?

Avslutningsvis ble tre parallelle mål trukket frem:

- Kif får gjennomslag på mandatfeltet
- Kifs hjemmesider blir spredt bedre
- Kif komiteen blir mer kjent.

Med bakgrunnen i innspill fra komiteen har kommunikasjonsplanen faste del blitt bearbeidet og ser nå slik ut:

**Ansvar:** Komiteleder Curt Rice

**Mål med kommunikasjonen:**

**Mål 1:** Motivere UH- og I- sektoren til handling for å fremme kjønnsbalanse, mangfold, kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning.

**Mål 2:** Gjøre Kif-komiteen, komiteens arbeid og Kifinfo kjent i UH- og I-sektoren.

**Målgrupper:** ledere i sektoren, politikere, fagforeninger, HR-medarbeidere, forskere og studenter.

**Budskap:** Arbeid for kjønnsbalanse og mangfold fremmer kvalitet og rettferdighet i forskning (basert på Kifs visjon)

**Kommunikasjonskanaler:**

- **Digitale:** Kifinfo, Twitter, Facebook, LinkedIn, diverse aviser (kronikker, intervjuer, nyhetssaker)
- **Fysiske:** Institusjonsbesøk, seminarer, konferanser, møter med politisk ledelse og ledere i UH- og I-sektoren.

**Forslag til hva komiteen kan gjøre:** Skrive kronikker, tvitre, dele saker på Facebook, LinkedIn, la seg intervju av aviser og kifinfo, opplyse om at de er komitemedlemmer i ulike faglige sammenhenger, tipse Kifinfo om aktuelle saker.

*Hovedarbeidsområder for kommunikasjonen:*

*Gitt Kif-komiteens mandat og hva som er identifisert som hovedutfordringer skal komiteen 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

*Hvordan støtte formidling av hovedarbeidsområdene: Lage faktaark, utvikle korte budskap med fakta og enkle tips, youtube - filmsnutter med korte budskap, lage historier som viser hva illustrerer hvordan kjønn/ mangfold endrer forskningen, kommunikasjonsplaner for egne arrangementer.*

*Ansvar for utarbeiding: Kif-sekretariatet og Kifinfo*

Til slutt ble kommunikasjonsplanen som skal gjelde spesifikt for 2019 diskutert. Følgende temaer ble foreslått:

- Konferanse om kjønn og mangfold i innovasjon
- Etterkommere av innvandrere i norsk forskning
- Kartlegging av seksuell trakassering i Norge
- Kjennskap til Kif-komiteen og Kifinfo

I tillegg til temaene nevnt over ble det foreslått at statistikken fra SheFigures 2018 og noen av områdene som ble særlig fokusert på i denne publikasjon bør være gjenstand for en del av kommunikasjonen til Kif i 2019.

**Vedtak:** Basert på diskusjon i komitemøtet utarbeides endelig kommunikasjonsplan. Denne vedtas på sirkulasjon i etterkant av komitemøtet.

## **Sak 12/19 Seminar om kjønn og mangfold i åpen forskning og innovasjon**

Komiteen diskuterte om seminaret skulle omfatte både åpen forskning og åpen innovasjon. Fordi det foreløpig ikke er helt klart på hvilken måte åpen forskning vil påvirke arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i forskning, ble det enighet om å ha fokus på innovasjon med en del av seminaret viet temaet åpen innovasjon. Samtidig ønsker komiteen å følge med på utviklingen av åpen forskning for å identifisere om den kan ha karriereimplikasjoner og kunne være med å påvirke utviklingen av dette området. Her kan det være mulig å arrangere et eget seminar senere. Akademiet for Yngre Forskere har fokus på dette området og kan være en seminarpartner.

Komiteen ga innspill til hva et seminar om innovasjon bør inneholde. Det vil være viktig å besvare hva innovasjon er. Det vil også være viktig å belyse innovasjon både i privat og offentlig sektor. En idé er å trekke inn næringslivet i deler av seminaret. Spørsmålene som vi stilte i innspillsnotatet til Forskningsrådets policy for åpen forskning bør brukes og besvares i seminaret.

Seminaret bør belyse ulike typer innovasjon og ikke bare "dingseinnovasjon" som ofte kobles til teknologi- og matematiske- og naturfags-miljøer. Et viktig tema vil være å belyse forskjellighet i

innovasjonsteam. Forsker Mathias Wullum-Nielsen fra Århus Universitet ble foreslått som en person som kan inviteres til å si noe om dette temaet.

Ansvarlighet i forskning (Responsible Research and Innovation, RRI) har et fokus på kjønn og mangfold som vi bør ta oss inn i seminaret for å belyse hvordan dette kan løftes i norsk kontekst.

Interessekonflikt i innovasjon kan løftes i seminaret. Hva slags innovasjon får man forske på? Hvordan påvirker næringslivet vs. det offentlige? Hvor interessant er miljøforskning eller samfunnsmessige implikasjoner av innovasjonen vs “dingseinnovasjon”?

Programkomiteen for seminaret består av Ingeborg, Curt, Ella og Heidi. Et utkast til program og seminar dato legges frem på neste komitemøte.

#### **Vedtak:**

*Komiteen identifiserte to medlemmer til arbeidsgruppen som skal lage program for seminaret. Innspillene fra komitemøtet vil bli tatt med i den videre planleggingen.*

#### **Sak 13/19 Møter med styrene i FFA og UHR**

UHR skal ha styremøte 29 oktober på UHRs lokaler fra 10-16. Komiteen drøftet innspill til møtet, men også innspill til UHR generelt. Vi har et oversettelsesproblem til sektoren for å spre vårt budskap. Her kan UHR og FFA muligens hjelpe oss. Kan vi presentere noen verktøy som vi kan hjelpe til å løfte dette? Hvordan kan vi spille på lag?

#### Innspill til UHR

**Strategi:** Kif spilte inn til strategi og handlingsplanen i november 2018. Komiteen var i første rekke opptatt av hvorvidt og hvordan kjønn og mangfold skulle være del av UHRs strategi.

UHRs koordinerende rolle i UH-sektoren ble fremhevet. UHR kan være medspillere – men i så fall bør Kifs mandat område settes på dagsorden. Komiteen mente at det ville være en viktig forutsetning for dialogen med UHR i årene fremover.

Komiteen diskuterte hvordan teksten i utkast til strategi vektlegger bærekraftsmålene, der kamp mot ulikhet og for kjønnslikestilling er nevnt. Hvordan kan Kif spille inn en kort tekst som passer inn i det valgte formatet? Det var enighet om at innspillet måtte være kortest mulig. Strategiutkastet har mål på tre nivåer – samfunn, sektor og institusjon. Flere samlet seg om å foreslå et fjerde mål på individnivå. Gjøre akademia attraktivt og tiltrekke de beste og holde på de. Kvalitet. Vise til internasjonale føringer som for eksempel H2020.

Sekretariatet informerte om at det er mulig at UHRs styre vil drøfte saken på et styremøte i april. Kifs opprinnelige innspill kan legges frem til diskusjon.

**Dekanskolen:** Kif-komiteen ønsker dialog med UHR om likestillings- og mangfoldsledelse. Det er ønskelig at modul om mangfoldsledelse inkluderes i dekanaskolen.

**Seksuell trakassering:** Kif ønsker å bidra til at UHR-MOTs arbeid blir fulgt opp videre. Kurs om seksuell trakassering, og training trainers opplegg kan brukes av flere (også av FFAs medlemmer). Kif kan også bidra til at kartlegginger i sektoren blir fulgt opp med tiltak via sine besøk og øvrige virkemidler.

## Innspill til FFA

Kif ønsker å møte FFAs styre og drøfte kjønnsbalanse og mangfold i instituttsektoren. Kif har i forrige periode hatt flere besøk og mer vektlegging av UH-sektoren enn instituttsektoren, bl.a. pga. strukturendringene. Kif må tydeliggjøre hvordan komiteen kan bidra inn i instituttens arbeid. Komiteen drøftet flere temaer.

**Omstilling:** Instituttsektoren er berørt av omstilling og fusjoner – innad i sektoren og med UH-institusjoner. Derfor er **omstilling og likestilling** et tema som kan være med i dialogen med FFA. Kifs besøk på NORCE i juni kan gi komiteen en god inngang til å ta opp omstilling med FFA.

**Seksuell trakassering:** FFA har selv bedt om å få innspill om Code of Conduct knyttet til seksuell trakassering. Det vil også være aktuelt å vise til UHR-MOTs arbeid med kurs og kartlegging.

**Statistikk:** Kif har allerede vært i kontakt med Kunnskapsdepartementet om behov for gode indikatorer på kjønnsbalanse og mangfold i instituttsektoren på møte nylig. Det er gode muligheter for at KD vil bestille slik statistikk i løpet av sommeren/høsten. Møtet mellom KIF og FFA bør kanskje legges til når statistikk foreligger. Da kan diskusjonen om status og hovedutfordringer bli mer substansiell.

**Rekruttering av etterkommere av innvandrere:** Her har instituttsektoren i liten grad hatt en intern dialog så langt. Kif kan bidra med å løfte dette temaet.

**Evaluering:** I perioden 2014 til 2018 gjennomførte Forskningsrådet evalueringer av alle de fire arenaene med institutter som mottar basisbevilgning: miljøinstituttene, de teknisk- industrielle instituttene, de samfunnsvitenskapelige instituttene og primærnæringsinstituttene. I slutten av 2018 ble det lagt frem en synteserapport.. Enkelte evalueringer omtaler kjønnsbalansen i ulike stillingskategoriene (ikke synteserapporten); Rapportene gir et overordnet blick på rammene til instituttsektoren, Instituttsektoren er i gang med oppfølging av egenevaluering og ekstern evaluering. Kif kan velge å koble status for kjønn og mangfold (jf. statistikk) denne prosessen.

## **Vedtak:**

*Komiteen identifiserte temaer til møtene med UHR og FFA. Innspillene fra komiteemøtet vil bli tatt med i den videre planleggingen og i henvendelser til UHR og FFA.*

## **Sak 14/19      Diskusjonssak om UHR-MOT og seksuell trakassering**

Komiteen ble bedt om å komme med innspill til om Kif skal ha noen særskilte tiltak på dette feltet i 2019. Ragnhild ga en presentasjon av status for UHR MOT sitt arbeid.

UHR MOT har gjort en gjennomgang av hjemmesidene til universitetene og høyskolene om hvor lett det er å finne frem til riktig sted for varsling. Universitetet i Sørøst-Norge sin hjemmeside er bra med gode eksempler: <https://www.sikresiden.no/seksuelltrakassering> Det har også blitt laget en oversikt over ulike kurs som tilbys ved de ulike institusjonene.

I januar ble det sendt et brev til Kunnskapsdepartementet om forskningsbehov på trakassering. Her venter UHR MOT fortsatt på svar. AYF har gjort en egen kartlegging som kan spille inn til aktuelle problemstillinger for forskning.

Fordi UHRs styre sa nei til kartlegging av sektoren, har det blitt opprettet en styringsgruppe bestående av UiA, UiO og Kunsthøgskolen i Oslo. Nå har 26 institusjoner sagt seg villig til å være med på kartleggingen. Forventet oppstart er mai 2019. Komiteen foreslo å tipse FFA om denne kartleggingen slik at de eventuelt kan bruke noen av de samme spørsmålene.

### **Konklusjon – innspill til videre oppfølging**

Komiteen ønsket at sekretariatet tar kontakt med UiA for å få oversikt over kursene som tilbys. I tillegg skal komiteen innhente informasjon om når man kan forvente at kartleggingen er ferdig og på hvilken måte man ønsker å formidle resultatene. Komiteen bestemte at et av temaene i kommunikasjonsplan 2019 skulle være formidling av resultater av kartleggingen.

### **Sak 15/19 Forberedelse til møte med Høgskolen i Østfold**

På formøtet drøftet komiteen hva som kunne være en konstruktiv tilnærming, hvilke spørsmål som er aktuelle og hvordan disse kunne løftes. Komiteen drøftet status for kjønnsbalanse og mangfold ved HiØ; andelen kvinner i toppstillinger er meget høy, sammenlignet med andre steder. Unntaket er tekniske og IT-fag. Kjønn og mangfold er integrert i sentrale styringsdokumenter. Ansvar for arbeid med handlingsplan – og for kjønn/mangfold også ellers - er lagt til arbeidsmiljøutvalget. Kif har ikke inntrykk av at det finnes en likestillingsrådgiver. Komiteen var opptatt av ledelsesforankring av arbeid med kjønn og mangfold. Hva er de største utfordringene slik de ser det? Er det betydelige kjønnsforskjeller i sykdomsfravær? Det finnes et nettverk for kvinnelige forskere ved Avdeling for helse og velferd opprettet med støtte fra Kif i 2009 (Kvinnforsk) – hva er deres rolle i dag? Hva er status for mangfoldsarbeidet opp mot innvandrere vs. Internasjonale ansatte?

### **Vedtak**

*Komiteleder og sekretariatet fikk fullmakt til å lage et oppsummerende brev som oversendes Høgskolen i Østfolds ledelse i etterkant av møtet.*

### **Sak 16/19 Orienteringssaker**

- Innspill til UH-loven om ansettelse
- Statistikk og forskningsbehov (møte med Kunnskapsdepartementet)
- Årsrapport for 2018
- Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – Kifs innspill
- Seminar om She-figures 13.mars
- Innspill til Forskningsrådets policy for åpen forskning og kronikk i Khrono
- Seminarer om mangfoldsledelse
- Faste innslag:
- Komiteleder forteller om arrangementer han har vært med på i Kif-regi
- Komitemedlemmer forteller om arrangementer de har vært med på i Kif-regi
- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI)
- BALANSE

### **Sak 17/19 Eventuelt**