



Strategi for Kif- komiteen 2014-2017

1. Kifs mandat og oppgaver

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)

For å fremme likestilling mellom kvinner og menn i universitets- og høyskolesektoren oppnevnte det daværende Utdannings- og forskningsdepartementet i 2004 Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning (Kif) for en treårsperiode. Neste komité var i funksjon fra 2007-2010, med et utvidet mandat som også omfattet forskningsinstituttene. En ny komité ble oppnevnt fra 1. april 2010 under navnet Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif). Oppnevningsperioden ble forlenget til fire år og perioden utløp 31. desember 2013. Ny komité ble oppnevnt for perioden 1. januar 2014 til 31. desember 2017. Komiteen har skiftet navn til Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif).

Komiteens mandat

Kif- komiteens mandat ble fastsatt av Kunnskapsdepartementet i august 2014.

Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Dens viktigste oppgave i perioden skal være arbeid med kjønn og etnisitet. Arbeidet omfatter mangfoldsperspektiver, deriblant kjønnsperspektiver, i forskning.

Aktører og institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og på forskningsinstituttene, departementer og Norges forskningsråd skal kunne søke bistand og råd fra komiteen. Komiteen skal også selv kunne initiere tiltak og vurdere effektene av disse. Komiteens

primære oppgaver skal være forankret i Kunnskapsdepartementets ansvarsområder. Internasjonale perspektiver skal reflekteres i arbeidet.

Komiteens oppgaver

Kif- komiteen ønsker å være en endringsagent i arbeidet for økt kjønnsbalanse og etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning. Å være endringsagent innebærer at komiteen skal være en proaktiv aktør som skal bistå UH- og instituttsektoren i implementering av ny kunnskap og endring av etablert praksis. Komiteen skal samtidig arbeide for bedre rammebetingelser for arbeidet med likestilling og mangfold. Foruten regelmessige komitémøter, er en særlig viktig oppgave for komiteen å besøke universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i Norge. Et særlig viktig moment ved slike besøk er møte med ledelsen for å diskutere institusjonens integrering av likestilling og mangfold i strategiarbeid, handlingsplanarbeid og karrieretiltak.

Komiteen skal også bidra til bedre integrering av et kjønns- og mangfoldsperspektiv i forskning på ulike fagområder. Kif-komiteen skal ha en rådgiverrolle som kan brukes i en slik prosess. Kif- komiteen skal brukes som rådgiver av både utdanningsinstitusjoner og departementer i deres arbeid med kjønnsbalanse og mangfold i høyere utdanning og forskning. Videre skal Kif- komiteen styrke bevisstgjøring rundt kjønnsbalanse og mangfoldstematikk i en norsk, nordisk og europeisk setting ved å arrangere seminarer og konferanser. Videre skal komiteen delta på aktiviteter i en europeisk sammenheng som vil faglig vil løfte vårt nasjonale arbeid. Dette vil være å delta i nordiske og europeiske nettverk innen mandatfeltet og identifisere tiltak for å oppfylle mål for dette arbeidet både i Norge og i europeisk sammenheng. I regjeringens EU-strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeid er Kif- komiteen tillagt følgende rolle: "Komité for kjønnsbalanse i forskning skal bidra til å styrke kvinneandelen i norsk deltakelse i Horisont 2020 og ERA-aktiviteter" (s 17)¹.

Som en del av sin rolle som endringsagent i sektoren skal det drives kontinuerlig kunnskapsutvikling på mandatfeltet. Komiteen skal bidra til at det i slutten av perioden finnes mer kvalitativ og kvantitativ data om etniske minoriteter blant ansatte i forskning og høyere utdanning, men også samle og formidle relevant forskning og erfaringsbasert kunnskap om best praksis på institusjonene. Kif- komiteen skal også være aktiv i det politiske pådriverarbeidet innenfor sitt mandatfelt hvor deltagelse i innspills- og komitémøter samt skriving av diverse høringsinnspill skal være viktige aktiviteter.

Sekretariatet vil samarbeide tett med KILDEN, som drifter Kif-komiteens nettsted, for at kifinfo.no best mulig skal reflektere komiteens arbeid og aktiviteter, samt få fram ny forskning og nye perspektiver.

¹ Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU, Horisont 2020 og ERA, Kunnskapsdepartementet.

2. Begrepsavklaringer og bakgrunn

Definisjoner

Det er noen sentrale begreper som går igjen i Kifs arbeid. Her ønsker vi å definere hva Kif legger i disse begrepene.

Kjønn

Begrepet kjønn omfatter kvinner, menn og transseksuelle. Begrepet deles ofte inn i biologisk og sosialt kjønn. Biologisk kjønn beskriver biologiske forskjeller mellom menn og kvinner mens sosialt kjønn beskriver hvordan menn og kvinner sosialiseres inn i ulike kjønnsroller i et samfunn ofte på bakgrunn av sitt biologiske kjønn.

Likestilling

Like rettigheter og muligheter i samfunnet for alle, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, etnisitet og religion. Retten til å ikke bli diskriminert på grunn av kjønn vil også høre inn her.

Kjønnsbalanse

Der hvor det er en jevn fordeling av menn og kvinner eller hvor det ene kjønn ikke er representert med færre enn 50 %. Dette gjelder på alle områder og nivåer i forskningen.

Mangfold

Mangfold kan referere til en rekke faktorer, som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell identitet og orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder osv. I Kifs arbeid og i denne strategien refereres det i all hovedsak til kjønn og etnisitet, ikke de øvrige diskrimineringsgrunnlagene nevnt i bl.a. arbeidsmiljøloven.

Etnisitet

Etnisitet refererer til markører mellom grupper grunnet ulik opprinnelse og kulturelle forskjeller. Det handler om sosialt relevante forskjeller, hvor også opplevelsen av opprinnelse og forskjell står sentralt og kan være vanskelig å operasjonalisere og anvende i politikktvikling. Etnisitet er imidlertid nært knyttet til identitet, og identitetsskapende kriterier kan være historie, språk, hudfarge, religion og kultur.

I denne strategien referer «etnisitet» til tre grupper:

1. Personer med innvandrerbakgrunn
2. Internasjonalt tilsatte
3. Etniske minoriteter med langvarig tilknytning til Norge (samer, kvener, jøder etc.).

Kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning

Disse perspektivene skal reflekteres i forskningens innhold. Dette betyr at kjønn og etnisitet kan være en variabel i forskningen, ett eller flere perspektiver ved forskningen og/eller som teoretisk og empirisk hovedfokus.

Argumentasjon for økt kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Det er viktig å klargjøre hva som er begrunnelsen for likestillings- og mangfoldsarbeidet i en institusjon. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (2014-2017) legger følgende argumenter til grunn for sitt arbeid for kjønnsbalanse og etnisk mangfold i academia:

Rettferdighet

Likestilling og ikke-diskriminering er et spørsmål om rettferdighet. Kvinner og menn, uansett etnisk bakgrunn, skal ha like muligheter til både å delta i og å påvirke i høyere utdanning og forskning.

Demokrati og troverdighet

For å sikre et velfungerende demokrati må kvinner og menn og ulike etniske minoriteter delta på lik linje på alle samfunnsområder. Bedre kjønnsbalanse og etnisk mangfold blant forskere og forskningsledere vil føre til at forskningsinstitusjonene i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen, noe som vil gi styrket troverdighet og speile forskningsinteresser blant større deler av befolkningen.

Nasjonale mål om forskning

For å nå norske mål om høyere utdanning og forskning er det nødvendig å ta i bruk landets samlede humane kapital. Skjevrekuttering innebærer tap av talenter. De ulike fagområdene er fortsatt kjønnsdelt og har også til dels skjev rekuttering av ulike etniske minoriteter. Det er derfor viktig både å ha et likestillings- og mangfoldsperspektiv under utarbeidelse og realisering av nasjonale forskningsprioriteringer.

Forskningsrelevans

Forskning av høy kvalitet og relevans er avhengig av forskningsmiljøenes evne til å stille de "rette" spørsmålene og vurdere flere mulige løsninger. Dette sikres best i et miljø som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer og med evne til faglig samarbeid. Forskning og utdanning spiller en viktig rolle for politikkutvikling og forvaltning, og bidrar til en mer kritisk, mangfoldig og åpen samfunnsdebatt. Det vil øke forskningens troverdighet og relevans dersom vi har forskere som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.

Forskningskvalitet

Heterogent sammensatte forskningsgrupper som inkluderer kvinner og etniske minoriteter viser seg å være mer robuste og nyskapende enn homogene grupper. Dette bidrar til kvalitet og innovasjon i kunnskapsproduksjonen. Også forskningskvaliteten vil styrkes ved et økt fokus på kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskningen.

Konkurransemessig fortrinn

Kvinner utgjør 50 % av den talentbasen det konkurreres om når det gjelder rekruttering til stillinger og fagmiljøer i høyere utdanning og forskning. I tillegg finnes det personer med ulik etnisk bakgrunn som av ulike grunner faller utenfor. Det innebærer tap av talenter hvis man ikke klarer å rekruttere disse, noe som påvirker kvaliteten på forskningen. Det vil igjen føre til dårligere forhold for enhver akademisk institusjons konkurransemessige fortrinn til utvikling innenfor sine fagområder.

Hovedutfordringer

Med bakgrunn i kunnskapsgrunnlaget som er basert på forskning, utredninger og materiale utarbeidet av tidligere Kif- komiteer, er dette hovedutfordringene for Kif sitt arbeid inneværende periode:

Mangel på kvinner i toppstillinger² i akademia

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk forskning. Det største problemet er at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så og si alle fag.

I dag er det nær 50/50 fordeling av menn og kvinner blant doktorgradsstipendiater og postdoktorer i snitt nasjonalt, men det er likevel skjev rekruttering av kvinner til toppstillinger. Dette innebærer et tap av talenter. I 2014 viser tall at andelen kvinnelige førsteamanuensiser er på 43,5 % mens andelen professorer nasjonalt er på 26,1 %. For høgskolene er tallene bedre. For førstelektor er andelen kvinner på 51,2% og andelen kvinner som er dosenter på 42,1%. (DBH 2014) For instituttsektoren var kvinneandelen blant forsker I, dvs. forskere med professorkompetanse, 24 % i 2013. For forsker II (tilsvarende førsteamanuensis/ førstelektor) var kvinneandelen 39 %. (NIFU 2013)³

² Med toppstillinger i akademia mener vi professor, forsker I (seniorforsker) og dosentstillinger.

³ Merk at kvinneandelene i DBH beregnes på bakgrunn av antall årsverk (FTE), mens NIFUs tall baserer seg på antall hoder (Head count)

Faglige lederposisjoner gir stor innflytelse og makt over forskningen og er viktig for utvikling av kvalitet både innen forskning og utdanning. Opplæring til faglige lederposisjoner må sikres for kvinner på lik linje med menn. Ledere må få opplæring i problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse og likestilling i forskning, som er et eget kompetanseområde.

Manglende kjønnsbalanse i høyere utdanning og forskning

Norge har et kjønnssegregert arbeidsmarked med sterk kvinne­dominans i noen yrker og sterk mannsdominans i andre. Dette er en såkalt horisontal segregering. Den gir seg også utslag i en vertikal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet hvor man finner flere menn i ledende og godt betalte stillinger enn kvinner. Innen norsk utdanning og forskning ser vi også både en vertikal og horisontal segregering. Noen utdanninger og fag har en sterk overrepresentasjon av enten menn eller kvinner, altså en horisontal segregering. Høyest andel kvinnelige professorer finner man i medisin, helsefag og humaniora (med historie og filosofi som et unntak), mens den laveste andelen finnes i teknologifag. Den vertikale segregeringen ble omtalt i forrige avsnitt om mangel på kvinner i toppstillinger i academia.

Utdanningsfeltet er ikke en uttalt del av Kifs mandat, men forskning og utdanning henger nøye sammen. For eksempel er kjønnsbalansert rekruttering til studier en forutsetning for å lykkes med kjønnsbalansen blant forskerne på toppstillingsnivå. En horisontal kjønnssegregering i utdanningsvalg vil altså få følger for den vertikale kjønnssegregeringen ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter.

Kjønnsbalanse i forskning er viktig av ulike grunner. For det første er kjønnsbalanse et spørsmål om rettferdighet. Kvinner og menn skal ha like muligheter til både å delta i og å påvirke forskersamfunnet. Videre er kjønnsbalanse på utdanningsfeltet, både blant studenter og ansatte, og innen forskning viktig for å kunne reflektere mangfoldet i befolkningen og styrke samfunnsutviklingen. En kjønnsbalansert forskningssektor er avgjørende for kvaliteten i utdanning, i læringsutbytte og i forskningens kvalitet og relevans.

Lav rekruttering av etniske minoriteter i høyere utdanning og forskning

Dette er et nytt arbeidsområde for Kif- komiteen. Norge har i dag en befolkning som inkluderer 14,9 % med innvandrerbakgrunn, samt urfolk og nasjonale minoriteter. I tillegg ser vi en økt internasjonalisering i norsk forskning med økt antall forskere fra ulike deler av verden. Til nå finnes det lite kunnskap om etniske minoriteter i norsk forskning og vi mangler også et tallgrunnlag. Det vi vet per i dag er at det er få utdanningsinstitusjoner som forener likestilling og etnisk mangfold i sine planer. Her må det gjøres en betydelig innsats de neste årene både for å få opp kunnskapsgrunnlaget på feltet for så igjen å kunne identifisere tiltak som fremmer økt etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning.

Etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning er viktig av like grunner som nevnt over i avsnittet om manglende kjønnsbalanse i høyere utdanning og forskning.

Lav grad av kjønnspektiver og mangfoldsperspektiver i forskning

Den kjønnsbalansen vi ser i rekruttering til fagene og til toppstillingene påvirker kvaliteten på forskningen som gjøres. Det er et økt behov for å inkludere kjønnspektiver og mangfoldsperspektiver i forskning – som i medisin, IKT, næringslivsforskning, regional forskning, transportforskning, økonomi, teknologi og miljøfag. Kvinner og jenter og mennesker med ulik etnisk bakgrunn er forbrukere, sjåførere, pasienter, familieforsørgere og aktører i lokale planprosesser og i miljøbevegelsen. Ved for stor kjønnsbalanse og lav andel av folk med ulik etnisk bakgrunn i høyere utdanning og forskning vil det gjøre seg utslag i hva det forskes på, kvaliteten på forskningen og forskningens relevans.

3.Kif- komiteens utføring av mandatet

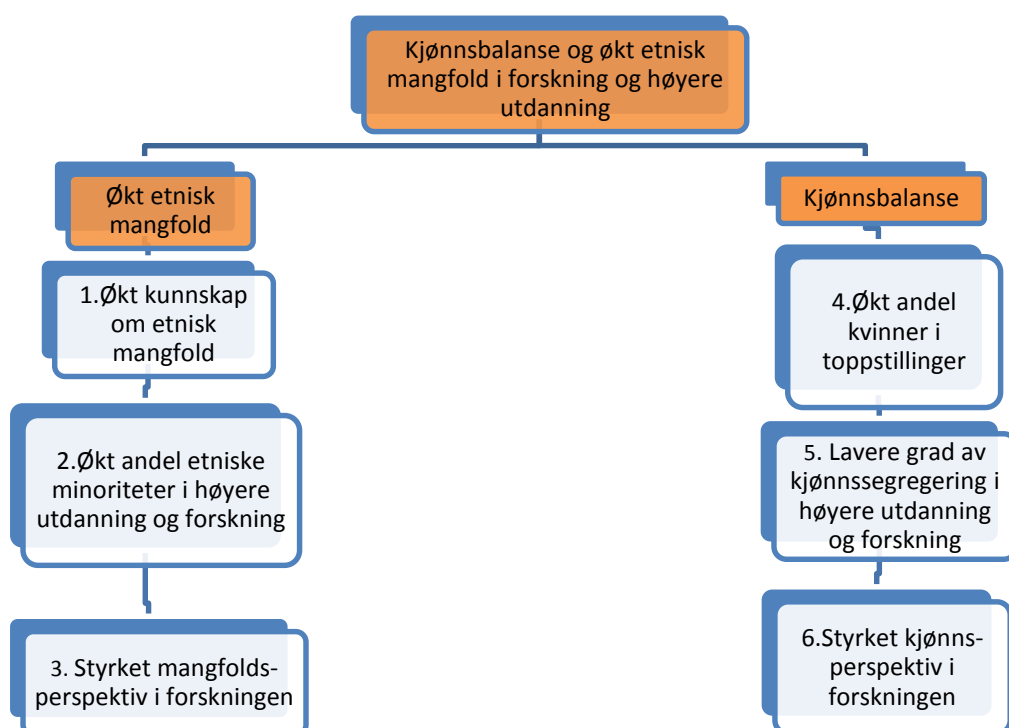
Prioriteringer

I inneværende komitéperiode er mandatet til Kif- komiteen å arbeide for både økt kjønnsbalanse og økt etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning. Kunnskapsgrunnlaget for å arbeide med kjønnsbalanse i høyere utdanning og forskning har gjennom årene blitt omfangsrikt. Vi finner mye forskning på området i tillegg til at det finnes et godt og systematisk statistisk materiale. Det finnes også ulike nettverk av både forskere og praktikere på området, foruten etablerte konferanser og andre treffpunkter for utveksling av forskning og praktisk erfaring på dette feltet. Med et slikt godt kunnskapsgrunnlag og etablerte institusjoner for læringsutveksling, er utgangspunktet godt for å identifisere tiltak og ta i bruk tiltak som allerede er utprøvd for å kunne styrke kjønnsbalansen i norsk høyere utdanning og forskning. Her ønsker Kif- komiteen å være ambisiøse og fokusere arbeidet på utadrettet endringsaktivitet hos institusjonene.

For det andre hovedelementet i mandatet, som skal fremme økt etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning, finner vi ikke tilsvarende kunnskapsgrunnlag og heller ikke etablerte nettverk og arenaer for kunnskapsdeling. For å kunne identifisere gode tiltak, vil en hovedprioritering for Kif i arbeidet på dette området for inneværende periode være å opparbeide et godt forskningsbasert kunnskapsgrunnlag. Kif- komiteen har et noe lavere ambisjonsnivå på tiltakssiden i perioden, for å kunne prioritere opparbeidelsen av et godt kunnskapsgrunnlag om etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning. Kif-komiteen ønsker allikevel å presisere at parallelt med at kunnskapsgrunnlaget utarbeides, vil Kif-komiteen oppmuntre utdannings- og forskningsinstitusjoner til i større grad inkludere tiltak for etnisk mangfold i sine mål og handlingsplaner.

Kif- komiteen skal virke blant universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter i Norge. Dette er et stort arbeidsfelt og det er nødvendig å se det i en helhet for å oppnå kjønnsbalanse og etnisk mangfold. Samtidig ser Kif- komiteen, basert på godt statistisk materiale, at utfordringene er størst på høyeregradsnivå i karriereløpet ved de ulike institusjonene, og velger derfor å legge hovedfokus for sitt arbeid her. Det betyr i hovedsak å fokusere på kjønnsbalanse og etnisk mangfold fra og med postdokornivå og opp til professornivå/ dosentnivå.

Mål og delmål



Delmål for hovedmålene i perioden:

- Økt kunnskap om etnisk mangfold:** Kif bør utvikle seg til å være kunnskapsbase innen kjønn og mangfold i vår sektor. Innen utgangen av 2017 skal komiteen ha kunnskap om forskning om mangfold og statistikk om personer med etnisk minoritetsbakgrunn i forskning og høyere utdanning. Kunnskapen skal brukes til å avdekke barrierer, tydeliggjøre muligheter for karriereutvikling og identifisere tiltak. Samtidig vil Kif arbeide med å opprettholde og videreutvikle kunnskap om kjønnsbalanse i UH- og forskningsinstituttsektoren.

2. **Økt andel etniske minoriteter i utdanning og forskning:** Innen utløpet av 2017 skal flere institusjoner ha mål, planer og tiltak for å sikre at etniske minoriteter er bedre representert blant de vitenskapelig ansatte.
3. **Styrket mangfoldsperspektiv i forskningen:** Komiteen skal arbeide for økt bevissthet om integrering av et mangfoldsperspektiv i forskning og høyere utdanning. Innen utløpet av 2017 skal mangfoldsperspektivet i forskning være satt på dagsorden blant flere institusjoner for forskning og høyere utdanning.
4. **Økt andel kvinner i toppstillinger:** Innen utløpet av 2017 skal tallene for andelen kvinner i toppstillinger i academia ha økt nasjonalt sammenliknet med tallene fra oppstarten av Kif- komiteens nye mandatperiode i 2014.
5. **Lavere grad av kjønnssegregering:** Innen utløpet av 2017 skal institusjonene under Kifs mandatområde ha bedre representasjon av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger på førsteamanuensis- og professornivå sammenliknet med tallene fra oppstarten av Kif- komiteens nye mandatperiode i 2014.
6. **Styrket kjønnsperspektiv i forskning:** Komiteen skal arbeide for økt bevissthet om integrering av et kjønnsperspektiv i forskning og høyere utdanning. Innen utløpet 2017 skal kjønnsperspektiv være integrert i flere nye fagfelt enn ved startpunktet i 2014.

Tiltak

For å oppnå hovedmålene og delmålene for Kif- komiteens inneværende periode, vil en rekke tiltak være nødvendige. Noen av tiltakene vil gå kontinuerlig i hele perioden, mens andre vil benyttes i en gitt periode alt etter de prioriteringer komiteen gjør. Det vil også være nødvendig å vurdere tiltakenes aktualitet over tid. Utredningen på etnisk mangfold kan for eksempel avdekke tiltak som bør legges til og andre som bør få mindre plass. Driftsoppgavene til sekretariatet vil komme i tillegg til disse tiltakene.

Kort omtale av hvert tiltak:

- **Institusjonsbesøk**

Kif- komiteen vil besøke flere institusjoner årlig for å følge opp og lære av ulike utdannings- og forskningsinstitusjoners arbeid med kjønnsbalanse og etnisk mangfold. Dette er et viktig tiltak for Kif-komiteen for å oppfylle rollen som pådriver og endringsagent. Kif-komiteen skal møte ledelsen ved institusjonen for å sikre at arbeidet er forankret her. Dialog rundt institusjonens arbeid med kjønnsbalanse og etnisk mangfold med vekt på handlingsplaner og tiltak, vil bli særlig vektlagt under besøkene. Et mulig opplegg for en videre oppfølging av

hver enkelt institusjon i etterkant av besøk er noe Kif-komiteen ønsker å jobbe med (se utvikling av sertifiseringsordning).

- **Konferanser og seminar**

I arbeidet med bevisstgjøring og kunnskapsformidling av arbeidet med kjønnsbalanse og etnisk mangfold i forskning, vil det å arrangere konferanser og seminarer være særlig viktig. Kif-komiteen ser på kunnskapsformidling som viktig for sin rolle som endringsagent. Kif-komiteen vil arrangere seminarer med temaer vi ser som særlig viktige for å skape bevissthet og en positiv utvikling i arbeidet for kjønnsbalanse og etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning. Temaene for konferansene og seminarene vil variere årlig og kan også skreddersys ulike grupper etter ulike behov.

- **Rådgivning**

Kif-komiteen og dens sekretariat ønsker å være en fagressurs for arbeidet med kjønnsbalanse og etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning i Norge, men også i en europeisk sammenheng. Særlig viktig er at norske utdannings- og forskningsinstitusjoner opplever at de kan bruke Kif som et rådgivende organ i sitt eget arbeid hvor de både kan oppsøke Kif for råd og veiledning, men også invitere oss inn i prosesser hvor de trenger støtte.

- **Lederopplæring**

For å oppnå hovedmålet om økt kjønnsbalanse og økt etnisk mangfold i forskning og høyere utdanning, er det avgjørende at et slikt arbeid forankres i ledelsen hos alle institusjonene som tilbyr høyere utdanning og forskning. Forskning på kjønn og organisasjon viser at lite eller ingen endring skjer hvis ikke ledelsen støtter og er en pådriver i dette arbeidet. Derfor vil lederopplæring være viktig for Kif-komiteen i perioden. Foruten egne initierte aktiviteter på dette feltet, ønsker Kif-komiteen å være med i allerede etablerte tilbud for lederopplæring ved ulike utdannings- og forskningsinstitusjoner som for eksempel Dekanskolen som er driftet av UHR og andre tilsvarende tilbud.

- **Informasjon (Kifinfo)**

Informasjon, kunnskapsformidling og kunnskapsproduksjon ser Kif-komiteen på som en del av det å være en endringsagent i sektoren. Derfor er kifinfo.no sin formidling av nyhets saker,

forskning, ressurser, eksempler på gode tiltak, aktuelle konferanser og annen informasjon grunnleggende for at Kif- komiteen skal kunne oppfylle sitt mandat. Kifinfo.no vil i perioden få ny nettløsning som vil gi ytterligere mulighet til å spre informasjon om forskning og arbeidet som gjøres for kjønnsbalanse og etnisk mangfold ved de ulike institusjonene og av Kif-komiteen. Kif- sekretariatet og Kilden vil i perioden samarbeide for å videreutvikle nettstedet.

- **Utredning**

Dette tiltaket gjelder for perioden spesielt for arbeidet med etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning. Innenfor dette feltet er kunnskaps- og statistikkgrunnlaget preget av hull og mangler. Kif- komiteen vil bestille en utredning for å styrke kunnskapsbasen på dette feltet for igjen å kunne identifisere gode og relevante tiltak, med mål om å styrke det etniske mangfoldet i høyere utdanning og forskning på sikt.

- **Utvikle sertifiseringsordning**

Med bortfallet av Likestillingsprisen ønsker Kif- komiteen å se på andre mulige incentivordninger for arbeid med kjønnsbalanse og etnisk mangfold ved norske institusjoner for høyere utdanning og forskning. Dette er i første rekke ment som en kartlegging for å vurdere muligheten av å utvikle en egen ordning for den norske sektoren.

Andre løpende tiltak og oppgaver:

- Kif- komitémøter
- Videreutvikling av ressursider og verktøy
- Politisk pådriverarbeid; Høringsuttalelser/ innspill
- Samarbeid med andre strategiske aktører nasjonalt og internasjonalt.
- Nettverksbygging; Deltagelse i nasjonale og europeiske nettverk og kunnskapsmiljøer.

Delmål og tiltak sett i sammenheng

Tiltak	Institusjons- - besøk	Konferanser og seminar	Råd- giving	Leder- opplæring	Informasjon (kifinfo.no)	Utredning	Utvikle sertifiserings ordning
Mål							
Økt kunnskap om etnisk mangfold		X	X		X	X	
Økt andel etniske minoriteter i utdanning og forskning	X	X	X	X	X		X
Styrket mangfolds- perspektiv i forskningen		X			X		
Økt andel kvinner i toppstillinger	X	X	X	X	X		X
Lavere grad av kjønnssegregering	X	X	X	X	X		X
Styrket kjønnsperspektiv i forskning		X	X		X		

Årlig aktivitetsplan

For hvert år vil det bli laget en aktivitetsplan med detaljerte planer for året. Her vil noen temaer og tiltak bli fremhevet. Aktivitetsplanen vil bli behandlet i Kif- komiteen årlig hvor forslag til temaer, tiltak og prioriteringer vil bli diskutert.

Vedlegg

Vedlegg 1: Lovgrunnlag