

---

**Arbeidsgruppens rapport**  
**Handling for mangfold**

*Anbefalte tiltak til fremme av mangfold blant akademiske ansatte i  
forskning og høyere utdanning*

---

## DEL I INNLEDNING

Kunnskapsdepartementet besluttet i 2014 å utvide Komiteen for kjønnsbalanse i forskningsmandat til også å gjelde etnisk mangfold. Komiteens formål var å støtte og gi anbefalinger vedrørende tiltak som kan fremme arbeid for likestilling og mangfold i universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner, og derved bidra til å øke mangfoldet blant de ansatte og i forskningen. Komiteen hadde også til oppgave å øke den generelle bevisstheten om problemer knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Komiteens nye oppgaver omfatter også perspektiver på mangfold, inkludert kjønnsperspektiver, i forskningen. Komiteen fikk med bakgrunn i dette nytt navn; Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (heretter Kif-komiteen).

I opptrappingen til arbeidet med dette nye området oppdaget den nyutnevnte komiteen at det fantes lite forskning og dokumentasjon på området etnisk mangfold i forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner i Norge. Slik kunnskap er en nødvendig forutsetning for å kunne gi anbefalinger og øke bevisstheten om status for forskere og fast ansatte med minoritetsbakgrunn.

I 2015 ga Kif-komiteen i oppdrag å utarbeide en rapport om mangfold i forskningen. Som grunnlag for arbeidet hadde komiteen et bredt spektrum av forskning kvinner i akademien. Det finnes imidlertid knapt noe forskning om akademikere med etnisk minoritetsbakgrunn og forskningskarriere i Norge. Statistikk og empiriske studier er nødvendig for å foreslå retningslinjer og tiltak som kan fremme mangfold blant akademisk ansatte.

Rapporten «Å være utlending er ingen fordel» ble utformet av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).<sup>1</sup>

Rapporten ble lagt frem i mars 2016, og komiteen utpekte en arbeidsgruppe til å følge opp funnene med et sett av anbefalinger. Ifølge sitt mandat skulle arbeidsgruppen primært fokusere på forslag til konkrete tiltak på ulike nivåer i forskningssystemet med sikte på å bidra til større mangfold innenfor akademien. Gruppen skulle også komme med forslag til videre forskning. Arbeidsgruppen har bestått av eksperter med erfaring og kunnskap om mangfold og forskningskarrierer fra et bredt spektrum av institusjoner og organisasjoner. Gruppen drøftet noen av de viktigste utfordringene forskere med etnisk minoritetsbakgrunn møter, målgruppen for dette arbeidet, nøkkelbegreper og de oppgavene gruppen skulle utføre. På

---

<sup>1</sup> «Å være utlending er ingen fordel.» Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademien. *Tatiana Maximova-Mentzoni, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø.* Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016

dette grunnlaget drøftet gruppen mulige tiltak og strategier for statlige organer, institusjoner og organisasjoner innenfor sektoren. Det ble også drøftet hvordan anbefalingene best kunne formidles og presenteres for relevante organer.

Arbeidsgruppen har bestått av følgende deltakere:

1. Elisabet Ljunggren, Nord Universitet (leder og medlem av KIF-komiteen)
2. Liza Reisel, Institutt for samfunnsforskning
3. Nadarajah Shanmugaratnam, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
4. Warsame Ali, Nasjonalt kompetansesenter for migrasjons- og minoritetshelse (NAKMI)
5. Sevil Sümer, Uni Research Rokkansenteret
6. Yan Zhao, Nord Universitet
7. Mariann Helen Olsen, Forskerforbundet
8. Vibeke Horn, Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA)
9. Gunnhild Rønningen, Norges Forskningsråd

Disse anbefalingene har blitt formulert i nært samarbeid med Ella Ghosh og Heidi Holt Zachariassen fra Kifs sekretariat. De har forberedt og fulgt opp arbeidet i arbeidsgruppen.

Rapporten består av tre deler. Del II gir en kort beskrivelse av enkelte utfordringer og drøfter noen viktige begreper, kategorier og kontekstuelle faktorer for etnisk mangfold i academia. Den siste delen av dokumentet handler om mangfoldstiltak, og beskriver først begrunnelsen for mangfold. Hoveddelen av dette kapitlet handler om mangfoldstiltak for høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner, men berører også enkelte andre hovedaktører i denne sektoren, slik som Forskningsrådet og Kunnskapsdepartementet.

## **DEL II            UTFORDRINGER, BEGREPER OG KONTEKST**

### **Hovedutfordringer**

***Rekrutteringen varierer mellom disiplinene:*** Terskelen synes å være lavere for rekruttering av etniske minoriteter til toppstillinger innenfor naturvitenskap, teknologi og medisin, mens den er høyere innenfor humaniora og samfunnsfag.

***Mangel på inkludering:*** Ett av hovedfunnene i AFI-rapporten er at de som ble intervjuet rapporterte om mangel på inkludering på arbeidsplassen. De oppgir også at deres institusjoner gjør lite for å skape et inkluderende miljø.

***Mangel på nettverk og systemkunnskap:*** Både innvandrere og utenlandske forskere kan ha vansker med å finne frem til informasjon som er relevant for karriereutvikling eller nødvendig for å få prosjektfinansiering dersom de ikke deltar i uformelle nettverk der slik informasjon blir delt. Forskere fra andre land sliter med å forstå sine egne rettigheter i systemet. Det å ikke ha de rette kontaktene kan hindre dem i å finne ut av muligheter, arrangementer eller utlysninger av forskningsmidler. Denne utfordringen med tilgang til nettverk og informasjon er ikke unik for innvandrere eller utenlandske forskere, men rapporten peker på årsaker til at disse gruppene kan være spesielt sårbare for uformelle eksklusjonsmekanismer.

## Viktige begreper og kategorier

### Hva mener vi med etnisk minoritet og mangfold?

Det er en tilbakevendende utfordring for mangfoldspolitikken at de to begrepene «mangfold» og «etnisk minoritet» har flere betydninger. Mangfold kan henviser til både kjønn, etnisitet, funksjonshemming, seksuell orientering/identitet og flere andre kategorier. Lovgivning rettet mot å hindre diskriminering omfatter en rekke diskrimineringsgrunner, men arbeidsgruppen har fokusert hovedsakelig på etniske minoriteter i henhold til Kif-komiteens mandat. Mandatet gitt av Kunnskapsdepartementet definerer ikke etnisk mangfold, men nevner aktiviteter for fremme av mangfold, økning av mangfoldet blant ansatte/lærerkrefter, økning av bevisstheten om problemer knyttet til mangfold og inkludering, og innarbeiding av mangfoldsperspektiver i forskning.

Komiteens strategidokument definerer etnisitet som følger:

*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 politikktutvikling. Etnisitet er imidlertid nært knyttet til identitet, og identitetskapende kriterier kan være historie, språk, hudfarge, religion og kultur. I denne strategien refererer «etnisitet» til tre grupper: 1) Personer med innvandrerbakgrunn, 2) internasjonalt tilsatte, og 3) etniske minoriteter med langvarig tilknytning til Norge (samer, kvener, jøder etc.).<sup>2</sup>*

Begrepet «etnisk minoritet» kan imidlertid referere til svært ulike grupper i en akademisk sammenheng. Begrepet «etnisk minoritet» vil kunne omfatte: 1) «Akademiske migranter» (som har kommet til Norge gjennom en akademisk stilling), dvs. kvalifiserte forskere fra andre land, 2) «ikke-akademiske migranter» – innvandrere eller deres etterkommere som har oppnådd en akademisk karriere. Disse vil også omfatte førstegenerasjons akademikere. 3) Doktorgradskandidater eller postdoktorer som bare oppholder seg her under gjennomføringen av sitt utdanningsprogram,<sup>3</sup> og 4) forskere med samisk eller nasjonal minoritetsbakgrunn, dvs. norske minoriteter med en særskilt kulturell og/eller språklig identitet.

### Hva viser tallene?

Til nå har statistikken kun referert til utenlandske statsborgere, og ikke til norske statsborgere med innvandrerbakgrunn. Utenlandske statsborgere utgjør imidlertid en heterogen gruppe som omfatter personer fra naboland, marginaliserte grupper av innvandrere og flyktninger og akademikere fra USA og Canada. Mangelen på differensiering gjør det vanskelig å vite hvordan institusjoner, ledere og politikere burde håndtere spørsmål knyttet til mangfold.

Statistikk for 2014 gir en oversikt over rekrutteringen av personer fra andre land. I 2014 utgjorde professorer fra land i Gruppe 1<sup>4</sup> totalt 19 % mens land i Gruppe 2<sup>5</sup> utgjorde 4 %. Andelen ikke-innvandrere utgjorde 77 %.

---

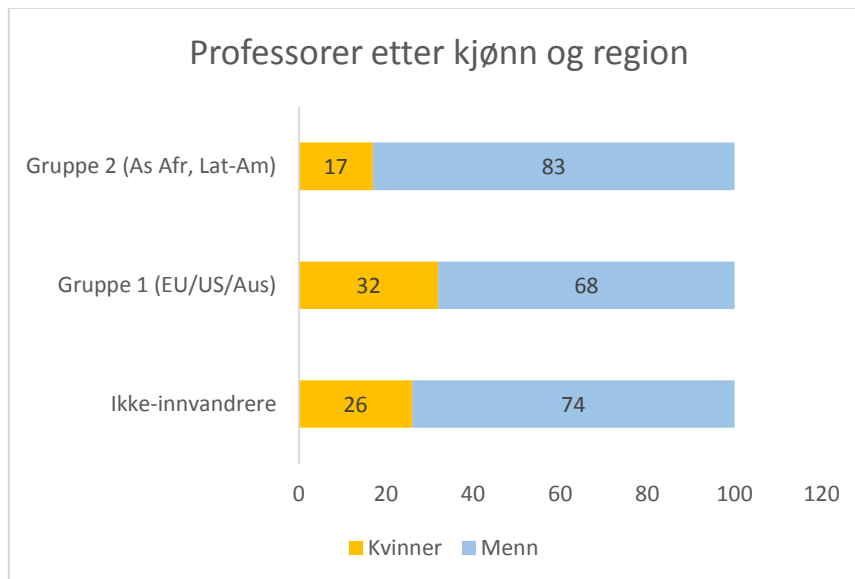
<sup>2</sup> De gruppene av personer som anses som nasjonale minoriteter i Norge er jøder, kvener (personer av finsk avstamning som bor i Nord-Norge), Roma/sigøynere, tatere/reisende og skogfinner (personer av finsk avstamning som bor i Sør-Norge).

<sup>3</sup> Ifølge Forskningsbarometeret 2014 hadde halvparten av doktorgradskandidatene i perioden 2000-2007 forlatt landet innen to år etter at de hadde avlagt sin doktorgrad.

<sup>4</sup> EU/EØS, Nord-Amerika og Australia/New Zealand

<sup>5</sup> Afrika, Asia og Latin-Amerika

Hvis vi inkluderer kjønn, ser vi at kvinner er bedre representert blant professorene fra vestlige land enn blant ikke-innvandrerne. Norge har imidlertid få kvinnelige professorer fra det globale Sør.



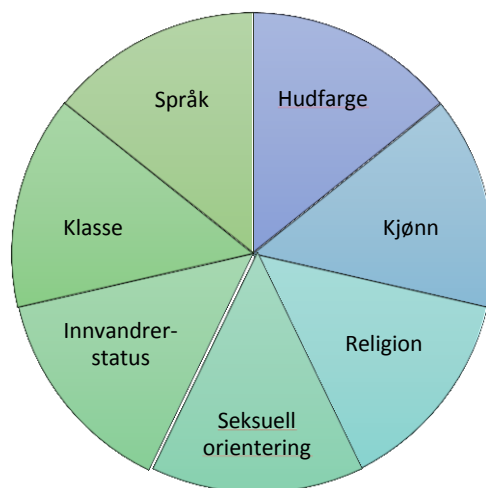
Statistikk om forskning vil også kunne omfatte norske borgere med innvandrerbakgrunn, men kan bare gi indikatorer som ikke fullt ut stemmer overens med bruken av kategorier og begreper i forskningen om og politikken for mangfold.

### Interseksjonalitet

En interseksjonell tilnærming legger vekt på behovet for å ta hensyn til gjensidig avhengighet mellom en rekke overlappende ulikheter som alder, klasse, funksjonshemming, kjønn, rase og seksuell orientering. Ledere må være oppmerksomme på de utfordringer forskere møter, slik som ulemper og diskriminering som skyldes flere samvirkende faktorer, f.eks. hudfarge, innvandrerstatus, religion, kjønn og klasse.

Arbeid med internasjonalisering omfatter etablering av inkluderende m for alle, uansett kjønn, etnisitet, alder og språk. Imidlertid opplever ikke internasjonale «stjerneforskere» de samme forholdene som svakerestilte og sårbare grupper, og de oppfattes heller ikke på samme måte. Spørsmålet er om den ansatte forskerstaben gjenspeiler det etniske mangfoldet i befolkningen. Møter studenter og unge forskere andre forskere og lærere som de kan forholde seg til ut fra sin egen bakgrunn? Eller ser de på de som sitter på toppen, og tenker: dette er ikke et sted for meg. Når man forvalter personalressurser må både kjønnsbalanse, klasse og synlig etnisk minoritet blant de akademiske ansatte tas i betraktning, med henblikk både på de som vil gå inn i forskning og de som vil forlate det akademiske liv. For innvandrere, førstegenerasjons akademikere, medlemmer av urbefolkninger eller personer med funksjonshemninger gjør det en forskjell å ikke møte noen fra samme bakgrunn blant lærerstaben – på samme måte som det gjør for kvinner.

Et identitetshjul kan illustrere at gjensidig avhengige faktorer vil kunne være i spill.



Under gjennomføring av retningslinjer for blant annet rekruttering og karriereutvikling, er det viktig å ta hensyn til forholdet mellom en persons ulike sosiale identiteter. Ledere på institusjonsnivå og lokalt må være oppmerksom på risikoen for sammensatt diskriminering, kumulative hindringer eller privilegier. Selv om dette dokumentet har et spesielt fokus på etniske minoriteter, er det ikke ment å oppfordre til bruk av udifferensierte kategorier.

### **Kontekstuelle faktorer**

Så langt har vi snakket om individuell bakgrunn som en forklaringsfaktor. Enkelt personer fra samme land kan imidlertid ha svært ulike erfaringer. Det er også viktig å se på hvordan aspekter av oppfatninger innenfor vertsinstitusjonen vil kunne spille en rolle.

*Nasjonalitet vs. andre faktorer:* En forsker fra Gambia vil kunne møte ulike utfordringer og muligheter avhengig av om hun har det meste av sin utdannelse fra Gambia, Frankrike eller Norge. En hvit europeisk forsker vil kanskje ikke møte rasisme, men likevel kunne føle seg ekskludert på møter. AFI-rapporten antyder at oppfatningen av å bli ekskludert går på tvers av flere grupper. En professor fra en etnisk minoritet vil kunne oppleve mindre eksklusjon enn en doktorgradskandidat, ganske enkelt på grunn av sin høyere sosiale status i hierarkiet.

*Institusjonelle ressurser varierer:* Institusjoner i geografisk ikke-sentrale strøk vil kunne ha et annet utgangspunkt for sine retningslinjer for mangfold enn et universitet som kan velge og vrake blant både eksterne og interne kandidater. Et institutt på et spesialisert område vil kunne ha stort mangfold blant de ansatte uten å ha retningslinjer for dette, eller spesielle tiltak for karriereutvikling for innvandrere/utlendinger.

*Regioner og ulike etniske minoriteter i disse regionene:* Det er store forskjeller mellom regioner og byer når det gjelder hvilke innvandrergupper og andre minoriteter som er representert i befolkningen. NTNU ligger for eksempel i et fylke med relativt få innvandrere, men tiltrekker seg mange internasjonale studenter. Bergen har grupper av innvandrere fra Vietnam og Sri Lanka i sin befolkning. I nord bor det mange av russisk og finsk opprinnelse: Tromsø vil kunne rekruttere flere russiske og finske ansatte. Rekrutteringsmålene burde kanskje gjenspeile lokale variasjoner i migrasjon.

### DEL III TILTAK FOR MANGFOLD

#### Begrunnelser for tiltak til fremme av mangfold

Det finnes en rekke argumenter for betydningen av mangfold i academia. Valget av tiltak påvirkes av hvilke argumenter som gis høyest prioritet.

##### *Heterogenitet øker forskningens kvalitet*

Dette betyr at mangfold påvirker forskningens innhold. En mangfoldig sammensatt gruppe vil kunne utvikle nye perspektiver og omfatte ulike kunnskapsposisjoner, spesielt dersom forskningsledere skaper forhold som legger til rette for konstruktiv dialog. Perspektiver fra mangfold i forskningen ville bli bedre innarbeidet dersom det fantes et større mangfold blant de akademiske ansatte. Hvis dette perspektivet blir vektlagt, vil bredt basert rekruttering kunne gis prioritet.

##### *Ikke-diskriminering/sosial rettferdighet*

Diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på bakgrunn av etnisitet, nasjonalitet, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Lovens formål er å fremme likeverd, sikre like muligheter og rettigheter for alle og forhindre diskriminering. Ulik behandling som er nødvendig for å oppnå et legitimt formål, er tillatt. Politikk for fremme av mangfold betraktes som et middel til å unngå diskriminering og sette forskersamfunnet i stand til å bli mer inkluderende. Rettferdighet er begrunnelsen. Når dette perspektivet vektlegges, vil rekruttering av historisk marginaliserte grupper<sup>6</sup> kunne gis prioritet.

##### *Utnyttelse av talent*

Det finnes et antall talentfulle personer som ikke får gjort bruk av sine muligheter dersom rekrutteringen til forskerstillinger ikke trekker på alle grupper, uavhengig av etnisitet, kjønn og foreldrenes utdanning. Relevante/kvalifiserte personer kan bli oversett på grunn av irrelevante faktorer. Dette perspektivet innebærer at man tar hensyn ikke bare til de som allerede har blitt rekruttert, men også til de som finnes i talentbasen, og som ikke blir rekruttert.

##### *Legitimitet i befolkningen generelt*

Forskere og akademiske ledere gir politikerne og media viktige innspill, og utøver stor innflytelse. Hvis de ikke gjenspeiler mangfoldet i befolkningen som helhet, påvirker dette institusjonenes legitimitet og omdømme. Dette perspektivet ville kanskje bety at det legges mer vekt på synliggjøring av personer fra etniske minoriteter og på rollemodeller.

##### *HR og arbeidsmiljø*

Innføring av bedre retningslinjer for likestilling og mangfold vil kunne være til nytte for alle ansatte. Dersom arbeidsmiljøet blir mer åpent, fleksibelt og tolerant overfor ulikhet, vil dette også være en fordel for personer med funksjonshemninger, de som gjennomgår vanskelige livsfaser (dødsfall i familien, skilsmisse, sykdom) og eldre arbeidstakere. Dette perspektivet innebærer at man tar i betraktning både formelle og uformelle regler, samt kulturen på arbeidsplassen i sin helhet. Hvis bedriftskulturen legger vekt på å ta hensyn til ulikheter og legge til rette for likestilling, kan det ha en virkning for produktiviteten blant ikke-norske forskere. Det kan også bidra til at institusjonen beholder sine ansatte lenger.

---

<sup>6</sup> Den nylige etableringen av et akademisk nettverk som skal hjelpe flyktninger å komme inn på høyere utdanningsinstitusjoner er et godt eksempel på et initiativ til fremme av sårbare grupper.

## **Forslag til tiltak på ulike nivåer**

I det følgende skal vi presentere arbeidsgruppens forslag/anbefalinger til tiltak, organisert ut fra hvem som er «mottakerne» eller brukerne av disse tiltakene. Arbeidsgruppen – og Kif-komiteen – mener at tiltakene bør settes i verk på ulike nivåer eller i ulike deler av det høyere utdannings- og forskningssystemet i Norge.

### *Universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter*

Universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter bør innarbeide mangfold i alle deler av sin organisasjon. Det er imidlertid vesentlig at hver institusjon har strategier basert på de utfordringene de står overfor, og at handlingsplanene deres gjenspeiler disse utfordringene. De tiltakene de velger bør være basert på en grundig analyse, slik at de er skreddersydd for å passe til institusjonens spesifikke kontekst.

I tillegg bør Universitets- og høyskolerådet (UHR) og Forskningsinstituttene fellesarena (FFA) ta opp spørsmål knyttet til mangfold på systemnivå.

#### A. Anbefalte tiltak fra likestillingsarbeid

##### *Handlingsplaner*

Handlingsplaner for likestilling har blitt analysert over tid, og man har kunnet identifisere enkelte fellestrekk i de handlingsplanene som har fungert godt: Handlingsplaner bør inneholde klare mål, være forankret i toppledelsen og omfatte ressurser til å gjennomføre tiltakene. De bør rette seg mot spesifikke, lokale utfordringer på grunnlag av analyser. De bør jevnlig følges opp av ledere. Videre bør de inneholde fastsatte standarder og en tidsplan for overholdelse av målsettinger. Periodiske evalueringer kan bidra til å tilpasse planen til endringer i rammebetingelsene. Ansvar for oppnåelse av målsettingene bør være tydelig plassert i organisasjonen.

##### *Opprykkstiltak*

Flere institusjoner har innført tiltak for å sikre kjønnsbalanse blant dem som søker opprykk til professornivå. Noen har intensive skrivekurs og skriveevalueringer, mens andre holder kurs og følger opp med veilednings-/skrivegrupper. En nødvendig betingelse for slike tiltak er full støtte fra rektor, dekaner og administrasjonen, aksept fra de nærmeste veilederne og økonomisk støtte til oppfølging av enkeltpersoner.<sup>7</sup> Opprykkstiltak kan vurderes for underrepresenterte grupper som f.eks. forskere med innvandrerbakgrunn.<sup>8</sup>

##### *Mentorprogrammer*

Det finnes mentorprogrammer for personer på doktorgrads-/postdoktornivå, på førsteamanuensisnivå og for studenter på høyere nivå. Mentorprogrammer er brukt for økt kjønnsbalanse, og kan også brukes for å fremme karriereutvikling for underrepresenterte minoriteter.

##### *Systematisk karriereplanlegging sammen med nærmeste leder*

---

<sup>7</sup> Dette er en viktig faktor også i instituttsektoren.

<sup>8</sup> Kif-komiteen drøfter betingelser for å bruke positive særtiltak innenfor dagens lovverk. I den grad dette påvirker anbefalingen, vil disse bli revidert når saken er utredet nærmere.

Årlige medarbeidersamtaler kan benyttes aktivt for karriereutvikling, inkludert positive tilbakemeldinger, slik som synliggjøring av usynlig akademisk arbeid (ikke bare av publikasjoner i internasjonale tidsskrifter).

#### *Søkekomiteer*

Komiteen har anbefalt at det settes av finansiering til søkekomiteer som kan peke ut potensielle kvinnelige søkere. Noen institusjoner har benyttet dette tiltaket på nasjonalt eller internasjonalt nivå med svært godt resultat. Tiltaket kan vurderes i institusjoner der det er et ønske om å utvide søkergruppen også mht etniske minoriteter (personer med innvanderbakgrunn).

### B. Andre anbefalte tiltak

#### *Retningslinjer/strategier for mangfold*

Institusjoner har behov for å utvikle retningslinjer/strategier for mangfold og inkludering. Kif-komiteen har tatt til orde for den rollen akademisk lederskap spiller for å oppnå kjønnsbalanse, og det samme er også tilfelle for arbeid rettet mot større mangfold. Institusjonene bør erkjenne de fordelene mangfold gir for undervisning, forskning og internasjonalt samarbeid (dvs. merverdien). Ledere/ledelsen bør gi uttrykk for dette.

#### *Rekruttering*

Institusjonene bør formulere poenggivende kriterier slik at de kan tiltrekke seg en sammensatt gruppe av søkere. I tillegg bør de legge til rette for mangfold, inkludering på arbeidsplassen og muligheter for akademisk opprykk for å kunne tiltrekke seg og holde på internasjonale kandidater og personer med innvandrerbakgrunn i Norge.

#### *Lederopplæring*

Ledere og rekrutteringsansvarlige bør tilbys kurs om ubevisst partiskhet (implicit bias). I tillegg bør det legges vekt på likestilling og mangfold i opplæringsprogrammer for forskningsledere og dekaner. Det bør også legges vekt på administrative ledere og forskningsledere ansvar for tilrettelegging av et inkluderende arbeidsmiljø og videre utviklingsmuligheter.

#### *Å skape en inkluderende og dynamisk kultur på arbeidsplassen*

Institusjonene bør benytte både interne organisasjonsformer (forskningsklynger, prosjektgrupper, komiteer osv.) og akademiske og sosiale aktiviteter til å bygge en inkluderende kultur på arbeidsplassen. Etablering av en tospråklig (norsk/engelsk) arbeidsplass kan også være viktig for at internasjonale forskere skal kunne fungere godt og få tilgang til informasjon. Interne kurs i interkulturell kommunikasjon for akademisk ansatte kan overveies.

#### *Å motvirke rasisme og diskriminering*

Institusjonene trenger å erkjenne at tilfeller av rasediskriminering kan forekomme hos dem, på samme måte som sexismen og seksuell trakassering. De bør ha klare rutiner for håndtering og registrering av diskriminering og trakassering. Enhetsledere og HMS-ansvarlige bør være forberedt på å behandle klagesaker på en profesjonell måte.



### *Talspersoner for likestilling/mangfold i rekrutterings- og søkekomiteer*

Én person i hver komite bør ha et spesielt ansvar for å sikre at likestillings- og mangfoldsdimensjonen gjøres eksplisitt når kandidatene vurderes. Institusjonene bør overveie opplæringstiltak for komitemedlemmene.

### *Støtte til karrierenettverk*

Tilrettelegging av og støtte til karrierefremmende nettverk for akademisk ansatte med utenlandsk eller innvandrerbakgrunn. Slike nettverk vil kunne motvirke isolasjon for enkeltpersoner, men innebærer også en risiko for atskillelse fra nyttige generelle nettverk. Nettverkene bør oppfordre til deling av systemkunnskap, og suppleres med gode koblinger til ansatte uten innvandrerbakgrunn for å hindre at det dannes segregerte enklaver.

### *Kunnskapsdepartementet*

Kunnskapsdepartementet har jevnlig møter med ledere for institusjonene, der spørsmål om mangfold kan bli tatt opp. Institusjonene bør bli målt etter hvor godt de håndterer mangfold – f.eks. hvorvidt de har handlingsplaner, målrettede karrieretiltak osv. Institusjonene står overfor ulike utfordringer knyttet til mangfold, og bør utvikle strategier, retningslinjer og mål ut fra disse. Departementet bør spørre institusjonsledere hva disse tiltakene består i, og hva de gjør for å fremme mangfold.

Det kunne også bli gjort til et krav at tiltak for mangfold, og fremdriften på dette området, blir en del av den årlige rapporteringen til departementet. Det europeiske ERA-veikartet for 2015-2020, som også er vedtatt i Norge, foreslår at myndighetene bør bygge opp under en kultur for mangfold og redusere hindringer mot mobilitet.<sup>9</sup>

Kif-komiteen har drøftet tiltak for mangfold under institusjonsbesøk, og det er bare noen få institusjoner som har konsistente retningslinjer som angir klare mål og tiltak for mangfold. Evaluering av fremgang krever gode kriterier når det gjelder å nå oppsatte mål og frembringe konkrete resultater. Kunnskapsdepartementet bør overveie hvorvidt en form for scoringsliste eller et poengsystem vil kunne brukes som et insentiv for endring. Dette ville bety at det å ha en god handlingsplan med målbare kriterier for fremgang ville ha konsekvenser for hvordan institusjonen skårer på kvalitetsmål, muligens knyttet til økonomiske insentiver (parallelt med rapportering av publikasjoner, tilskudd osv.). Dette er et tema som krever dialog og utvikling i tiden fremover. En mulighet er å prøve ut insentiver og se hvordan de fungerer etter en prøveperiode. Denne dialogen bør føres mellom departementet og institusjonene, og også innenfor paraplyorganisasjoner som Universitets- og høgskolerådet (UHR) og Forskningsinstituttens Fellesarena (FFA).

### *Tillitsvalgte (fagforbund)*

Fagforbundene bør være inkludert i arbeidet for økt mangfold. De spiller en viktig rolle lokalt i forbindelse med rekruttering, opprykk og konfliktløsning.

---

<sup>9</sup> Det europeiske forskningsområdets veikart for 2015-2020 sier: "På det europeiske og nasjonale nivået bør myndighetene oppfordre til åpenhet og sirkulasjon av internasjonalt talent ved å bygge opp under en kultur som ønsker forskere fra EU og tredjeland velkommen, og som reduserer hindringer for mobilitet."

- Systematisk gjennomgang av saker som angår akademisk ansatte med minoritetsbakgrunn, inkludert tilfeller av diskriminering.
- Opplæringstiltak for tillitsvalgte bør legge mer vekt på mangfold.
- Fagforbundene bør holde seminarer for utenlandskfødte akademikere slik at de kan lære om sine arbeidstakerrettigheter og regler for permisjon og opprykk.

### *Komiteé for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)*

I sine besøk til institusjoner og i sine henvendelser vedrørende institusjonenes tiltak for likestilling og mangfold anbefaler Kif-komiteen en økt vekt på strategier for mangfold. Komiteens nettsted Kifinfo.no benyttes til dokumentasjon av beste praksis, relevant forskning og debatt.

Kif-komiteen gir støtte til en årlig nettverkskonferanse for likestilling. Den holder også arrangementer og gjennomfører aktiviteter med fokus på kjønnsbalanse og etnisk mangfold. Enkelte av disse arrangementene omfatter begge disse områdene, mens andre handler primært om enten kjønn eller etniske minoriteter i forskningen. Seminarer/workshops som komiteen skal holde i tiden fremover, vil i større utstrekning kombinere områdene kjønnsbalanse og etnisk mangfold.

Pr. i dag finnes det et veletablert nettverk på likestillingsområdet, men det finnes ingen organiserte nettverk av universitetsansatte som arbeider med etnisk mangfold spesielt. Komiteen kan enten anbefale at den årlige nettverkskonferansen har parallelle sesjoner som omfatter mangfold, eller at Kif etablerer et parallelt arrangement eller nettverk. Dette avhenger av hvorvidt vi har å gjøre med atskilte undergrupper av ansvarlige ledere og administratorer, eller om det eksisterer en stor grad av overlapping mellom de som arbeider med disse områdene. For 2017 planlegger komiteen en høring eller en undersøkelse for å finne ut hva institusjonene ville foretrekke.

Arbeidsgruppen har vurdert behovet for å inkludere også administrativt personale med etnisk minoritetsbakgrunn. Selv om institusjonene burde innbefatte også denne gruppen i sine strategier for mangfold, ligger dette ikke innenfor Kif-komiteens mandat.

### *En konsistent nasjonal tilnærming til mangfold*

Akademisk migrasjon er en del av diskursen om globalisering innenfor høyere utdanning, men finnes sjelden på dagsordenen når nasjonal politikk for integrering, inkludering og mangfold blir drøftet. Barne- og likestillingsdepartementet har det overordnede ansvaret for likestilling og ikke-diskriminering, som utgjør bakgrunnen for institusjonenes plikt til å fremme likestilling og forebygge diskriminering. Justis- og beredskapsdepartementet behandler retningslinjer for integrering og migrasjon som påvirker akademias evne til å rekruttere og holde på ansatte. Kunnskapsdepartementet behandler spørsmål knyttet til forskningsmobilitet og internasjonalisering. Akademiske institusjoner ville kunne ha fordel av en mer konsistent og sektorovergripende tilnærming på nasjonalt nivå.

### *Norges Forskningsråd (NFR)*

NFR har en stor påvirkning på finansieringen av forskning i Norge og evaluerer forskningsprosjekter. Rådet har mulighet til å stille enkelte krav til søknadene om forskningsmidler, slik det for eksempel stilles krav til kjønnsbalansen i prosjektteam. Arbeidsgruppen anbefaler at de følgende tiltakene blir vurdert:

- Erkjennelse av de fordelene mangfold har for forskning og internasjonalt nettverksarbeid og samarbeid.
- Minoritetsperspektiver må innarbeides i store nasjonale prosjekter der dette er relevant. Aspekter av mangfold bør fanges opp i disse prosjektene.
- NFR bør ta hensyn til mangfoldet blant deltakere på seminarer og i paneler, noe som vil gi større synlighet til forskere med innvandrerbakgrunn.
- Inkludere etnisk mangfold i strategidokumenter, slik som Strategien for forskerrekuttering.
- De som gjennomfører evalueringer bør få opplæring om implisitt partiskhet (implicit bias), og bli oppfordret til større oppmerksomhet om etnisk mangfold.

### **Behov for videre forskning**

Arbeidsgruppen erkjenner at det er et behov for videre forskning på etnisk mangfold i norske forskningsinstitusjoner. Enkelte temaer vil kunne være:

- Sammenlignende studier av akademiske institusjoner med henblikk på mangfold/inkludering på arbeidsplassen.
- Forskeres erfaringer med akademisk migrasjon.
- Hvilke faktorer som fremmer rekruttering og karriereutvikling for vanskeligstilte minoriteter, hvilke hindringer må bygges ned.
- Integrasjon, ekskludering og diskriminering i høyere utdanning og forskning.
- Eksperimentell forskning om (implisitt) partiskhet.

Forskningsrådet spiller en nøkkelrolle på dette området. Ovenfor er det foreslått enkelte temaer, men denne listen er ikke uttømmende. Forskningsagendaen må gjenspeile institusjonenes behov, men også berikes av den eksisterende forskningslitteraturen om etniske minoriteter i Norge. Arbeidsgruppen vil foreslå at Kif-komiteen, institusjonsledere, mangfolds-/migrasjonsforskere og Forskningsrådet i løpet av kommende år går inn i en dialog om behovet for forskning.

<p>For mer informasjon, ta kontakt med Ella.Ghosh@uhr.no</p>
--