

# FRA VISJON TIL PRAKSIS

## - SAMMENDRAG

Hvordan organiseres og evalueres arbeidet med likestilling og mangfold ved norske forsknings- og undervisningsinstitusjoner? Denne rapporten forsøker å gi en oversikt over dette arbeidet. Rapporten bygger på en analyse av resultatene fra en kartlegging som Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) har gjort blant forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter.

Rapporten gjør rede for hvordan institusjonene i utvalget arbeider med likestilling og mangfold, og viser

- hvordan arbeidet er organisert
- hvordan institusjonene selv vurderer sitt eget arbeid
- hvordan koronapandemien har påvirket likestillings- og mangfoldsarbeidet

Funnene viser at det er behov for å styrke likestillings- og mangfoldsarbeidet ved norske institusjoner for forskning og høyere utdanning.



Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning



## LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSARBEIDET MÅ STYRKES

Funnene våre antyder at det er behov for å styrke likestillings- og mangfoldsarbeidet ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Institusjonene setter av relativt lite ressurser til arbeidet, respondentene ønsker å øke likestillings- og mangfoldskompetansen blant ledere ved institusjonene, og det kan se ut til at de mindre institusjonene har behov for mer oppfølging enn de får i dag. Det er samtidig viktig å ta hensyn til at ulike institusjoner kan ha behov for ulike tiltak.

**Vi ser også at det er behov for flere og mer systematiske undersøkelser av arbeidet, spesielt innenfor følgende områder:**

- Diskriminering og maktmisbruk ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter, med vekt på erfaringene med diskriminering og seksuell trakassering blant ansatte og studenter.
- Verdien av sentrale likestillings- og mangfoldstiltak, for eksempel handlingsplaner, ved ulike typer institusjoner.
- Hvordan institusjonene forvalter ressurser satt av til likestillings- og mangfoldsarbeidet.
- Utfordringene med arbeidet for etnisk mangfold, spesielt hvilke utfordringer ulike grupperinger under betegnelsen «etnisk mangfold», for eksempel innvandrere, internasjonalt mobile orskere og norskfødte med innvandrerbakgrunn, møter.
- Konsekvensene av koronapandemien for likestillings- og mangfoldsarbeidet ved de ulike institusjonene.



## ORGANISERINGEN AV LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSARBEIDET

### Oppsummering av funnene:

- Institusjonene i utvalget setter av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeidet, men det varierer ut fra institusjonenes type og størrelse.
- 80 prosent av universitetene, 76,5 prosent av høyskolene og 38,9 prosent av forskningsinstituttene har en sentral handlingsplan for likestilling og mangfold.
- Kjønn som diskrimineringsgrunnlag blir alltid inkludert i handlingsplanene. Funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell trakassering blir også ofte inkludert.
- Omtrent halvparten av institusjonene (51,1 prosent) har en koordineringsgruppe eller et utvalg for likestilling og mangfold.
- Institusjonene som har et utvalg eller en koordineringsgruppe, har ofte også en sentral handlingsplan.
- Institusjonene legger lite vekt på likestilling og mangfold i ansettelser av ledere og i lederutvikling.
- Respondentene etterspør flere tiltak knyttet til likestillings- og mangfoldskompetanse i ansettelser av ledere og i lederutvikling.
- Over halvparten (57,7 prosent) av institusjonene i utvalget tematiserte likestilling og/eller mangfold på styremøter i perioden mellom sommeren 2019 og sommeren 2020.

## Institusjonene organiserer arbeidet med likestilling og mangfold ulikt

Hvor mye ressurser institusjonene bruker på arbeidet med likestilling og mangfold, varierer ut fra hvilken type institusjon det er snakk om, og hvilken størrelse den har. Halvparten av institusjonene bruker mindre enn 200 000 kroner i året, viser undersøkelsen. Over halvparten svarer at de ikke har arbeid med likestilling og mangfold som en del av en stillingsbeskrivelse, og under halvparten har dedikert mer enn en 25 prosent stilling til arbeidet.

De største institusjonene, universitetene, bruker mest ressurser. De fleste setter av over 2 millioner kroner til likestillings- og mangfoldsarbeidet. Universitetene har ofte egne utvalg eller koordineringsgrupper for arbeidet, har ofte handlingsplaner både sentralt og lokalt og handlingsplanene inkluderer flere diskrimineringsgrunnlag enn hos de andre institusjonstypene.

I tillegg til at størrelsen, organiseringen, budsjettene og oppgavene varierer, blir institusjonene møtt med ulike krav og forventninger. Derfor har det ikke vært hensiktsmessig å sammenligne arbeidet deres i denne rapporten. Det har også gjort det nødvendig å skille dem fra hverandre i analysen.

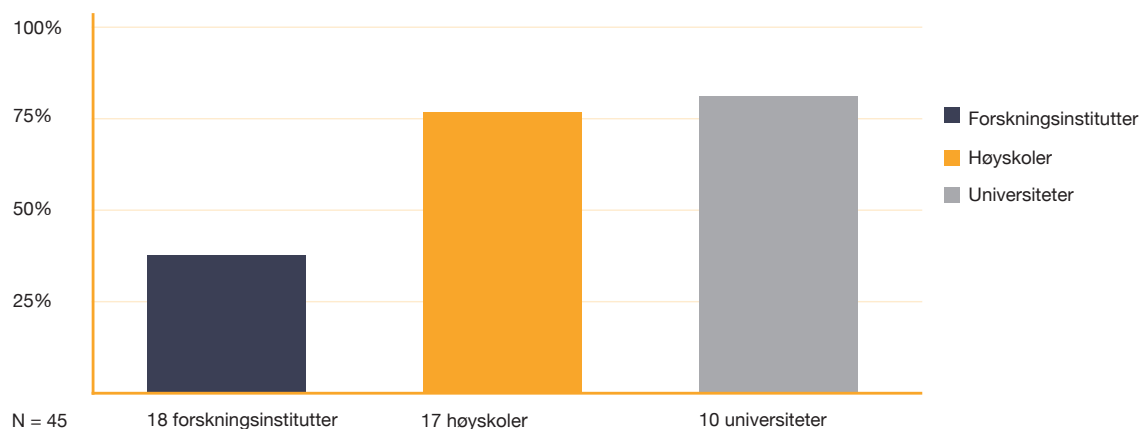
Vi har valgt å se nærmere på tre verktøy som de fleste av institusjonene bruker for å organisere arbeidet med likestilling og mangfold:

- handlingsplaner
- utvalg og koordineringsgrupper
- lederkompetanse



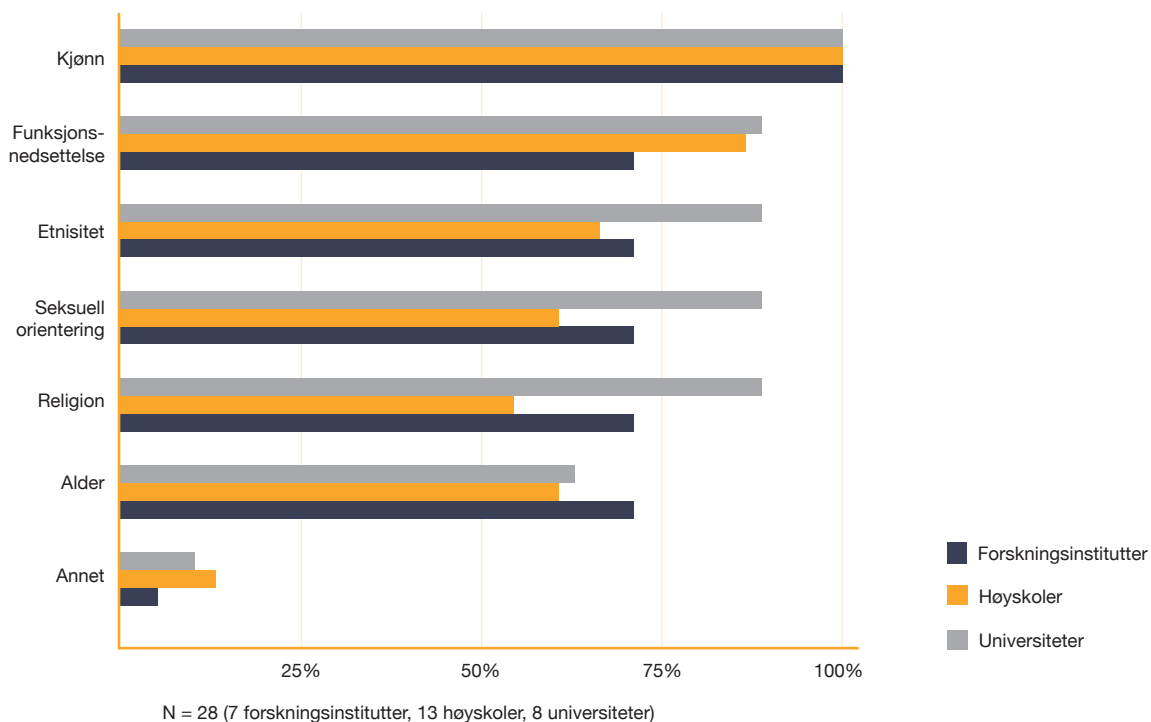
**Handlingsplaner:** Over halvparten av institusjonene har en implementert handlingsplan på sentralt nivå, og de fleste av disse har basert planen på en forutgående kartlegging.

**Figur 1: Andelen institusjoner med sentral handlingsplan.**



Universitetenes handlingsplaner inkluderer flest diskrimineringsgrunnlag.

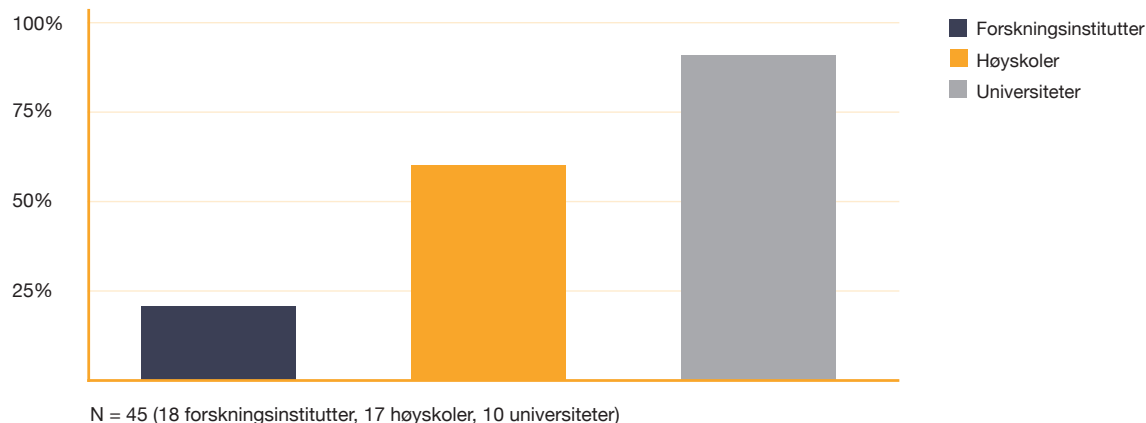
**Figur 3: Diskrimineringsgrunnlag som inkluderes i handlingsplanene ved de ulike institusjonene.**



Det er også flest universiteter som har lokale handlingsplaner på fakultets- og instituttnivå. Det er imidlertid grunn til å tro at mindre institusjoner ikke har behov for lokale handlingsplaner.

**Utvalg og koordineringsgrupper:** Om lag halvparten av institusjonene har utvalg eller koordineringsgrupper for likestilling og mangfold, men det er store forskjeller på tvers av institusjonstypene. 90 prosent av universitetene har utvalg eller grupper, mens bare 22 prosent av forskningsinstituttene har det.

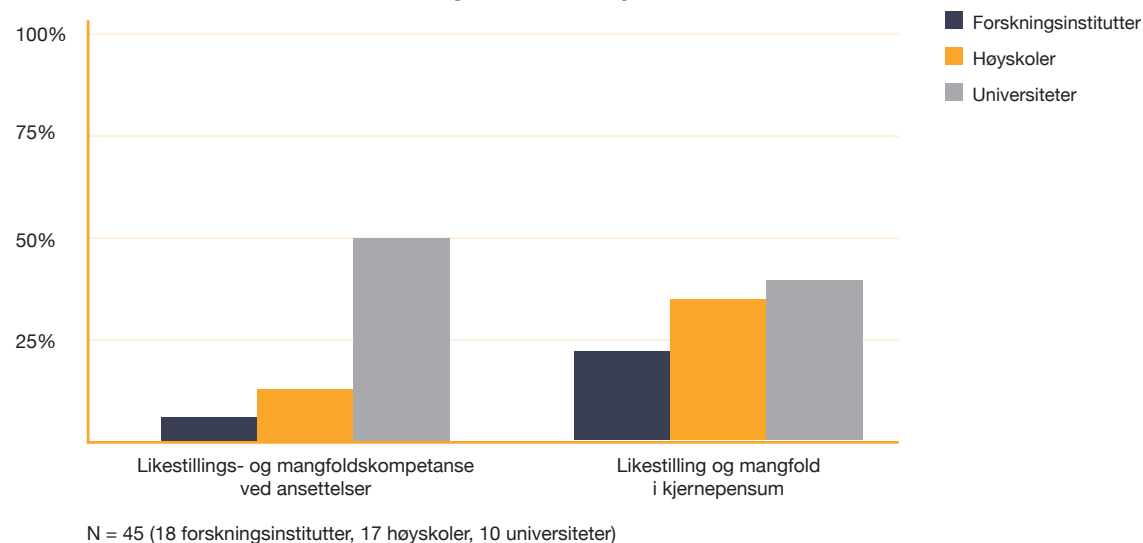
**Figur 5: Andelen institusjonstyper som har utvalg eller koordineringsgruppe for likestilling og mangfold.**



Vi har også sett på sammenhengen mellom handlingsplaner og utvalg eller koordineringsgrupper. To tredjedeler av institusjonene som har en handlingsplan, har også et utvalg eller en gruppe. Tre fjerdedeler av de som har et utvalg eller en gruppe, har også en sentral handlingsplan. Utvalgene eller gruppene ledes like ofte av rektorer eller direktører som av HR-ansatte.

**Lederkompetanse:** Institusjonene i utvalget legger lite vekt på kompetanse på likestilling og mangfold i ansettelsesprosesser, men halvparten av universitetene svarer at de legger vekt på dette. En tredjedel av institusjonene inkluderer likestilling og mangfold i kjernepensumet for lederutviklingstiltak eller -kurs, og her er det jevnere fordelt mellom institusjonene.

**Figur 9: Krav til likestillings- og mangfoldskompetanse blant ledere fordelt etter type institusjon.**



Over halvparten av institusjonene har hatt likestilling og mangfold som tema på styremøter det siste året, og flere av respondentene ønsker enda større oppmerksomhet rundt temaet.



## INSTITUSJONENES EGENVURDERING AV LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSARBEIDET

### Oppsummering av funnene:

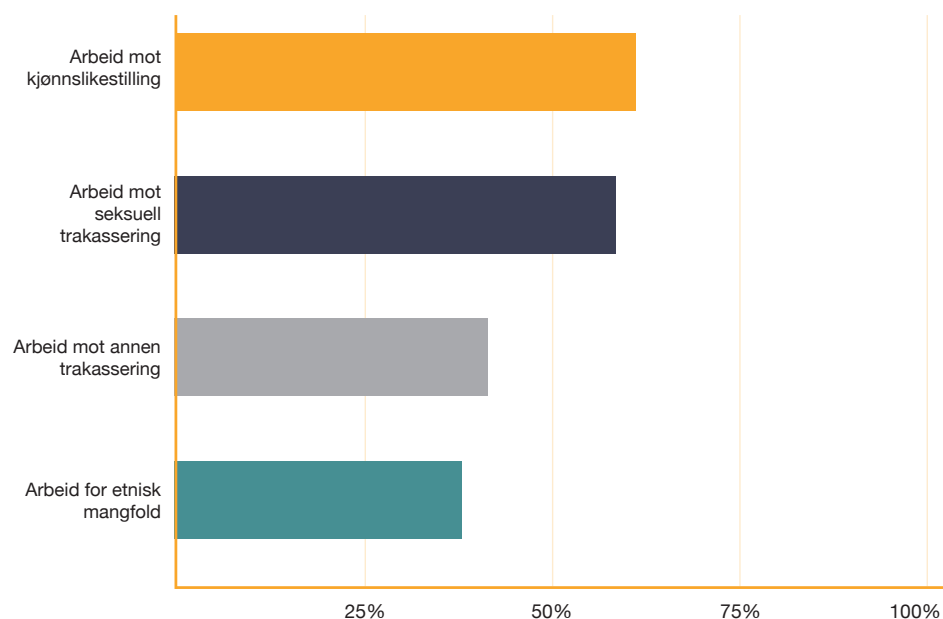
- Over halvparten av respondentene vurderer arbeidet for kjønnslikestilling og mot seksuell trakassering ved egen institusjon som «bra».
- Ingen respondenter ved universitetene vurderer arbeidet sitt for etnisk mangfold som «bra».
- Institusjoner uten handlingsplan vurderer oftere arbeidet for etnisk mangfold som «bra» enn institusjoner med handlingsplan.

### Institusjonene vurderer sitt eget arbeid for kjønnslikestilling og mot seksuell trakassering som bra, men mindre bra når det gjelder etnisk mangfold

Over halvparten av institusjonene vurderer arbeidet sitt for kjønnslikestilling og mot seksuell trakassering som «bra» på en skala fra «svakt» via «middels» til «bra». Under halvparten svarer imidlertid «bra» om arbeidet mot annen trakassering og for etnisk mangfold. En forklaring på det kan være at sektoren har jobbet med utfordringer knyttet til kjønnslikestilling i lengre tid enn de har jobbet med utfordringer knyttet til etnisk mangfold.

**Figur 11: Andelen respondenter som har vurdert arbeidet sitt som «bra» langs ulike likestillings- og mangfoldsdimensjoner.**

(N=48)



Analysen viser også at universitetene, som i denne undersøkelsen har svart at de bruker mest ressurser på likestillings- og mangfoldsarbeidet, i liten grad vurderer eget arbeid som «bra». Hva respondentene legger i «bra», vet vi imidlertid ikke, siden det ikke ble definert i spørreundersøkelsen.

En av respondentene påpeker også at det kan være vanskelig å måle progresjonen i arbeidet for etnisk mangfold.





# KORONAPANDEMIENS INNVIRKNING PÅ LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSARBEIDET

## Oppsummering av funnene:

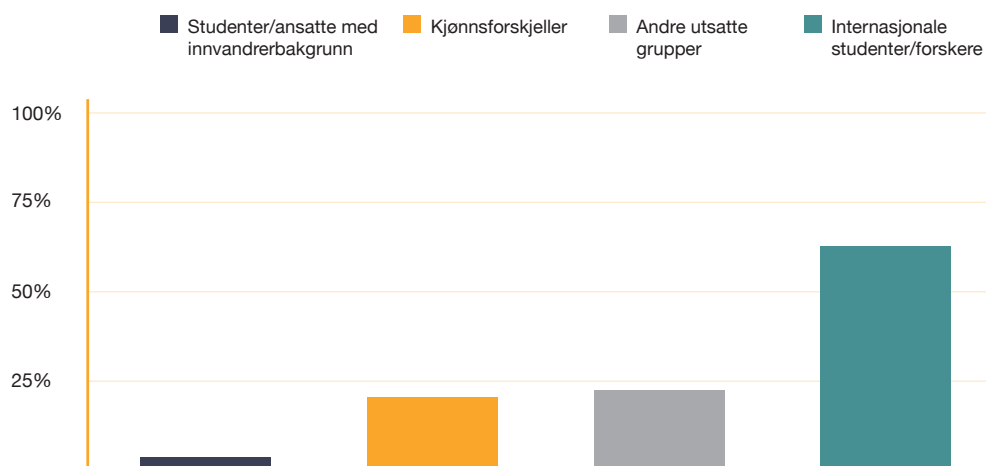
- Omtrent en tredjedel (30,6 prosent) av institusjonene har innført nye tiltak rettet mot likestilling og mangfold i forbindelse med pandemien.
- Mer enn en tredjedel (36,7 prosent) oppgir at likestilling og mangfold har vært et tema under pandemien.
- Flertallet trekker fram internasjonale studenter og forskere som en spesielt sårbar gruppe under pandemien. Respondentene er også bekymret for hvordan pandemien påvirker kvinners arbeidsvilkår.

## Institusjonene rapporterer få forsinkelser med arbeidet i koronapandemien

Koronapandemien har ifølge respondentene hatt liten innvirkning på likestillings- og mangfoldsarbeidet. Kun 10 prosent svarer at de har opplevd forsinkelser i arbeidet. Om lag 30 prosent svarer at de har innført nye tiltak innenfor likestilling og mangfold, og at de har hatt det som tema i forbindelse med pandemien.

Over halvparten har tematisert utfordringer for internasjonale studenter og forskere. Flere av institusjonene har også tematisert utfordringer for andre utsatte grupper og risikoen for økte kjønnsforskjeller som følge av pandemien.

**Figur 15: Temaer som oftest inngår i institusjonenes risikovurdering relatert til koronasituasjonen. Andel respondenter som har krysset av for hvert tema. (N=36)**



Her er det verdt å nevne at spørreundersøkelsen ble sendt ut i starten av pandemien, og at det er mulig vi hadde fått andre svar hvis den hadde blitt sendt ut på et senere tidspunkt.

## VURDERINGER I LESINGEN OG BRUKEN AV RAPPORTEN

*For leserne av rapporten er det viktig å være oppmerksom på de grunnleggende forskjellene mellom universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter som vi har vært inne på tidligere. Det er også viktig å merke seg at ikke alle institusjoner fikk tilsendt spørreundersøkelsen som rapporten bygger på. Den ble sendt til alle universiteter og høyskoler, men bare til et utvalg av forskningsinstitutter.*

*Det var heller ikke alle som svarte på undersøkelsen. Av de 64 institusjonene som fikk tilsendt spørreundersøkelsen, var det 75 prosent som svarte. Det er flest universiteter som har svart (100 prosent), og færrest forskningsinstitutter (58 prosent). Derfor har vi ikke like stor dekning for å si noe om arbeidet til forskningsinstituttene sammenlignet med høyskolene og universitetene.*

*Vi vil også påpeke at spørreundersøkelsen ble sendt til HR-lederne ved institusjonene, og at det bare er én person ved hver institusjon som har svart på undersøkelsen. I noen tilfeller har det ikke vært mulig for respondentene å utdype svaret sitt, noe som skaper usikkerhet rundt resultatene. Dette har vi pekt på flere steder i rapporten.*

*Svarene på spørreundersøkelsen har vært anonyme. Det vil si at vi ikke vet hvilke svar som har kommet fra hvilken institusjon. Det har derfor ikke vært mulig å hente informasjon fra andre kilder om for eksempel antall kvinner i toppledelsen og kjønnsbalansen og mangfoldet blant de ansatte på tvers av fagområdene til en institusjon.*



Komité for kjønnsbalanse og  
mangfold i forskning

**kifinfo**<sup>1</sup>

Les hele rapporten:  
[Kifinfo.no/fravisjontilpraksis](https://kifinfo.no/fravisjontilpraksis)

[www.kifinfo.no](https://www.kifinfo.no)

Formidler nyheter, forskning og verktøy om kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Følg oss også på Twitter og Facebook.