

## **Strategi for Kif-komiteen 2022-2025**

### **Innledning**

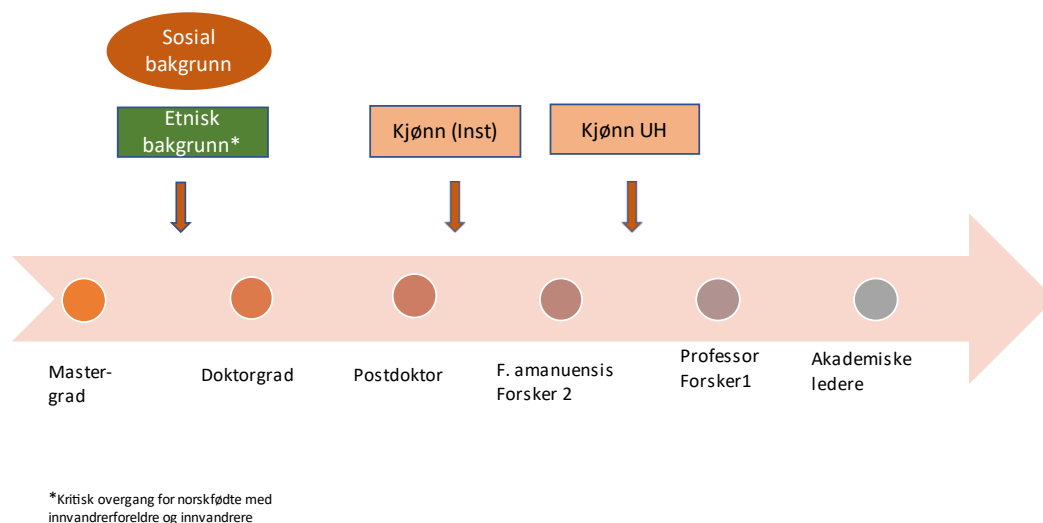
Kunnskapsdepartementet har gitt Kif i oppgave å støtte og gi råd til universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter (UHI-sektoren) i arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte. I tillegg skal komiteen bidra til bevisstg ring og økt kunnskap om mangfold, inkludering, trakassering og hvordan kjønn, sosial og etnisk bakgrunn påvirker kritiske overganger i en forskerkarriere. Komiteen skal se det nasjonale arbeidet i en internasjonal kontekst og være en pådriver i det internasjonale arbeidet innen mandatsfeltet. Hele sektoren skal kunne søke råd fra komiteen og komiteen selv skal kunne initiere tiltak og vurdere deres effekter. Med dette mandatet skal komiteen ha et mer interseksjonelt/flerdimensjonalt fokus ved å inkludere kjønn, etnisk og sosial bakgrunn i sitt arbeid. Ulike mangfoldsdimensjoner kan samvirke og gripe inn i hverandre på ulike måter. Videre vil forskerkarrierer, mangfold, inkludering og trakassering v re overgripende innsatser i Kifs arbeid.

Kjønnsbalanse og mangfold i forskning er et nasjonalt mål som har flere begrunnelser. For det første har det en demokratisk begrunnelse hvor prinsippene om representasjon og rettferdighet er viktige. Kjønnsbalanse og mangfold har også en sektorintern begrunnelse. For at forskningen skal være relevant og ha god kvalitet er man avhengig av å se nye problemstillinger og nye løsninger. For å se nye problemstillinger trenger vi ulike blikk. Bred rekruttering øker derfor kvaliteten i forskningen. Når en ser på sammensetningen av ansatte i UHI-sektoren er det en stor forskjell på de ulike trinnene i en forskerkarriere. Vi begynner med flere kvinner som studerer enn menn, vi har også flertall kvinner blant stipendiatene, når vi ser på alle de ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i hele UHI-sektoren er det nesten like mange kvinner som menn. Men skiller vi ut de akademiske toppstillingene faller andelen kvinner betydelig.

Det samme mønsteret ser vi på etnisk mangfold. Til tross for at antallet studenter med innvandrerbakgrunn har økt kraftig de siste årene, så er det svært liten økning i antallet som fortsetter i en forskerkarriere. Her er det imidlertid stor variasjon mellom innvandrede forskere med utdanning fra utlandet, innvandrere med norsk utdanning, og norske forskere med innvandrerforeldre. Det er særlig den siste gruppen som er underrepresentert i akademiske stillinger.

Slik kan vi gå gjennom de ulike faktorene som til sammen betegner mangfold, og vi vil se at gruppens sammensetning endrer seg underveis i karriereløpet. Vi begynner med en studentgruppe som er forholdsvis bredt sammensatt når det gjelder kjønn, etnisk bakgrunn, sosial bakgrunn osv. men ender opp med en gruppe ansatte i akademiske toppstillinger som er forholdsvis smalt sammensatt – en gruppe som likner mye på hverandre.

## Kritiske overganger i en forskerkarriere



Figuren er en illustrasjon på at sektoren mister store deler av mangfoldet blant de ansatte på veien mot de akademiske toppstillingene i mange av de kritiske overgangene i en forskerkarriere. Skal alle få like muligheter er det to viktige faktorer som er avgjørende: behovet for bred rekruttering og behovet for å beholde de som rekrutteres, altså at sektoren inkluderer alle ansatte i det akademiske miljøet. Komiteen vil særlig arbeide for at institusjonene i sektoren identifiserer de punktene i yngre akademikers karrierer der mange fra de ulike gruppene forsvinner ut. Komiteen vil oppfordre institusjonene i sektoren til å gjøre opp status årlig om hvordan de ligger an med hensyn til å rekruttere bredt og beholde en bredt sammensatt ansattgruppe. I dialogen med institusjonene skal komiteen ta opp spørsmålet om mangfoldsledelse og ta initiativ til at kurs/kompetanseutvikling om ledelse tar opp mangfoldsledelse som tema.

Kif kan være pådriver og rådgiver, mens institusjonene har virkemidler for å få til endring. De tiltakene som foreslås i denne strategien bærer preg av de virkemidlene og ressursene komiteen har til rådighet. Kif-komiteen har ikke formell myndighet til direkte å påvirke avgjørelser ved institusjonene i vår sektor. Komiteens tiltak vil derfor handle om kunnskapsinnhenting, bevisstgjøring, rådgivning og utvikling av tiltak som sektoren kan benytte seg av.

### Kjønn

**Mål:** Flere institusjoner skal ved periodens slutt ha økt kjønnsbalanse (40-60%) i alle akademiske stillingskategorier, også i fagfelt der det i dag er skjev kjønnsbalanse. Sektoren skal ha større bevissthet om inkludering og trakassering og hvordan dette påvirker karriereutvikling.

Komiteens arbeid skal ha særlig søkelys på ulike faggrupper eller institusjoner som har svært skjev kjønnsbalanse i toppstillinger eller kjønnskjev rekruttering. Komiteen skal delta i EU-prosjektet GENDERACTIONplus og holde sektoren orientert om europeiske føringer for likestilling og inkludering.

#### **Komiteen skal:**

- Bistå institusjoner i å utarbeide handlingsplaner for kjønnsbalanse og mangfold samt formidle virkemidler for å fremme kjønnsbalanse og kunnskap om effekten av disse.
- Styrke sektorens arbeid med forskervurdering og karriereutvikling i tråd med Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling. Være i dialog med Universitets- og Høgskolerådet (UHR), Forskningsinstituttene fellesarena (FFA) og institusjonene om viktigheten av at alle relevante kompetanser vektlegges ved ansettelse i vitenskapelige stillinger, inkludert undervisnings- og lederoppgaver.
- Ta opp spørsmål om kjønnsbalanse ved rekruttering og i toppstillinger ved alle institusjonsbesøk.

#### **Etnisitet**

**Mål:** Flere institusjoner skal ved periodens slutt ha økt etnisk mangfold i alle akademiske stillingskategorier. Sektoren skal ha større bevissthet om inkludering, diskriminering og trakassering og hvordan dette påvirker karriereutvikling i UHI-sektoren.

Komiteens arbeid skal ha særlig søkelys på norskfødte med innvandrerforeldre og innvandrere som har utdanning fra Norge.

#### **Komiteen skal:**

- Sammen med Kunnskapsdepartementet, Forskningsrådet og andre aktører utvikle et bedre kunnskapsgrunnlag om barrierer for karriereutvikling, erfaringer med ekskludering/trakassering og diskriminering samt tiltak som kan adressere slike utfordringer.
- Formidle kunnskap om etnisk mangfold i academia via seminar, workshops, møter og Kifinfo.no.
- Bistå institusjoner i å lage målrettede og tilpassede tiltak for økt etnisk mangfold og bedre rekruttering og inkludering.
- Medvirke til at kartlegginger om trakassering og lokale undersøkelser av arbeidsmiljø inneholder spørsmål om opplevd etnisk diskriminering.
- Styrke sektorens arbeid med forskervurdering og karriereutvikling i tråd med Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling med særlig vekt på Kifs mandatområder.
- Ta opp spørsmål om rekruttering av etniske minoriteter ved alle institusjonsbesøk.

#### **Sosial bakgrunn**

**Mål:** Sektoren skal ha økt kunnskap og større bevissthet om sosial bakgrunn som barriere for rekruttering og karriereutvikling i akademiske stillinger.

Komiteens arbeid skal ha særlig søkelys på førstegenerasjonsakademikere i rekrutteringsstillinger.

#### **Komiteen skal:**

- Sammen med Kunnskapsdepartementet, Forskningsrådet og andre aktører utvikle et bedre kunnskapsgrunnlag om barrierer for karriereutvikling, erfaringer med ekskludering/trakassering samt tiltak som kan adressere slike utfordringer.
- Formidle kunnskap om sosial bakgrunn og førstegenerasjonsakademikere via seminar, workshops og Kifinfo.no.

- Bistå institusjoner i å lage målrettede og tilpassede tiltak for rekruttering og inkludering av førstegenerasjonsakademikere.
- Ta opp spørsmål om rekruttering av førstegenerasjonsakademikere ved alle institusjonsbesøk.

## Trakassering og diskriminering

**Mål:** Sektoren skal ha en nullvisjon for seksuell trakassering og diskriminering. Sektoren skal ha økt kunnskap og bevissthet om hvordan den skal forebygge og hindre seksuell trakassering og diskriminering basert på kjønn, etnisitet og andre grunnlag.

Sektoren skal ha kunnskap om hvordan trakassering/diskriminering hindrer karriereutvikling.

### Komiteen skal:

- Styrke kunnskapsgrunnlaget om trakassering og diskriminering i norsk academia ved å initiere en ny kartlegging i denne perioden. Dette innebærer blant annet å ta initiativ til at det gjennomføres en ny undersøkelse av trakassering og diskriminering i sektoren som bygger på den som ble gjennomført i 2019.
- Formidle verktøy for å motarbeide at trakassering forekommer, og håndtere det når det skjer.
- Ta opp hvordan institusjonene jobber med seksuell trakassering, rasistisk trakassering og diskriminering på tvers av grunnlag.
- Formidle viktigheten av gode varslings- og saksbehandlingsrutiner.
- Videreutvikle informasjon på Kifinfo.no om trakassering og diskriminering.
- Innhente og formidle kunnskap og anbefalinger fra europeisk arbeid på feltet.

## Andre diskrimineringsgrunnlag

**Mål:** Sektoren skal ved slutten av perioden ha økt kunnskap om andre diskrimineringsgrunnlag slik som nedsatt funksjonsevne, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, kjønnsidentitet, språk, religion/livssyn.

Alle diskrimineringsgrunnlagene kan utgjøre en barriere mot rekruttering, inkludering og karriereutvikling. Alle grunnlag kan virke sammen med andre identitetsmarkører.

### Komiteen skal:

- Fremme at Kunnskapsdepartementet og andre relevante aktører foretar kunnskapsinnhenting om alle diskrimineringsgrunnlagene inkludert i aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.
- Ta initiativ til at undersøkelser av trakassering også inneholder spørsmål om opplevd diskriminering på grunn av andre grunnlag enn kjønn, etnisitet og sosial bakgrunn.
- Formidle kunnskap fra undersøkelser om hvordan institusjoner i sektoren arbeider for å oppnå likestilling, mangfold og inkludering når det gjelder kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse.