



Oslo, 19.juni 2020

Kif-komiteen takker for et informativt og hyggelig m te med dere. Komiteen verdsatte den konstruktive og lærerike dialogen med ledere og ansatte. Vi fikk nye faglige innsikter til vårt videre arbeid og vi håper Høgskolen i Molde opplevde møtet som positivt. Her er noen momenter fra komiteens oppsummering som vi håper kan være nyttige for det videre arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold hos dere.

Utvikling av ny handlingsplan

Høgskolen i Molde er inne i en spennende prosess med å utvikle ny handlingsplan for likestilling og mangfold og har etablert et likestillingsutvalg som skal jobbe med dette som formål. Allerede er hovedmål for handlingsplanen identifisert og plan for videre arbeid er laget.

Kif-komiteen fikk en god presentasjon av Høgskolen i Molde sitt virke på både student og ansatt-nivå. Det er tradisjonelle kj nnskjevheter mellom de tre avdelingene på høgskolen og de fagene de tilbyr. Oversikten over dette inkludert forskjeller i publiseringsaktivitet som ble presentert på møtet, er et godt utgangspunkt for å identifisere s rlige områder hvor handlingsplanen kan sette inn tiltak. At både mål og tiltak er basert på statistikk og en analyse av egen organisasjon, er viktig for å identifisere mål og egnete tiltak. Kan hende også noen av målene bør tallfestes. Det gjør det lettere å monitorere utviklingen av arbeidet over tid og igjen oppfylle redegjørelsesplikten. Foruten fordeling av menn og kvinner på stillingsnivå og publiseringsaktivitet, skal man som et minimum rapportere på lønnsforskjeller, andel midlertidig ansatte, sykefravær og foreldrepermisjon fordelt på kjønn. Den utvidete aktivitetsplikten som kom med den nye Likestillingsloven vedtatt i 2019, skisserer en arbeidsmetodikk i 4 trinn for hvordan arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering og forebygge seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Dette er de fire trinnene:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksette egnede tiltak
4. Vurdere resultatene av punktene 1) til 3)

Rekruttering

Under møtet ble det pekt på at det er en utfordring med attraktivitet n r Høgskolen i Molde lyser ut stillinger og at det er liten mobilitet. Man ser interesse for å bli professor, men at det er vanskeligere å motivere for lederstillinger som dekan og prosjektlederstillinger.

Denne utfordringen kan tas inn i arbeidet med ny handlingsplan hvor man kan tenke helhetlig rundt rekruttering til Høgskolen generelt. Her kan man tenke kompetanseprofil for bredere utlysninger, se på egne rekrutteringsrutiner utfra et kjønns- og mangfoldsperspektiv, ha lete- og finne-komiteer og spre utlysninger til andre nettverk. Det er også viktig å trekke frem fordeler ved å arbeide på Høgskolen i Molde og profilere seg med det som bakgrunn. Tiden som blir gitt til forskning på førsteamanuensis-nivå er noe som bør fremheves som en styrke.

Tid og ressurser

Det er viktig at det lages gode rammer for arbeidet med likestilling og mangfold. Dette er et kontinuerlig arbeid hvor man må ha et langtidsperspektiv for å se gode resultater. I tillegg må det settes av ressurser til dette arbeidet både i form av arbeidskraft og midler til å iverksette tiltak. Det er viktig at disse rammene er klare når handlingsplanen skal iverksettes. Flere institusjoner har satt av en hel eller halv stilling til arbeidet med å følge opp likestillings- og mangfolds- arbeidet ved sin institusjon. Vi ser at dette gir gode resultater. Det kan også være en ide å tidfeste ulike mål. Kan hende man i en periode skal konsentrere seg om noen av målene og tiltakene før man går videre til andre mål og tiltak.

Lederopplæring

Bevisstgjøring rundt hvorfor arbeid med likestilling og mangfold er viktig for høyere utdanningsinstitusjoner er viktig. Bruk av statistikk om situasjonen på egen institusjon er effektivt for dette formålet i tillegg til resultater av en organisasjonsanalyse. Det at ledere på institusjonen kollektivt støtter opp om arbeidet er avgjørende og det kan være en god ide at lederseminarer om kjønnsbalanse og mangfold legges inn som egen aktivitet i handlingsplanen. Disse bør holdes med jevne mellomrom. Her kan Kif gjerne bistå med ideer til innledere.

Seksuell trakassering

Høgskolen i Molde var med på den nasjonale kartleggingen av UH-institusjonene i 2019 og på hjemmesiden har dere en Si Ifra- knapp og Retningslinjer for trakassering. Dette temaet ble det ikke tid til å diskutere på møtet, men det kan være lurt å inkludere denne tematikken inn i de øvrige planene for likestilling og mangfold fremover.

Mangfold

Høgskolen i Molde har mange internasjonale forskere og studenter. Av fast vitenskapelig ansatte har alle europeisk bakgrunn. I arbeidet med ny handlingsplan kan det være lurt å definere hva høgskolen mener med mangfold og hva slags mangfold handlingsplanen skal inkludere.

Vi takker så mye for at vi fikk komme på besøk og vi holder gjerne kontakten fremover. Kif-sekretariatet bistår gjerne i utviklingen av handlingsplanen hvis det er ønskelig. Lykke til med det videre arbeidet!

Vennlig hilsen

Curt Rice
Leder av Kif-komiteen

Heidi H Zachariassen
Seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR