



Deres referanse:

Vår referanse:
17/241-2

Vår dato:
30.01.2018

Innspill til varig endring etter #Metoo fra Kif komiteen

Takk for invitasjonen til å komme med innspill til hvordan skape varig endring etter #Metoo.

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet .

Komiteens formål (utsnitt av mandat):

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.

Vi er bedt om å svare på følgende spørsmål: *Hvordan skape varig endring i kjølvannet av #metoo?*

Som en komité for universitets- høgskole- og instituttsektoren (UH og I) , er våre anbefalinger:

- UH og I sektoren i Norge skal ha handlingsplaner og gjennomføre tiltak som fremmer kjønnsbalanse og mangfold. Dette er i seg selv viktig for å skape varig endring. Vi må ha et langsiktig perspektiv da det gjelder å skape kulturending, men vi må samtidig være utålmodige.
- Vi må utvide fokuset og se at trakassering har flere årsaker og kommer i mange former: maktubalanse og diskriminerende holdninger overfor kvinner, etniske minoriteter, seksuell legning, funksjonsnedsettelse etc.
- Alle UH og I institusjoner må ha retningslinjer og rutiner for hvordan håndtere saker om trakassering. Lovpålagt 1 juli 2017 (Arbeidsmiljøloven). Har de ikke det bør dette få økonomiske konsekvenser for tildeling fra Kunnskapsdepartementet til institusjonene.

Ledere i UHI sektoren har et særlig ansvar:

- Det må kreves at ledere i UH og I sektoren har en klar og uttalt nulltoleranse mot trakassering og overgrep. I tillegg:
- Alle ledere i sektoren bør kunne dokumentere at de har hatt regelmessig opplæring i hva som regnes som trakassering og diskriminering, hvordan håndtere dette som leder og vite hva slags rutiner egen institusjon har på dette arbeidet.

- Det trengs mer forskning på hva som er effektive tiltak for forebygging og endring av kultur i miljøer der trakassering forekommer.
- Vi krever at spørsmål om seksuell trakassering kommer inn arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) som i dag brukes i sektoren. Dette har til nå ikke vært mulig.
- Til slutt: Tildelingsbrevene som går fra Kunnskapsdepartementet til UH og I institusjonene bør tydelig kreve at alle institusjoner har handlingsplaner og gjennomfører tiltak som fremmer kjønnsbalanse, mangfold og har holdningsskapende arbeid og rutiner som skal forebygge trakassering og mobbing.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Heidi Holt Zachariassen
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR