



Sjur Baardsen

Deres referanse:

Vår referanse:  
20/151-3

Vår dato:  
01.07.2020

## Oppsummering av møte mellom Kif-komiteen og NMBU 20. mai 2020

Kif-komiteen takker for et informativt og hyggelig m te med ledere og ansatte på NMBU. Vi fikk nye faglige innsikter til vårt videre arbeid og vi håper deltakerne hos dere 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.

- *Bygge videre på et felt der NMBU er unik, har et fortrinn*
- *Forankring av handlingsplanen på fakultetsnivå; Et likestillings og mangfoldsutvalg med flere representanter fra fakulteter*
- *Ressursbruk som kan gi fremdrift og gode resultater*
- *Lederseminar eller modul i lederopplæring om likestilling/mangfold*
- *Videreføring og utvikling av tiltak mot seksuell trakassering*
- *Drøfting av inkludering av etniske minoriteter blant faste vitenskapelige ansatte og øvrige ansatte og studenter*

**Bygg videre på egne fortrinn:** Under besøket anbefalte komiteleder Curt Rice NMBU å trekke frem deres sterke sider og særegne bidrag. Et eksempel kan være internasjonalisering. NMBU har lang erfaring med rekruttering av ansatte fra det globale s r. Hva s rpregger de miljøene der de internasjonale ansatte føler seg inkludert? Noen fagmiljøer lykkes i å integrere kjønnsperspektiver. Kan den læringen som har skjedd formidles utad og internt? Kan dere bygge videre på dette?

**Implementering av handlingsplanen:** NMBU prioriterer tiltak som kan føre til flere kvinner blant professorer ved NMBU og vil stimulere til flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger i enkelte fagmiljø. Komiteen merket seg store fakultetsvise variasjoner i kjønnsbalanse blant professorer. De ulike fakultetene har ulik historie, kultur og særpreg, altså kreves en differensiert tilnærming. I tillegg er det ulikheter i fakultetenes «pipeline», altså på student og stipendiatniv .

Den utvidete aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven skisserer en arbeidsmetodikk i fire trinn for å fremme likestilling, hindre diskriminering og forebygge seksuell trakassering.

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)

Ut fra de nevnte forskjellene mellom fakultetene, synes Kif-komiteen at implementering av handlingsplanen (og aktivitetsplikten generelt) krever god forankring hos fakultetsledelsen og på fakultetsnivå; via fakultetsvise handlingsplaner, ved at fakultetsledere deltar i Komite for likestilling og mangfold, eller ved at denne komiteen har faste møtepunkter med dekanene.

**Fokus og ressurser:** Det er viktig at det lages gode rammer for arbeidet med likestilling og mangfold.

NMBU har valgt å prioritere kjønnsbalanse i denne perioden. Fordelen med en slik prioritering er at fokus på noen tiltak kan gjøre det lettere å gjennomføre og følge med på resultater. Samtidig finnes det flere utfordringer som ikke adresseres. Kif anbefaler å ha med mål (og noen tiltak) for likestilling, mangfold og inkludering på tvers av grunnlag i neste plan. Det gir muligheten til å konsentrere seg om noen av målene og tiltakene før man går videre til andre mål og tiltak.

Det er også viktig at det settes av ressurser til dette arbeidet både i form av arbeidskraft og midler til å iverksette tiltak.. Flere universiteter har satt av en hel eller halv stilling i administrasjonen til å følge opp likestillings- og mangfolds- arbeidet ved sin institusjon. NMBU har også gode fagpersoner som kan også være en ressurs i dette arbeidet. Vi ser at det å sette av administrative ressurser og aktivt involvere interne fagpersoner gir gode resultater. .

**Lederopplæring:** Det finnes ulike begrunnelser for å arbeide med kjønnsbalanse og mangfold, bl.a. rettferdighet, demokrati og faglig kvalitet. Ledere bør diskutere hva økt mangfold blant vitenskapelige ansatte og studenter fører med seg, og hvor man står versus hva man vil oppnå. 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.

**Seksuell trakassering:** NMBU var med på den nasjonale kartleggingen av UH-institusjonene i 2019 og på hjemmesiden har dere en Si Ifra- knapp og Retningslinjer for trakassering. Kif-komiteen ble bedt om innspill. Noen UH-institusjoner har bl.a. hatt tilpassede bevisstgjøringskurs for både potensielt utsatte grupper, og for veiledere, ledere og de som motter klager. Kif-komiteen har egne nettsider der det er samlet oversikt over forskning, tiltak, komiteens anbefalinger etc. <http://kifinfo.no/nb/content/trakassering-0>

**Etnisk mangfold:** Mangfoldsarbeid kan knyttes til internasjonal rekruttering, innvandrere/etterkommere bosatt i Norge og andre minoriteter, deriblant urfolk. Men, Kif-komiteen ser en felles utfordring i vår sektor; Frem til masternivå er det svært god rekruttering av etterkommere fra ikke-vestlige land nasjonalt. I rekrutteringsstillinger og i faste vitenskapelige stillinger rekrutteres mange internasjonale, men et fåtall etterkommere av innvandrere i Norge. Representasjon av personer med ikkevestlig innvandrerbakgrunn i toppstillinger er dermed lav. AFI-rapporten Det er ingen fordel å være utlending (2016) samt Akademiet for yngre forskeres undersøkelse om utenlandske forskere (2019) viser at inkludering på arbeidsplassen er en utfordring, og noen opplever også diskriminering. Komiteen vil anbefale NMBU å drøfte inkludering av etterkommere/personer med innvandrerbakgrunn blant studenter og faste vitenskapelige ansatte.

Vennlig hilsen

Curt Rice  
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh  
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

