

Deres referanse:

Vår referanse:
20/23-3

Vår dato:
28.02.2020

Oppsummerende brev etter møte mellom VID vitenskapelig høyskole og Kif

Kif-komiteen takker for et informativt og hyggelig møte hos dere. Komiteen verdsatte den konstruktive og lærerike dialogen med leder og ansatte. Vi fikk nye faglige innsikter til vårt videre arbeid og vi håper VID vitenskapelige høyskole 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 ved VID vitenskapelige høyskole.

God handlingsplan

VID vitenskapelige høyskole har en god handlingsplan som gir god bakgrunn og begrunnelse for sitt arbeid med likestilling og mangfold. Målene er gode og ambisiøse og ansvaret for gjennomføring av tiltak og oppnåelse av mål er forankret i ledelsen. Under møtet ble det snakket en god del om rekruttering. Selv om det er gode tall for kvinner i faglige toppstillinger er det store faglige forskjeller. VID fortalte om et professorprogram som tilbys etter doktorgrad som har hatt god effekt på å få flere kvinner videre i det akademiske karriereløpet. VID har også et tiltak på å gi kvinnelige ansatte mer FOU-tid for å kunne avansere fortere. Julia Orupabo, Kif- medlem og forsker ved Institutt for Samfunnsforskning, fortalte om en porteføljestudie ISF har gjort. Den viste stor forskjell på tid brukt blant mannlige og kvinnelige ansatte på meritterende arbeid og hvor lang tid de bruker på å få opprykk. Dette er en viktig analyse som også VID kan ta i betraktning for å identifisere riktige tiltak i fremtiden.

Arbeid med etnisk mangfold

Kif komiteen mener at VID har gode tiltak for å fremme etnisk mangfold i handlingsplanen. Vi vil anbefale at disse suppleres med tiltak som fremmer inkludering blant studenter og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Forskning på etnisk mangfold i academia viser at inkludering eller mangel på inkludering (faglig og sosialt) er den faktor flest nevner som en grunn til mistriksel. VID har kompetanse på interkulturell kommunikasjon, særlig ved tidligere Misjonshøgskolen og Senter for Interkulturell Kommunikasjon (SIK), som i større grad kan benyttes i dette arbeidet og for å finne egnede tiltak for inkludering. En annen refleksjon gjelder rekruttering av etterkommere av innvandrere (eller innvandrere med norsk utdanning). Kif har i sin strategi fokus på etterkommere av innvandrere i Norge. I den gruppen er det mange som tar masterutdanning og profesjonsutdanning, men få som rekrutteres i vitenskapelige stillinger.

Rapportering

VID rapporterer om gode tall på andel kvinnelige professorer/ dosenter. Kif vil anbefale at rapporteringen skiller på professor og dosent og også deler opp på fag. Dette vil gi større kunnskap om hvor man eventuelt må sette inn ekstra tiltak for rekruttering og karriereutvikling for kvinner og menn. Statistikk på publisering fordelt på kjønn vil også være nyttig for dette formål. Andre viktige indikatorer som man skal rapportere på jfr. ny Likestillings- og diskrimineringslov (aktivitets- og redegjørelsesplikten) er lønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige ansatte, andel midlertidig ansatte, sykefravær og foreldrepermisjon fordelt på kjønn.

Seksuell trakassering

VID var ikke med i den nasjonale kartleggingen om seksuell trakassering, men fortalte at de har erfaring fra håndtering av slike saker. VID har ellers oppdaterte retningslinjer for håndtering av uønsket/ plagsom seksuell oppmerksomhet. VID har også utarbeidet retningslinjer for å forebygge, motvirke og stanse mobbing og diskriminering i studiemiljøet og etiske retningslinjer for veiledere. VID lager nå et lederutviklingsprogram som skal inkludere temaer som mangfold og seksuell trakassering. Kif hører gjerne mer om dette programmet når det er ferdigstilt.

Organisering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i den fusjonerte institusjonen

VID har valgt å konsentrere sitt arbeid for kjønnsbalanse og mangfold til HR-avdelingen plassert i Oslo. Under møtet ble det anbefalt at det nedsettes et likestillingsutvalg som er lederforankret og med medlemmer fra alle de ulike enhetene til VID. Flere UH-institusjoner har en hel eller halv stilling til arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold. Kif vil anbefale VID å vurdere dette i fremtidig organisering.

Vi takker så mye for at vi fikk komme på besøk og vi holder gjerne kontakten fremover. Lykke til med det videre arbeidet.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Heidi Holt Zachariassen
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR