

Barne- og likestillingsdepartementet

Deres referanse:

Vår referanse:
18/193-2

Vår dato:
01.10.2018

Høring - Styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet

Barne- og likestillingsdepartementet har sendt på høring et forslag om styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten på likestillingsområdet.

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning har følgende innspill til høringssaken.

- Kif-komiteen støtter samfunnsansvarsmodellen. Et helhetlig likestillingsarbeid krever at ledere tar ansvar for at de ulike elementene i dette arbeidet henger sammen. Dette inkluderer et godt HMS arbeid og et aktivt likestillingsutvalg eller tilsvarende mekanismer valgt av institusjonen.
- Forslaget om å innføre redegjøringsplikt for offentlige myndigheter som myndighetsutøvere og tjenesteytere er et viktig fremskritt. Det gir mulighet til å vurdere progresjon, identifisere barrierer og revidere de tiltak som er satt i gang.
- Kif mener det er positivt at aktivitetspliktens innhold konkretiseres i den nye lovteksten.
- Kif ønsker velkommen tydelige signaler om arbeid mot seksuell trakassering
- Kif er positiv til vektlegging av styrets overordnede ansvar for iverksetting av aktivitets- og redegjøringsplikten. Kif mener at både styre og operative ledere har en nøkkelrolle.
- Et viktig suksesskriterium for lovens implementering er at LDO må få nok ressurser til veiledning og kontroll. Kif ser at institusjoner vi er i kontakt med har behov for rådgivning og avklaringer fra LDO.
- Kif vil til slutt fremheve betydningen av forskning og kompetanseheving om kjønnsbalanse, likestilling, mangfold og ikkediskriminering for god implementering.

Kifs erfaringer støtter innspillene gitt over:

Lederansvar: Kif erfarer at lederes signaler og engasjement er vesentlig for god integrering av likestillingsarbeid i øvrig arbeid. Det er derfor positivt at utredningen vektlegger styrets ansvar, uansett valgt modell. (...*styret må ha særlig oppmerksomhet om strategisk arbeid, tiltak og resultater*).

Behov for kontinuerlig fokus: Kif besøker og gir råd til institusjoner i høyere utdanning og forskning om kjønnsbalanse og mangfold i forskning. Dette innebærer at komiteen får innblikk i måten likestilling/mangfoldsarbeid organiseres, integreres i strategier og følges opp. Kif ser at arbeidet glir lettere når det får jevnlig oppmerksomhet (ikke bare under årsrapportering) fordi det er integrert i institusjonenes andre prioriterte arbeidsfelt.

Ujevn implementering: Det er et stort gap mellom analyse og tiltak på kjønnslikestilling og etnisk mangfold. Det finnes gode eksempler på institusjoner som har tiltak basert på godt fundert analyse av likestillingsutfordringer, men det gjelder ikke alle. Det finnes fagmiljøer der det er konstatert særs dårlig kjønnsbalanse der det ikke er fokus på tiltak.

Usikkerhet om tiltak for etnisk mangfold: Mange institusjoner har kommet i gang med tiltak i oppfølgingen av studenter med innvandrerbakgrunn, men det er stor usikkerhet om tiltak rettet mot ansatte med innvandrerbakgrunn. Det trengs fokus på utvikling av kunnskap og tiltak for at utvidelsen til nye diskrimineringsgrunlag skal få effekt.

Kompetansebehov: LDO, Kif og Arbeidstilsynet har alle en rolle å spille i kompetanseheving i høyere utdanning og forskning. Et godt eksempel på samarbeid/arbeidsdeling finnes i arbeid mot seksuell trakassering.

Forskningsbehov: Det finnes en god del forskning om kjønnsbalanse i forskning som er til stor nytte i institusjonenes likestillingsarbeid. Det er derimot mangel på kvalitativ og kvantitativ forskning om etniske minoriteter og mangfold i academia. Det finnes mye forskning om å rekruttere kvinner til matematiske og tekniske fag, men relativt lite om mannlige studenter i kvinnesterke fag. Det er få studier av effekten av tiltak for å fremme kjønnsbalanse blant studenter. Det er lite norsk forskning om seksuell trakassering, selv om det finnes kartlegginger som gir viktig informasjon.

Kif har følgende merknader til de 3 modellene:

Ad modell 1 Samfunnsansvar

Kif støtter denne modellen, og mener den vil gi best muligheter for god oppfølging. Kif mener samtidig at det vil være viktig å inkludere HMS-arbeidet ved institusjonen og etablere likestillingsutvalg som en del av det helhetlige arbeidet ved den enkelte institusjon. Forutsetningen er at ledere tar ansvar for at de ulike elementene i dette arbeidet henger sammen. Samfunnsansvarmodellen vil stille særlig krav til god rapportering. Her er det mye rom for lokale tilpasninger i organiseringen av arbeidet. Det rimer godt med forskningsinstitusjoners autonomi.

Ad modell 2 HMS

Kif går ikke for denne modellen fordi den vil i liten grad ha virkemidler for å påvirke strukturelle barrierer for likestilling. Arbeid med likestilling og mangfold krever innsikt ikke bare i arbeidsmiljø, men i menn og kvinners (og etniske minoriteters) karrierer – fra rekruttering, til forfremmelse til deltakelse i beslutningsorganer.

Ad modell 3 Likestillingsutvalg

Kif mener at likestillingsutvalg er nyttige virkemidler, men ikke tilstrekkelige for at det skjer fremdrift i arbeid med likestilling og mangfold. Dersom likestillingsutvalg skal få gjennomslag, må koblingen til institusjonens ledelse være tydelig og de må ha en representativ sammensetning – på tvers av funksjoner og nivåer.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Vedlegg:
Kopi til:
Kunnskapsdepartementet, Likestillings- og diskrimineringsombudet