



Arkivsaksnr.:
2021/13888

Dokumentdato:
23.02.2022

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
21/22

Møtedato:
10.03.2022

Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2022 – 2026

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Handlingsplan mangfold og inkludering 2017-2020](#)
- [Handlingsplan likestilling mellom kjønnene 2017 - 2020](#)
- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#)
- [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)

Saken gjelder:

- Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2022 – 2026

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret vedtar Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2022-2026.

Robert Rastad
universitetsdirektør

23.02.2022/Mona Grindheim Matre/Sonja Dyrkorn (avd.dir)

Vedlegg:

1. Saksfremstilling
2. Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2022 – 2026

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
21/22

Møtedato:
10.03.2022

Arkivsaksnr.:
2021/13888

Bakgrunn

Universitetet i Bergen har tidligere hatt to handlingsplaner: *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017-2020* og *Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017-2020*, begge forlenget til 2022. Det er utarbeidet forslag til ny felles Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2022 – 2026 (vedlegg). Den nye handlingsplanen vil se disse temaene i sammenheng for en økt bevissthet om hvordan flere diskrimineringsgrunnlag samvirker og forsterker ulikheter. Europakommisjonen har innført krav om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere for Horisont Europa-utlysninger. Forskningsrådet har innført de samme kravene på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere til nasjonale utlysninger. Kravet gjelder for alle prosjekter finansierte gjennom utlysninger med søknadsfrist fra 01.01.2022.

Om handlingsplanen

Arbeidet som i dag gjøres innenfor mangfold og likestilling er i stor grad på strategisk og overordnet nivå. Fakultetene og enhetene bør inkluderes mer i dette arbeidet, for å i større grad oppnå konkret måloppnåelse og implementering i organisasjonen. Formålet og ambisjonen for arbeidet har vært å få en mer operativ tilnærming på det fremtidige mangfolds- og likestillingsarbeidet. I handlingsplanen foreslås det å delegerer arbeidet med tiltaksplaner til fakultetene, slik at disse kan tilpasses lokale forhold. Planen består av felles tiltak med sentral forankring og felles innsatsområder der tiltak skal utformes lokalt på fakultetene og enhetene.

Handlingsplanen har to deler:

Del 1: Felles tiltak for mangfold, inkludering og likestilling med sentral forankring

Del 2: Felles innsatsområder for mangfold, inkludering og likestilling (desentralisert del der tiltak skal utformes lokalt)

Begreper som diskriminering, etnisitet, likestilling o.l. i handlingsplanen er i hovedsak hentet fra, og definert i, Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

Arbeidsgruppens arbeid

Det ble opprettet en arbeidsgruppe med mandat om at mangfolds- og likestillingsarbeidet ved UiB skal være kunnskapsbasert og eies på alle nivå i organisasjonen.

Arbeidsgruppen hadde følgende oppgaver:

- Revisjon av handlingsplanene
- Likestillingskomiteens mandat og sammensetning

Arbeidsgruppens sammensetning:

- Sandra Amalie Lid Krumsvik (student og tidligere leder for Studentparlamentet)
- Jeron Joseph (student)
- Tor Eldevik (instituttleder ved Geofysisk institutt, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet)
- Tine Eidsvåg (førsteamanuensis ved Det juridiske fakultet)
- Georg Picot (professor ved Institutt for sammenliknende politikk, Det samfunnsvitenskapelige fakultet)
- Ann-Kristin H. Gujord (førsteamanuensis ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, Det humanistiske fakultet)
- Kristine Breivik (assisterende fakultetsdirektør ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet)
- Heidi Lappegård (representant fra fagforeningene)
- June Vibecke Knudtsen Indrevik (Universitets hovedverneombud)
- Hege Høivik Bye (førsteamanuensis ved Institutt for samfunnspsykologi, Det psykologiske fakultet og medlem av Likestillingskomiteen)

Arbeidsgruppen ble ledet av daværende viserektor Annelin Eriksen, og HR-avdelingen ved seniorrådgiver Mona Grindheim Matre har bistått med sekretærfunksjon. Arbeidsgruppen hadde sitt oppstartsmøte 1. desember 2020, og har totalt hatt 8 møter. Arbeidsgruppens avsluttet sitt arbeid den 11. mai 2021.

Handlingsplanen ble sendt til høring til fakultetene, Forhandlingsutvalget, AMU og Likestillingskomiteen 21. mai med frist for innspill 30. august. På bakgrunn av innspillene fra høringen er det opprinnelige forslaget til handlingsplanen revidert gjennom dialog med Universitetsledelsen og HR-avdelingen. I høringen kom det inn mange, gode innspill og flere av disse er innarbeidet i den nye versjonen.

Høringsinnspillene anerkjenner overgangen fra to handlingsplaner til en felles plan for mangfold, inkludering og likestilling. Ett fakultet hadde motsigelser mot desentraliseringen av mangfold-, inkludering- og likestillingsarbeidet, med begrunnelse om at lokalt utarbeidede handlingsplaner ville svekke det institusjonelle ansvaret.

Det kom innspill om at detaljeringsnivået i planen både var for lavt og for høyt. Noen av de opprinnelige tiltakene ble tatt ut pga. for høyt detaljeringsnivå. Andre etterlyser videreføringen av konkrete tiltak fra forrige *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*, blant annet halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinner. Handlingsplanen har bevisst en overordnet struktur, og det er lagt opp til at fakultetene kan foreslå slike tiltak lokalt.

Økte administrative ressurser etterlyses til mangfold-, inkludering- og likestillingsarbeidet. Det skal opprettes et administrativt samarbeid på tvers av fakultetene, fagmiljøene og HR-avdelingen for å sikre støtte til implementering av tiltakene i handlingsplanen. Dette arbeidet skal koordineres fra HR-avdelingen sentralt.

Det kom innspill om manglende konkrete mål og måltall, både i delmål og tiltak, særlig knyttet til kjønnsbalanse. Fagmiljøene har ulike utfordringer, og intensjonen er at fakultetene

selv tallfester sine mål forankret i lokale forhold. Økt utadrettet institusjonelt samarbeid med samfunnet ble også etterspurt, og er tatt inn som et sentralt tiltak.

Handlingsplanen er på et overordnet nivå, og det er i stor grad lagt opp til, og forventet, at fagmiljøene operasjonaliserer målrettede tiltak for å oppnå felles mål.

Handlingsplanen og likestillingsstatistikken som er arbeidet fram ved UiB er vurdert å være i tråd med kravene om handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans, GEP) fra Europakommisjonen og Forskningsrådet, og ivaretar også en rekke av anbefalingene i EU-kommisjonens veileder (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans).

UiB skal i løpet av 2022 utforme ny strategi, og handlingsplanen vil ved eventuelt behov bli justert i tråd med denne.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Det er av stor betydning at alle, uavhengig av bakgrunn, har tilgang til og like vilkår for å delta i universitetets forsknings- og utdanningsvirksomhet. Universitetsdirektøren mener at den nye handlingsplanen og organiseringen av mangfold-, inkludering- og likestillingsarbeidet vil bidra til et større mangfold og bedre vilkår for ansatte og studenter ved UiB.

23.02.2022/Mona Grindheim Matre/Sonja Dyrkorn (avd.dir)



HANDLINGSPLAN FOR MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

HANDLINGSPLAN 2022 – 2026 // Mangfold, inkludering og likestilling

UNIVERSITETET I BERGEN



INNLEDNING

For å lykkes med å utvikle gode forsknings- og utdanningsmiljø er det avgjørende å legge til rette for at alle, uavhengig av bakgrunn, alder, funksjonsnivå, legning, og kjønnsidentitet, har tilgang til, og like vilkår for, å delta i universitetets forsknings- og utdanningsvirksomhet.

Universitetet i Bergen ønsker derfor å være et inkluderende arbeids- og studiested for et mangfold av mennesker fra hele verden. I tråd med likestillings- og diskrimineringslovens intensjon, skal UiBs arbeid for mangfold, inkludering og likestilling særlig bedre kvinners og minoriteters stilling.

Selv om mye er oppnådd, har UiB fortsatt mange utfordringer med hensyn til kjønnslikestilling. Det er fremdeles for få kvinnelige professorer på de fleste institutt og kvinner er underrepresentert i faglige lederstillinger. På den annen side er mannlige studenter underrepresentert ved mange profesjonsstudier. Kjønnslikestilling handler likevel ikke bare om kjønnsbalanse, men også om kjønnsuttrykk, om seksuell orientering og om like muligheter. Også andre grupper står i fare for å bli utsatt for diskriminering, for eksempel på grunnlag av etnisitet. UiB skal arbeide for reell likebehandling for alle gruppene som er omfattet av diskrimineringslovverket.

Det er gjennom utdanning og forskning at UiB kan bidra til det større samfunnsmessige arbeid som kreves for et mer inkluderende og likestilt samfunn. Selv om denne handlingsplanen adresserer UiB som organisasjon og ikke direkte den faglige virksomhet, oppfordres likevel fakulteter og institutter til å tilrettelegge for relevante, tverrfaglige perspektiver på kjønn og mangfold også i utdannings- og forskningsvirksomhet.

Mål:

1. Rekrutteringen til stillinger og studieplasser ved UiB skal i størst mulig grad avspeile befolkningssammensetningen i samfunnet
2. Ingen skal oppleve å bli utsatt for diskriminering og ekskludering som resultat av bakgrunn, alder, funksjonsnivå, legning, og kjønnsidentitet

DEL 1: FELLES TILTAK FOR MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

Sentralnivået er ansvarlig, og tiltakene er felles for hele UiB	Ansvarlig	Tidsrom
1. Alle fakultetene (/UM/UB) skal ha tiltaksplaner for mangfold, inkludering og likestilling. Tiltakene skal være kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Tiltakene skal vurderes og evalueres årlig	Universitetsledelsen Fakultetene/UM/UB	Innen august 2022
2. UiBs lederutviklingsprogram/ lederopplæringsprogram skal inneholde tema om mangfold, inkludering og likestilling.	Universitetsledelsen HR-avdelingen	Planperioden
3. Det skal i planperioden gjennomføres en mangfolds- og likestillingskonferanse hvor forsknings- og utdanningsmiljøene kan presentere både forskning, nye utdanningstilbud og ny aktivitet/initiativ på mangfold-, inkludering- og likestillingsfeltet.	Universitetsledelsen Fakultetene Fagmiljøene HR-avdelingen	Planperioden
4. Det skal i løpet av planperioden gjennomføres en medarbeider- og studentundersøkelse hvor ansatte og studenters erfaringer knyttet til mangfold og likestilling i hhv. arbeidsmiljø og læringsmiljø kartlegges.	Universitetsledelsen HR-avdelingen Studieavdelingen	Planperioden
5. Effekten av koronaviruspandemien skal undersøkes i et mangfolds- og likestillingsperspektiv og egnende tiltak for å kompensere for skjev belastning skal settes inn.	HR-avdelingen Fakultetene	Planperioden
6. UiB skal bidra i det større inkluderingsarbeidet og samarbeide institusjonelt med andre samfunnsaktører rundt formidling og bevisstgjøring om mangfold, inkludering og likestilling.	Universitetsledelsen Fagmiljøer HR-avdelingen	Planperioden
7. Institutt og/eller fakultetsnivå skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med innvandringsbakgrunn	Universitetsledelsen Fakultetene Institutter	Planperioden
8. Institutt og/eller fakultetsnivå skal bidra til at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet og tilgang til de samme jobbmulighetene.	Universitetsledelsen Fakultetene Instituttene	Planperioden
9. Fakultetene skal rapportere årlig om tiltaksplanene til Likestilling- og diskrimineringskomiteen	Universitetsledelsen Fakultetene	Planperioden

DEL 2: FELLES INNSATSOMRÅDER FOR MANGFOLD, INKLUDERING OG MANGFOLD

Fakultetsnivå er ansvarlig, og tiltaksplaner skal utarbeides	Ansvarlig	Tidsrom
1. Institutt og/eller fakultetsnivå skal ha tiltaksplaner som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.	Fakultetene Instituttene	Planperioden
2. Institutt/fakultet skal ha rekrutteringstiltak som styrker kjønnsbalansen i den faste vitenskapelige staben når andelen av det underrepresenterte kjønn er under 40 % på det aktuelle instituttet.	Fakultetene Instituttene	Planperioden
3. Institutt/fakultet skal ha tiltaksplaner som bedrer kjønnsbalansen i rekruttering til forskningsgruppeledere og prosjektledere.	Fakultetene Instituttene	Planperioden
4. Institutt og/eller fakultetsnivå skal ha tiltaksplaner som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering. Tiltakene skal også fremme større grad av bevissthet rundt formelle og uformelle ekskluderingsmekanismer i student- og arbeidsmiljø.	Fakultetene Instituttene	Planperioden

