



Arkivsaksnr.: 2024/7305 Dokumentdato: 07.10.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
76/24

Møtedato:
22.10.2024

Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling HF for 2024-2026

Dokument i saka:

1. Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2024-2026)

Bakgrunn

Høsten 2022 vedtok Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen en handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for 2023-2025. Målet er å inkludere alle ansatte og studenter i universitetsfellesskapet og gi like sjanser til alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

For å oppnå dette, ble fakultetene bedt om å utvikle egne tiltaksplaner basert på lokale forhold. Det humanistiske fakultet opprettet en arbeidsgruppe for å utvikle en slik plan, med fokus på kjønnsbalanse, nulltoleranse for mobbing og trakassering, og økt rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn. Arbeidsgruppen, som ble ledet av instituttleder Steinar Bøyum, Institutt for filosofi og førstesemesterstudier, har hatt tre møter og foreslått konkrete tiltak for å sikre en realistisk oppfølging av mangfolds-, inkluderings- og likestillingsarbeid ved fakultetet.

For mer informasjon om bakgrunn og mangfoldsituasjonen ved HF se vedlagte forslag til tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling for 2024-2026.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet vedtar tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling HF for 2024-2026. Planen gjelder fra det tidspunktet den ble vedtatt.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



MANGFALD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

TILTAKSPLAN 2024 – 2026

DET HUMANISTISKE FAKULTET

Bakgrunn

Hausten 2022 vedtok Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen *Handlingsplan for mangfald, inkludering og likestilling for 2023-2025*. I denne planen vart det understreka eit mål om å inkludere alle tilsette og studentar i universitetsfellesskapet, og å gje like sjansar til alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Det var også eit mål for UiB å inkludere fakulteta og einingane i mangfaldsarbeidet, både for å sikre at ein oppnår dei vedtekne målsetjingane og for å iverksette meir konkrete og spissa tiltak. I handlingsplanen vart det difor også foreslått å delegere delar av arbeidet med tiltaksplanar til fakulteta, slik at desse kan tilpassast lokale tilhøve:

«Alle fakulteta (UM/UB) skal ha tiltaksplanar for mangfald, inkludering og likestilling. Tiltaka skal vere kunnskapsbaserte og baserte på risiko for diskriminering eller hinder for likestilling. Tiltaka skal vurderast og evaluerast årleg.»

Tiltaksplanen skal ifølge vedtaket til UiB dekke følgjande punkt:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram.
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. Bevisstgjøring og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn."

Som følge av dette foreslo Det humanistiske fakultet å sette ned ei arbeidsgruppe for å utvikle ein tiltaksplan for mangfald, inkludering og likestilling ved Det humanistiske fakultet, i tråd med Universitetets handlingsplan samt fakultetets strategiplan for perioden 2023-2030. Arbeidsgruppa fekk følgjande mandat:

- "Arbeidsgruppen skal foreslå måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram



- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i alle rekrutteringsprosesser
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak rettet mot bevisstgjøring og tilrettelegging som bidrar til et inkluderende arbeids- og læringsmiljø
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn"

Arbeidsgruppa vart sett saman av følgjande medlemmer:

- Steinar Bøyum, instituttleiar, FoF (leiar for arbeidsgruppa)
- Arve Kjell Uthaug, administrasjonssjef, IF
- Anna Lisa Arefjord, rådgjevar, AHKR
- Kari Jegerstedt, senterleiar SKOK
- Andrea Sommersten, studentrepresentant

Varamedlemmer for studentrepresentant:

- Agathe Galtung
- Jonas Joel Joseph

Sekretær for arbeidet har vore Turid Høyland.

Arbeidsgruppa har hatt tre møter og elles kommunisert via Teams. I sitt arbeid har gruppa vektlagt å foreslå tiltak som er realistiske, som kan føre til auka likestilling og eit meir mangfaldig fakultet og som heller ikkje står i strid med faglege omsyn. Gruppa har også forsøkt å unngå for mykje overlapp med andre reglementet og handlingsplanar, til dømes *Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering*.

Spørsmål om mangfald, inkludering og likestilling er svært viktige, men på enkelte punkt også kontroversielle, sidan det lett oppstår usemje av etisk, politisk og livssynsmessig art om bestemte tiltak. Arbeidsgruppa har likevel klart å bli samde om dei aller fleste punkta, men på eit punkt, om "kjønnsinkluderande språkbruk", lukkast det likevel ikkje, og eit av medlemene tok dissens.

Innleiing

På Universitetet i Bergen er det eit overordna mål at alle tilsette og studentar skal inkluderast i fellesskapet og ha like sjansar uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Det er også eit mål for UiB at rekrutteringa til stillingar og studieplassar i størst mogleg grad skal spegle folkesetnaden i samfunnet. For å få det til må leiarar arbeide målretta og systematisk for å



fremje likestilling og mangfold. Eit slikt arbeid skal vere forankra på alle nivå av organisasjonen.

Mangfold mellom studentar og tilsette er ein ressurs for Det humanistiske fakultet. Det er viktig for kvalitet, og det førebur studentar og forskarar på ei stadig meir globalisert verd. Likestilling og inkludering er også avgjerande for eit godt arbeids- og læringsmiljø. Likestilling utelukkar ikkje, men kan i nokre periodar og kontekstar krevje ekstra merksemd på og omsyn til enkelte grupper. Men samtidig som HF skal ha eit inkluderande sosialt miljø for alle, skal det også vere ein stad med ytringsfridom.

Mangfoldssituasjonen på HF er kompleks. Med omsyn til kjønnsbalanse har ein gode tal. På fakultetet er det nær 50/50-fordeling mellom kvinner og menn i vitskapelege stillingar, medan det er 70% kvinner i administrative stillingar (UN1-årsverk, DBH-tal for 2023). Men det er store skilnadar frå eining til eining når det gjeld vitskapelege stillingar. Det eine ytterpunktet er SKOK med 100% kvinner og IF med 63% kvinner, medan det andre ytterpunktet er FOF med 33% kvinner. Men også dei institutta som har god kjønnsbalanse kan ha ujamn fordeling på enkelte fag. Det er også skilnadar i stillingskategori: det er klar kvinneovervekt i stipendiatgruppa, medan det på leiarnivå er klar mannsovervekt. På studiesida er det om lag 60% kvinner på HF, men også her er det store skilnadar frå fag til fag.

Ein veit langt mindre om kor mange, både mellom tilsette og studentar, som ikkje kjenner seg heime i nokre av desse to kjønna. Det er også behov for meir kunnskap om korleis denne gruppa blir påverka av tiltak for å betre kjønnsbalansen. Vidare veit ein lite om fordelinga for ei rekkje av dei andre mangfaldsvariablane. Klassebakgrunn, religion og seksuell orientering blir til dømes ikkje registrert, og det er difor usikkert i kva grad HF her speglar folkesetnaden generelt. Det er stor variasjon i landbakgrunn mellom dei tilsette på fakultetet, men tradisjonelt har humanistiske fag appellert mindre til studentar med innvandrarbakgrunn enn ei rekkje andre fag.¹ Undersøkingar har også vist at det er stor variasjon mellom studentane på HF i mental helse, og at ein betydeleg del av studentane har behov for tilrettelegging.

Totalt sett tyder dette at sjølv om det er mykje ein ikkje har kunnskap om, så har fakultetet eit stykke å gå før situasjonen er fullt ut tilfredsstillande, og dei følgjande punkta i tiltaksplanen er utarbeidd på det grunnlaget.

¹ <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/artikler/utdanningslop-blant-innvandrerne-i-norge>



Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2024-2026)

Det humanistiske fakultet

Mål og måltal	Ansvar
Arbeide for at det er minst 40 % kvinner og menn i vitskapelege stillingar på alle institutt og senter.	Fakultet Institutt/senter
Vere merksam på alternativ kjønnsidentitet hjå studentar og tilsette, og på korleis likestillingstiltak kan påverke denne gruppa.	Fakultet Institutt/senter
Sikre at alle leiargrupper, i den grad det er mogleg, består av meir enn eitt kjønn.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide systematisk og langsiktig for betre kjønnsbalanse på studieprogram med under 40 % av det underrepresenterte kjønn.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Rekruttering	
Understreke leiars ansvar for å sikre at tilsettingsprosessar tek omsyn til mangfold.	Institutt/senter
Gå gjennom utlysingsmalar og -tekstar for å sikre at dei ikkje fungerer ekskluderande.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Vurdere leitekomitéar for å få fleire kvalifiserte søkjarar frå underrepresenterte grupper, både i administrative og vitskapelege stillingar, der det er særskilt behov for å auke balansen.	Institutt/senter
Sørge for at mangfoldsspørsmål i tilsettingsprosessar blir inkludert i leiaropplæring.	Fakultet
Sikre at ein følgjer eksisterande lovverk når det gjeld krav om å kalle inn bestemte søkjargrupper til intervju.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Klargjere kriterium for bruk av moderat kjønnskvotering.	Fakultet HR-seksjonen
Vurdere bruk av driftsmidlar og forskningstermin for å fremje kompetanseoppykk for underrepresenterte grupper.	Institutt/senter
Trakassering og diskriminering	
Skape nulltoleransekultur for mobbing, trakassering og diskriminering gjennom klare signal frå leiing på alle nivå.	Fakultet Institutt/senter
Gjere mobbing, trakassering og diskriminering til tema i leiartrening, medarbeidarsamtalar og HMS-møte.	Fakultet Institutt/senter
Informere alle tilsette om sikresiden.no med jamne mellomrom og inkludere informasjon om denne i onboarding av nyttilsette.	Institutt/senter
Informere alle studentar om SiFra både ved studiestart og i studieløpet.	Institutt/senter Studieseksjonen



Auke merksemd rundt forskjellane mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet, til dømes i samband med kjønnsinkluderande språkbruk (hen, dei). ²	Fakultet Institutt/senter
Styrke kunnskapen hjå lærarar og studentar om diskriminerande mekanismar som påverkar studiekvardagen, mellom anna læringsmetodar og språkbruk.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Sikre at <i>Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering</i> er kjent blant alle tilsette.	Fakultet Institutt/senter
Norskferdigheiter	
Arbeide for å byggje ut norskopplæringskapasiteten ved UiB.	Fakultet
Tydeleggjere instituttet eller senteret sitt ansvar for tiltak som kan redusere språkbarrierar for nytilsette.	Fakultet Institutt/senter
Prioritere at tilsette med utanlandsk bakgrunn får tid og høve til å delta på norskkurs, til dømes ved fordeling av undervisningsoppgåver.	Institutt/senter
Kommunisere reglar for og uttrykkje klare forventningar til norskkompetanse og følgje opp gjennom tilsettingssamtalar og medarbeidersamtalar.	Institutt/senter
Gradvis gi arbeidsoppgåver som krev norskferdigheiter.	Institutt/senter
Inkludering i arbeids- og læringsmiljø	
Leiarar skal arbeide planmessig for å fremje likestilling, inkludering og mangfald i arbeids- og læringsmiljø, og dette bør følgjast opp i leiarmøte, dialogmøte etc.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at mangfalds- og inkluderingsleiing blir ein del av leiaropplæringa.	Fakultet
Etterstrebe mangfald i alle leiarteam, og arbeide systematisk og langsiktig med mangfald og kjønnsbalanse i leiarstillingar.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Skape ein meir inkluderande kultur gjennom auka forståing av barrierar og inkluderingsmekanismar i arbeids- og studiemiljø.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for universell utforming av alle bygg som HF disponerer, for å sikre tilgjenge for alle grupper.	Fakultet
Sørgje for at alle tilsette får opplæring i universell utforming av undervisning og sikre at forslaga i handlingsplanen for universell utforming blir følgde opp.	Fakultet Institutt/senter
Sikre at informasjon om korleis ein melder frå om spesielle behov er lett tilgjengeleg på nettsidene og blir gjort kjent for studentar i undervisninga.	Fakultet Studieseksjonen
Tilretteleggje arbeid for ulike behov i ulike livsfasar hjå tilsette.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at studentar møter eit mangfald av førelesarar, samt gjennomgå litteraturlister slik at dei reflekterer eit mangfald av perspektiv på ein fagleg forsvarleg måte, til dømes ved å inkludere underrepresenterte grupper.	Institutt/senter

² "Komitemedlem Uthaug var usamd i at dette avsnittet, "Auke merksemd (...) (hen, dei)", skulle stå i handlingsplanen".



UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

Arbeide for mangfald blant bidragsytarar til seminarrekker og konferansar.	Institutt/senter
Leggje opp sosiale arrangement slik at alle kjenner seg ivaretekne og inkluderte.	Institutt/senter
Styrke kunnskapen til lærarar og studentar om alternativ kjønnsidentitet, om religiøse minoritetar og livssynsminoritetar, om ulike etniske grupper og om ulike livsfaseutfordringar.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for å gjere det mogleg for studentar å velje eit tredje alternativ for kjønn i ulike registreringsverktøy, til dømes FS.	Fakultet Studieseksjonen
Systematisk refleksjon over betydninga av psykisk helse og mental variasjon blant studentar for undervisningsplanlegging	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Rekruttere fleirkulturelle studentar	
Sørgje for at informasjon og promoteringsmateriell for studentrekruttering reflekterer eit mangfaldig studie- og arbeidsmiljø.	Studieseksjonen
Oppsøkje vidaregåande skular med mange elevar med fleirkulturell bakgrunn for å informere om studieprogramma og karrierevegane dei opnar.	Studieseksjonen
Sikre at opplæring av fadrar, mentorar og tillitsvalde inkluderer mangfaldskompetanse, og at aktivitetar for nye studentar ikkje ekskluderer studentgrupper.	Fakultet Studieseksjonen
Sørgje for at introduksjonsdagane omfattar informasjon om likestilling, inkludering og mangfald, for å sikre at alle nye studentar kjenner seg velkomne frå starten.	Fakultet Institutt/senter
Fagleg-sosiale arrangement må leggjast opp med omsyn til mangfald.	Fakultet Institutt/senter
Aktivt bruke ordningar som legg til rette for å ta inn studentar frå det globale sør på studieavgiftsfrie program (t.d. NORSTIP).	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at NORSTIP-kvoten blir utvida til å gjelde fleire studentar og fleire land.	Fakultet