



Styre  
19/25

Arkivreferanse  
2024/7305  
Styresak  
18.03.2025

Dokumentdato  
09/03/2025  
Møtedato  
Fakultetsstyret  
ved Det  
humanistiske  
fakultet

## Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2025-2027

### Dokument i saken

- S 76/24 Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2024-2026.
- Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2025-2027 (ny versjon av 27.2.2025).

### Bakgrunn

I fakultetsstyremøte 22.10.2024 vart S 76/24 *Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling 2024-2026* tatt opp for styret. Fakultetsstyret hadde fleire merknadar til tiltaksplanen. Desse blei sendt inn i etterkant av møtet og vidaresendt til arbeidsgruppa.

Arbeidsgruppa har utarbeidd ein ny versjon av tiltaksplanen der mellom anna følgende endringar er gjort:

- Tidsrommet for planen er endra frå 2024-2026 til 2025-2027.
- Planen er strukturert etter hovudmål og delmål.
- Planen har færre og meir konkrete delmål.
- Kvart delmål er angitt med tidsfrist for gjennomføring.

### Forslag til vedtak

Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet vedtar tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved HF for 2025-2027. Planen gjeld frå det tidspunktet den er vedtatt.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør



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 2025 – 2027

#### DET HUMANISTISKE FAKULTET

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. Som følgje av dette foreslo Det humanistiske fakultet i august 2024 å sette ned ei arbeidsgruppe for å utvikle ein tiltaksplan for mangfald, inkludering og likestilling ved Det humanistiske fakultet. 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 leverte sin rapport 6.10.2024. Denne vart lagt fram for fakultetsstyret 22. oktober, der styret vedtok: «*Fakultetsstyret ber om justert versjon av tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling HF for 2024-2026 basert på merknadene som kom frem i møtet.*» Merknadane arbeidsgruppa har fått tilsendt, gjeld særleg følgjande:

- At planen hadde for mange og vage mål, som ikkje var konkret evaluerbare.
- At planen hadde ei tematisk strukturering som følgde mandatet heller enn ei strukturering i hovudmål og delmål.
- At dei ulike måla mangla tidsfrist for når dei skulle vere gjennomførde.

Basert på denne tilbakemeldinga har arbeidsgruppa no utarbeida ein ny versjon. Dei viktigaste endringane er desse:

- Planen er no strukturert etter hovudmål og delmål.
- Planen har no færre og meir konkrete delmål for å gjere dei lettare å evaluere.
- Tidsrommet for planen er endra frå 2024-2026 til 2025-2027.
- Kwart delmål er no angitt med tidsfrist for gjennomføring (seinast 2025, 2026 eller 2027). Årlege og kontinuerlege tiltak er angitt med 2025-2027. To av dei overordna måltala har ikkje tidsfrist, sidan desse er avhengige av mange eksterne faktorar.



## Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2025-2027)

Det humanistiske fakultet

Overordna måltal for kjønnsbalanse.	Ansvar	Tidsfrist
Minst 40% kvinner og menn i vitskapelege stillingar på alle institutt og senter.	Fakultet Institutt/senter	
Betere kjønnsbalanse på studieprogram med under 40 % av det underrepresenterte kjønn.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen	
Meir enn eitt kjønn i alle leiargrupper.	Fakultet Institutt/senter	2027
<b>Hovudmål 1: HF skal ha betre kjønnsbalanse og auka mangfald.</b>		
Gå gjennom utlysingsmalar og -tekstar for å sikre at dei ikkje er ekskluderande.	Institutt/senter HR-seksjonen	2025
Bruke leitekomitéar for å få fleire kvalifiserte søkjarar frå underrepresenterte grupper der det er formålstenleg.	Institutt/senter	2025-2027
Sørge for at spørsmål om mangfald og diskriminering i tilsettingsprosessar blir inkludert i opplæring av leiarar og andre som deltek i slike prosessar.	Fakultet	2027
Utarbeide rettleiar for bruk av moderat kjønnskvoteing.	Fakultet HR-seksjonen	2026
Bruke driftsmidlar og forskingstermin for å fremje kompetanseoppykk for underrepresenterte grupper.	Institutt/senter	2025-2027
<b>Hovudmål 2: HF skal vere ein trygg plass å studere og arbeide.</b>		
Gjere mobbing, trakassering og diskriminering til tema i leiaropplæring, medarbeidarsamtalar og HMS-møter.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Informere tilsette om sikresiden.no årleg og inkludere informasjon om denne i onboarding av nytilsette.	Institutt/senter	2025-2027
Informere studentar om SiFra ved kvar semesterstart.	Studieseksjonen	2025-2027
Auke merksemd om forskjellane mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet, til dømes i samband med kjønnsinkluderande språkbruk (hen, dei). <sup>1</sup>	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Tematisere og diskutere akademisk fridom og ytringsfridom i HMS-møter, instituttmøter og liknande.	Institutt/senter	2026
Styrke kunnskapen hjå tilsette og studentar om diskriminerande mekanismar, mellom anna i språkbruk og undervisningsmetodar.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen	2026
Gjere <i>Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering</i> kjent blant alle tilsette.	Fakultet Institutt/senter	2025

<sup>1</sup> "Komitemedlem Uthaug var usamd i at dette avsnittet, "Auke merksemd (...) (hen, dei)", skulle stå i handlingsplanen".



<b>Hovudmål 3: HF skal ha tilsette med gode norskferdigheiter</b>		
Redusere språkbarrierar for nytilsette gjennom å gradvis gi arbeidsoppgåver som krev norskferdigheiter.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Hente inn informasjon om erfaringane til internasjonalt tilsette med norskkurs, undervisningsoppgåver og integrering.	Fakultet	2026
Sikre at dei språkpolitiske retningslinjene til UiB er kjent mellom tilsette.	Institutt/senter	2025
Uttrykke forventningar til norskkompetanse i intervju og tilsettingssamtalar, og følgje opp i medarbeidersamtalar.	Institutt/senter	2025-2027
<b>Hovudmål 4: HF skal ha eit inkluderande arbeids- og læringsmiljø.</b>		
Utarbeide planar på institutt og senter for å fremje likestilling, inkludering og mangfald i arbeids- og læringsmiljø.	Institutt/senter	2027
Vurdere korleis likestillingstiltak kan påverke studentar og tilsette med alternativ kjønnsidentitet.	Fakultet Institutt/senter	2025
Gjere mangfald, inkludering og likestilling til ein del av leiaropplæringa.	Fakultet	2027
Gi tilsette opplæring i universell utforming av undervisning.	Fakultet Institutt/senter	2026
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	2025
Tilrettelegge arbeid for ulike behov i ulike livsfasar hjå tilsette.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
Gjennomgå litteraturlister slik at dei reflekterer eit mangfald av perspektiv på ein fagleg forsvarleg måte, til dømes ved å inkludere underrepresenterte grupper.	Emne- ansvarlege	2027
Ha ein HR-rådgivar med særskilt ansvar for spørsmål knytt til mangfald, inkludering og likestilling.	Fakultet	2027
Sørge for mangfald blant bidragsytarar til seminarrekkejer og konferansar, der dette er mogleg.	Institutt/senter	2025-2027
Leggje opp sosiale arrangement i regi av institutt og senter på ein slik måte at alle kjenner seg ivaretekne og inkluderte.	Institutt/senter	2025-2027
Styrke kunnskapen til lærarar og studentar om alternativ kjønnsidentitet, om religiøse minoritetar og livssynsminoritetar, om ulike etniske grupper og om ulike funksjons- og livsfaseutfordringar.	Fakultet Institutt/senter	2025-2027
<b>Hovudmål 5: HF skal rekruttere fleire fleirkulturelle studentar.</b>		
Sørge for at informasjon og promoteringsmaterieil for studentrekruttering reflekterer eit mangfaldig studie- og arbeidsmiljø.	Studieseksjonen	2026



UNIVERSITETET I BERGEN  
*Det humanistiske fakultet*

Oppsøkje vidaregåande skular med mange elevar med fleirkulturell bakgrunn for å informere om studieprogram og karrierevegar.	Studieseksjonen	2026
Sikre at opplæring av faddrar, mentorar og tillitsvalde inkluderer mangfaldskompetanse, og at aktivitetar for nye studentar ikkje ekskluderer studentgrupper.	Fakultet Studieseksjonen	2026
Fagleg-sosiale arrangement for studentar i regi av fakultet og institutt/senter skal leggjast opp med omsyn til mangfald.	Fakultet Institutt/senter	2025
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	2025-2027