



Design: Kommunikasjonssjefen, UiB Foto: Bjørn Vibe, UiB Print: Solon AS, Bergen



uib.no



HANDLINGSPLAN FOR MANGFOLD OG INKLUDERING

HANDLINGSPLAN 2017–2020 // UNIVERSITETET I BERGEN
HR-AVDELINGEN

MANGFOLD OG INKLUDERING

UiB arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder.

Et studie- og arbeidsmiljø tuftet på likeverd og respekt er en sentral og grunnleggende verdi for UiB.

Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for både forskning og utdanning. Det skaper nye muligheter og bidrar til perspektivrikdom og større kreativitet. Universitetet skal inkludere studenter og ansatte med ulik bakgrunn, legge til rette for bruk av deres kompetanse og gi dem gode utviklingsmuligheter. Likeverd og toleranse fremmer motivasjon og trivsel og bidrar til å sikre god rekruttering og styrke universitetets posisjon som en forsknings- og utdanningsinstitusjon på høyt internasjonalt nivå.

For å fremme disse verdiene og holdningene er det viktig at universitetet utvikler kompetanse for håndtering av ulike former for diskriminering og utestenging. Holdningsskapende arbeid skal bidra til mer åpenhet, toleranse og inkludering.

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering skal forankres tydelig i ledelsen på alle nivå. En ledelse som har oppmerksomheten rettet mot likestillings- og mangfoldsarbeid vil være avgjørende for å nå målene i planen og en hovedfaktor for suksess.

Planen tar opp noen særlige utfordringer i arbeidet for mangfold og inkludering ved UiB og bygger videre på Handlingsplan for likestilling 2012–2015. Den bør leses sammen med planer som omhandler likestilling mellom kjønnene, læringsmiljøet, internasjonalisering, HMS-arbeid og universell utforming.

Grunnlagsdokumenter:

- Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- Diskrimineringsloven om etnisitet
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering
- Likestillingsstatistikk
- Likestillingskomiteen ved UiB
- «Å være utlending er ingen fordel»
- Aktivitets- og resultatmål for UiB sitt IA-arbeid i perioden 2014 til 2018

INNSATSOMRÅDER FOR MANGFOLD OG INKLUDERING VED UiB 2017–2020

A. INNSATSOMRÅDE: LIKESTILLINGSORIENTERT LEDELSE OG HOLDNINGSSKAPENDE ARBEID

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
DELMÅL 1: Ledelse på alle nivå skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold ¹ .	Likestillings- og mangfoldsledelse skal inngå i alle lederopplæringsprogrammer. Etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved tilsetning i alle lederstillinger. Utarbeide en veileder for lokalt likestillings- og mangfoldsarbeid.	Universitetsledelsen/HR Universitetsledelsen/fakultetene Universitetsledelsen/HR
DELMÅL 2: UiBs ledere og ansatte skal ha høy kompetanse om alle former for diskriminering og utestenging.	Arrangere en årlig likestillingskonferanse og to årlige debattmøter om aktuelle tema innen feltet likestilling, diskriminering og mangfold. LHBTI ² -sertifisering av UiB for ledere og ansatte som arbeider med rekruttering og personal. Bruke Skeivt arkiv i utvikling av kompetansehevende tilbud i seksualtites- og kjønns mangfold.	Universitetsledelsen/HR Universitetsledelsen/HR Universitetsledelsen/HR

B. INNSATSOMRÅDE: ARBEIDS- OG STUDIEMILJØ PREGET AV MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKEVERD

DELMÅL	HOVEDAKTIVITETER	ANSVARLIG
DELMÅL 1: UiB skal utvikle mottaks- og oppfølgingsprogrammer for studenter og ansatte for å sikre et inkluderende studie- og arbeidsmiljø.	Sikre god individuell tilrettelegging i studiesituasjonen for studenter med særskilte behov ved bruk av mentor, informasjon rettet mot de vitenskapelig ansatte og større fokus på bruk av teknisk utstyr. Tilby fadderordning til nytilsatte innenfor målgruppen for handlingsplanen Gjennomgå karriereløp for vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse, herunder vurdere ordninger som kvalifiseringsstipend. Gi informasjon om UiBs arbeid for likestilling, mangfold og inkludering i alle introduksjonsprogrammer. Videreutvikle tiltak for flyktninger, Scholars at Risk og Students at Risk samt samarbeid med mottaksapparat og kommunale tjenester. Intensivere og systematisere bruken av arbeids- og tiltaksplasser for personer med nedsatt funksjonsevne, personer med innvandrerbakgrunn og flyktninger. Bruke traineeordninger til tekniske og administrative stillinger for: – personer med innvandrerbakgrunn – personer med nedsatt funksjonsevne	SA/Fakultetene Hele UiB HR/fakultetene HR Universitetsledelsen Universitetsledelsen/HR Hele UiB
DELMÅL 2: Det skal være null-toleranse for mobbing, trakassering og diskriminering ved UiB.	Utarbeide lett tilgjengelig informasjon om veilednings- og støtteapparat for både studenter og ansatte. Vurdere utvikling av retningslinjer for religiøse klesplagg og symboler.	HR/SA Universitetsledelsen
DELMÅL 3: UiB skal arbeide videre med universell utforming.	Inkludere universell utforming i utarbeiding av masterplaner for areal. Selge bygninger som ikke klar seg tilpasse til universell utforming. Tilgang til kjønnsnøytrale toaletter over hele campus.	Universitetsledelsen/EIA

¹ Dette delmålet skal koordineres med delmål 1, innsatsområde C i Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene.

² Lesbisk, homofil, bifil, transperson og internkjønn