



Arkivsaksnr.:
2021/13888

Dokumentdato:
24.08.2022

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
70/22

Møtedato:
15.09.2022

Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Handlingsplan mangfold og inkludering 2017-2022](#)
- [Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017–2022](#)
- [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\)](#)
- [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)
- [Krav om handlingsplaner for likestilling \(GEP\) Forskningsrådet](#)

Saken gjelder:

Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret vedtar Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025

Robert Rastad
universitetsdirektør

24.08.2022/Mona Grindheim Matre/Sonja Dyrkorn (avd.dir)

Vedlegg:
Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 – 2025

Saksframstilling

Styre:
Universitetsstyret

Styresak:
70/2022

Møtedato:
15.09.2022

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 planene ble forlenget ut 2022.

Handlingsplanen for mangfold, inkludering og likestilling ble behandlet i Universitetsstyret 10.3.2022. Universitetsstyret ba da om å få en ny sak om Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling i et senere møte (vedtak i sak 21/22). En revidert versjon av handlingsplanen er laget på bakgrunn av styrets behandling i mars i år og endringene omtales i hovedtrekk under.

Om handlingsplanen

Arbeidet som gjøres i dag innenfor mangfold og likestilling er i stor grad på strategisk og overordnet nivå. Det er et bevisst mål å inkludere fakultetene og enhetene mer i arbeidet, for i større grad å oppnå konkret måloppnåelse og for å sikre implementering i organisasjonen. Formålet og ambisjonen for arbeidet har vært å få til større oppmerksomhet omkring, og større grad av konkrete og spissede tiltak på, mangfold- og likestillingsarbeidet. I handlingsplanen foreslås det således å delegere deler av arbeidet med tiltaksplaner til fakultetene, slik at disse kan tilpasses lokale forhold. Planen består i tillegg av en rekke føringer og tiltak med sentralt og felles ansvar.

Det er verdt å peke på at viktige kilder til eksternfinansiering stiller krav om handlingsplaner for likestilling. 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 tilsvarende krav. Den nye versjonen av handlingsplanen og likestillingsstatistikken som er arbeidet fram ved UiB er i tråd med disse kravene, og ivaretar også en rekke av anbefalingene i EU-kommisjonens veileder (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans).

Handlingsplanens oppbygging og endringer fra forrige versjon

Det opprinnelige forslaget til handlingsplan er gjennomgått og revidert på bakgrunn av vedtak og diskusjon i styremøtet. Viserektor Benedicte Carlsen har ledet arbeidet. Handlingsplanen har videre vært diskutert i dekangruppen, i Likestillingskomiteen og i AMU. I tillegg har planen vært drøftet i Forhandlingsutvalget. Det er kommet flere innspill som er forsøkt ivare tatt i den reviderte versjonen som nå legges frem. Det er ryddet i uklareheter i roller, rapporteringslinjer og internkontrollansvar.

Strukturen og oppbyggingen i planen er endret, den følger nå Forskningsrådets og Europakommisjonens «Krav om handlingsplaner for likestilling (GEP)» med følgende inndeling:

- **Organisering og ressurser:**
 - Sentrale tiltak og felles føringer for hvordan mangfold-, inkludering- og likestillingsarbeidet skal organiseres og hvilke dedikerte ressurser som støtter opp under arbeidet.
- **Opplæring og kompetansebygging:**
 - Sentrale og felles tiltak for opplæring og kompetansebygging på mangfold-, inkludering- og likestillingsfeltet.
- **Lokale tiltaksplaner**
 - Tiltak som skal innlemmes i lokale tiltaksplaner på fakultetene og enhetene.

En hoveddel av handlingsplanen omtaler lokale tiltaksplaner. Det er til dels store forskjeller mellom fakultetene, særlig når det gjelder kjønnsbalanse og internasjonalt ansatte. Eksempelvis er 17 % av professorene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet kvinner, mens kvinner utgjør 51 % av stillingskategorien ved Det psykologiske fakultet. Ved Det juridiske fakultet er 20 % av de ansatte internasjonale, mens halvparten av de ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige er det. Slike ulikheter gjør at det er behov for mer målrettede tiltak og virkemidler spisset særskilt mot det som er utfordringsbilde ved det enkelte fakultet. Dette er bakgrunnen for at fakultetene får et større ansvar og skal lage egne planer for aktiviteter på mangfold-, inkludering- og likestillingsområdet tilpasset sine lokale utfordringer og muligheter.

Da Universitetsstyret behandlet planen sist ble det etterspurt flere konkrete mål og tiltak på mangfoldsområdet, hvilke dedikerte administrative ressurser som skulle arbeide med oppfølging av planen, i tillegg til konkretisering og måltall for de lokale handlingsplanene. I revisjonen av planen er det gjort en rekke endringer på bakgrunn av dette:

- Flere konkrete sentrale og felles tiltak er tatt inn i planen, blant annet skal mangfold, inkludering og likestilling tydeligere inn i mottak av nyansatte, og det skal inkluderes som punkt i medarbeidersamtaler. Det er videre foreslått mentorprogram for kvinner og mentorprogram for ansatte med flerkulturell bakgrunn.
- Administrativ støtte: Det er foreslått å opprette et Likestilling-, inkludering- og mangfoldsnettverk (kompetansenettverk) som skal arbeide operativt på tvers i organisasjonen og bidra med støtte til implementering av tiltakene i handlingsplanen. Etableringen av slike kompetansenettverk er gjort på flere andre viktige områder ved universitetet, blant annet BOA-nettverket og Internasjonalt senter. Erfaringene med slike nettverket er gode, de er ressurseffektive og legger opp til samarbeid og kompetansedeling på tvers av organisatoriske nivå. Nettverket sitt arbeid vil ikke være i konflikt med Likestillingskomiteens mandat. Komiteens formål er å fremme reell likestilling ved UiB, og skal henlede Universitetsstyret og administrasjonens oppmerksomhet på forhold som kan lede til brudd på likestillings- og diskrimineringsloven og regelverk ved UiB. Nettverket skal være et administrativt og

faglig støtteapparat for konkret oppfølging av tiltakene i handlingsplanen og skal koordineres av HR-avdelingen.

- Diskusjonen i styret i mars gikk videre på manglende konkretisering av mål og måltall, særlig knyttet til kjønnsbalanse. I siste del av den reviderte planen er det stilt krav til flere konkrete tiltak som de lokale handlingsplanene skal inneholde, blant annet måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, tiltak som fremmer kjønnsbalanse i studier og tiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og studiemiljø for alle grupper ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, og alder. Det skal i tillegg utarbeides en ressursliste over tiltak som fakultetene kan bruke i utarbeidelsen av sine lokale tiltaksplaner.

Tidsrammen for planen er videre foreslått redusert fra 4 år til 3 år. Årsaken til dette er at man ønsker å kunne revidere og justere med nye tiltak på bakgrunn av ny kunnskap som det skal arbeides med å få på plass i planperioden. Det er foreslått å øke kunnskapsgrunnet for arbeidet med mangfold, inkludering og likestilling for å treffe bedre på utvikling av tiltak. Rent konkret er det ønske om å utføre fokusgruppeintervjuer med sammensatt representasjon av ansatte og studenter, der deres erfaringer knyttet til mangfold og likestilling belyses.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Det er av stor betydning at alle, uavhengig av bakgrunn, har tilgang til og like vilkår for å inkluderes i universitetets forsknings- og utdanningsvirksomhet. Det er en tydelig målsetning at den nye handlingsplanen og organiseringen av mangfold-, inkludering- og likestillingsarbeidet skal bidra til et større mangfold og bedre vilkår for ansatte og studenter ved UiB. Universitetsdirektøren mener den reviderte planen balanserer hensynet til behovet for felles tiltak som gjelder hele UiB, og behov for lokale tiltaksplaner tilpasset det enkelte fakultet, på en god måte. Utfordringene er forskjellige ved de ulike fakultetene og egne planer vil på en god måte kunne spisse og målrette tiltakene, og til større oppmerksomhet på områdene ved fakultetene.

24.08.2022/Mona Grindheim Matre/Sonja Dyrkorn (avd.dir)



MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

HANDLINGSPLAN 2023 – 2025 // UNIVERSITETET I BERGEN

INNLEDNING

Universitetet i Bergen ønsker å være et inkluderende og mangfoldig arbeids- og studiested for alle deler av befolkningen. I tråd med likestillings- og diskrimineringslovens intensjon arbeider UiB for mangfold, inkludering og likestilling.

For å lykkes med å utvikle god forskning og utdanning, er det avgjørende å legge til rette for at alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder har tilgang til og like vilkår for å delta i et godt arbeids- og studentmiljø.

UiB har fortsatt utfordringer med kjønnslikestilling. Det er for få kvinnelige professorer i mange fagfelt, og kvinner er underrepresentert i faglige lederstillinger. Kjønnbalansen varierer også i studentmassen. For eksempel er mannlige studenter underrepresentert i profesjonsstudier og kvinnelige studenter underrepresentert i IT-studier.

Likestilling handler likevel både om kjønnsbalanse, og etablering av en kultur som fullt respekterer og inkluderer alle, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. UiB skal praktisere reell likebehandling med formål å gi like muligheter til alle gruppene som er omfattet av diskrimineringslovverket.

Mål:

1. Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder
2. Rekrutteringen til stillinger og studieplasser ved UiB skal i størst mulig grad avspeile befolknings sammensetningen i samfunnet

ORGANISERING OG RESSURSER

SENTRALE TILTAK			
Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Likestillingsmidler	Det skal settes av årlige midler til likestillingstiltak i fagmiljøene.	Universitetsledelsen	Årlig
Likestilling-, - inkludering- og mangfoldsnettverk	Det skal etableres et kompetansenettverk som skal arbeide operativt på tvers i organisasjonen. Nettverket skal koordineres av HR-avdelingen. Nettverket skal disponere dedikerte administrative ressurser til arbeidet. Formålet med nettverket er å utarbeide god praksis ved UiB, gjennom å få oversikt over status, arbeide for organisatorisk endring og implementering av handlingsplanen.	HR-avdelingen	Våren 2023

OPPLÆRING OG KOMPETANSEBYGGING

SENTRALE TILTAK			
Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
UiBs lederprogrammer skal inneholde tema om mangfold, inkludering og likestilling	Bruke interne og eksterne ressurser, innholdet skal bestemmes på bakgrunn av status, GAP-analyse og mål.	HR-avdelingen	Jevnlig
Det skal gjennomføres fokusgruppeintervjuer med sammensatt representasjon av ansatte og studenter, der deres erfaringer knyttet til mangfold og likestilling belyses.	Intervjuene skal danne grunnlag for konkretisering og tiltak for dette området for neste handlingsplan. Kompetansenettverket og eksterne ressurser bidrar inn i dette arbeidet.	HR-avdelingen	Våren 2023
Det skal gjennomføres en mangfolds- og likestillingskonferanse der ny forskning, nye aktiviteter og kunnskap på mangfold-, inkludering- og likestillingsfeltet presenteres	Konferanse Kompetansenettverket bidrar inn i planlegging og gjennomføring av konferansen.	HR-avdelingen	I planperioden
UiB skal tilby god og tilstrekkelig norskopplæring for internasjonale ansatte og studenter	Norsk kurs for internasjonale ansatte og studenter	HR-avdelingen Studieavdelingen	Kontinuerlig
Mangfold, inkludering og likestilling skal innlemmes i mottak av alle nyansatte.	Ved rekruttering og opplæring av nye ledere skal mangfoldsledelse innlemmes.	HR-avdelingen Fakultetene Instituttene	Kontinuerlig
Mangfold, inkludering og likestilling skal være et tema i medarbeidersamtaler på UiB slik at tiltak kan iverksettes og følges opp ved behov lokalt.	Mangfold, inkludering og likestilling legges inn som tema i malen for medarbeidersamtaler.	HR-avdelingen Ledere	Våren 2023 Årlig
UiBs bidrag og omverden	UiB skal bidra i det større inkluderingsarbeidet og samarbeide institusjonelt med andre samfunnsaktører rundt formidling og bevisstgjøring om mangfold, inkludering og likestilling.	Universitetsledelsen	I planperioden
Mentorprogram	Det skal opprettes et mentorprogram som	HR-avdelingen	Innen 2024

	skal løfte frem flere kvinnelige rollemodeller, og ansatte med flerkulturell bakgrunn. Kompetansenettverket bidrar inn planlegging og gjennomføring av mentorprogrammet.		
Det skal utarbeides en ressursliste over tiltak som kan brukes i lokale tiltaksplaner.	På bakgrunn av funn i fokusgruppeintervjuene skal det utarbeides en ressursliste over tiltak som fakultetene kan bruke i utarbeidelsen av lokale tiltaksplaner. Ressurslisten vil komme som et vedlegg til handlingsplanen.	HR-avdelingen	I løpet av 2023

LOKALE TILTAKSPLANER			
Tiltakene skal inneholde:		Ansvarlig	Tidsrom
<p>Alle fakultetene (UM/UB) skal ha tiltaksplaner for mangfold, inkludering og likestilling.</p> <p>Tiltakene skal være kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling.</p> <p>Tiltakene skal vurderes og evalueres årlig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet 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. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn 	Fakultetene	Våren 2023
Fakultetene skal rapportere årlig om tiltaksplanene.	Universitetsledelsen Likestillingskomiteen	Fakultetene	Årlig

