



Styre
Universitetsstyret

Arkivreferanse
2025/2425
Styresak
8/26

Dokumentdato
29/01/2026
Møtedato
05.02.2026

VEDTAKSSAK:

Revidert mandat for Likestillingskomiteen ved UiB

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 -2025](#)
- [Reglement for Likestillingskomiteen ved UiB av 2009](#)
- [Sak for universitetsstyret nr. 106/25](#)

Saken gjelder

Universitetet i Bergens strategi for 2023–2030 slår fast at UiB skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeids- og læringsmiljø, og dette er en av forutsetningene for kvalitet i forskning, utdanning og formidling.

UiB har siden 1973 hatt en egen Likestillingskomité som skal fremme likestilling ved universitetet. Det gjeldende mandatet for komiteen er fra 2009, og det er behov for å justere dette for å tydeliggjøre komiteens rolle, ansvar og sammensetning, og for å reflektere dagens utfordringer og strategiske prioriteringer.

Universitetsstyret ble forelagt sak om revidert mandat for Likestillingskomiteen i møte 27.11.2025. Styret vedtok å utsette saken og stilte spørsmål mandatets § 3 *Sammensetning og representasjon*, der komiteen ledes av rektoratet, og § 4 *Adgang til dokumenter og prosesser*, som gir komiteen innsyn i tilsettingsaker.

Universitetsstyret bes ta stilling til et revidert mandat for Likestillingskomiteen som er justert etter innspillene fra styret. Det foreslås at komiteens navn endres til Komite for likestilling, inkludering og mangfold for å tydeliggjøre komiteens utvidede virkeområde.

Bakgrunn

Det gjeldende mandatet for Likestillingskomiteen ble vedtatt av Det akademiske kollegium i 1984 og ble sist revidert av Universitetsstyret i 2009. Siden den gang har både samfunnets forståelse og UiBs ambisjoner innen mangfold, inkludering og likestilling utviklet seg. Universitetet har i dag en bredere og mer helhetlig tilnærming til likestillingsarbeid, i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven.

Gjeldende Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023–2025 har gitt strategiske føringer for arbeidet i hele organisasjonen. Den nye planen utvikles gjennom en bredt forankret prosess med

involvering av både ansatte og studenter. Innspillsmøter ble gjennomført høsten 2025 for å sikre at ulike perspektiver og behov blir reflektert i det videre arbeidet.

Den reviderte handlingsplanen planlegges lagt frem for behandling i universitetsstyret i mai 2026. Det er nødvendig at komiteens mandat er i samsvar med rammene for handlingsplanen.

Det reviderte mandatet:

- Tydeliggjør komiteens rådgivende rolle overfor universitetsledelsen og styret.
- Utvider virkeområdet til å omfatte hele bredden av diskrimineringsgrunnlag, i tråd med lovverk og UiBs strategi.
- Styrker komiteens mulighet til å fremme tiltak og gi innspill i relevante saker.
- Legger vekt på bred representasjon og inkludering av brukerperspektivet.
- Oppdaterer sammensetning og oppnevningsprosess for å sikre mangfold og kontinuitet.
- Foreslår at komiteen ledes av en representant fra rektoratet, for å sikre god forankring og dialog med universitetsledelsen.

Det reviderte mandatet utvider komiteens virkeområde fra et tidligere søkelys på kjønnslikestilling til å omfatte hele bredden av diskrimineringsgrunnlag, i samsvar med gjeldende lovverk og universitetets strategi. Komiteens rolle som et rådgivende organ overfor universitetsledelsen og styret er tydeliggjort, og den skal aktivt foreslå tiltak, gi uttalelser og bidra til bevisstgjøring. Sammensetningen skal representere en bred sammensetning av mangfoldet ved UiB, og komiteen skal ledes av rektoratet for å sikre strategisk forankring og dialog med universitetsledelsen.

Etter innspill i styremøte 27.11.25 er forslag til revidert mandat justert ved å ta ut bestemmelsen i § 4 om adgang til dokumenter i tilsettingssaker og mulighet for å uttale seg i slike saker, som sikrer at det ikke vil være konflikt knyttet til rektoratets ledelse av komiteen. Komiteen har hatt en begrenset innsynsfunksjon uten reell beslutningsmyndighet, og mangler administrativ kompetanse til å håndtere konkrete saker fra ansatte og studenter. Som ved andre BOTT- institusjoner foreslås det at komiteen ved UiB ikke har denne funksjonen, og at slike oppgaver ivaretas av HR.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Likestillingskomiteen er et viktig organ for å støtte opp under UiBs strategiske mål om et inkluderende arbeidsmiljø og en organisasjonskultur som fremmer likestilling og mangfold. Det reviderte mandatet legger til rette for en komité som arbeider i bredden av diskrimineringsgrunnlagene. En tydelig forankring i rektoratet vil gi mer kraft og synlighet til komiteens arbeid fremover.

Forslag til vedtak

1. Universitetsstyret vedtar nytt mandat for Likestillingskomiteen ved UiB.
2. Komiteens navn endres fra Likestillingskomiteen til Komite for likestilling, inkludering og mangfold (forkortes LIM-komiteen).
3. HR-avdelingen fungerer som sekretariat for komiteen og gis ansvar for implementering og oppfølging av mandatet.

Tore Tungodden
Universitetsdirektør

29/01/2026/Mona Grindheim Matre/Kathrine Brosvik Thorsen (avd.dir.)

Vedlegg

1 Forslag til revidert mandat for Komite for likestilling, inkludering og mangfold

Reglement og mandat for Komite for likestilling, inkludering og mangfold ved Universitetet i Bergen

§1. Formål

Komiteens overordnede formål er å fremme likestilling og mangfold, samt forebygge og motvirke diskriminering ved Universitetet i Bergen. Dette gjelder uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller og andre vesentlige forhold ved en person. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk (¹footnote Likestillings- og diskrimineringsloven).

§2. Mandat og oppgaver

Komiteen skal, med utgangspunkt i gjeldende Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling, foreslå og ta initiativ til tiltak som styrker mangfold og likestilling ved UiB. Den skal også bidra med relevante uttalelser og anbefalinger i dette arbeidet.

Komiteen skal gi råd til Universitetsstyret og universitetsledelsen i saker som angår mangfold og likestilling.

Komiteen skal gjennom informasjon og bevisstgjøring arbeide for å øke forståelsen for mangfold og likestilling innenfor universitetet. Den skal også sikre at brukerperspektivet blir inkludert i alle relevante prosesser og tiltak.

Komiteens mandat vedtas i Universitetsstyret, og den skal levere en årlig rapport til styret om sin virksomhet.

§3. Sammensetning og representasjon

Komiteen består av 11 medlemmer med følgende fordeling:

Fakultetene, Universitetsbiblioteket, Universitetsmuseet og Fellesadministrasjonen: 7 medlemmer (4 varamedlemmer)

Fagforeningene: 1 medlem (1 varamedlem)

Studentene: 2 medlemmer (2 varamedlemmer)

Komiteen ledes av en representant fra rektoratet.

Hver enhet eller organisasjon kan nominere kandidater til komiteen. Komiteen skal representere en bred sammensetning av mangfoldet blant UiBs ansatte og studenter, og inkludere representasjon fra alle ansattgrupper (A, B og C). Nominasjonsprosessen skal sikre bred og representativ deltakelse.

Universitetsledelsen oppnevner medlemmene basert på nominasjoner fra enhetene. Oppnevningen gjelder for en periode på fire år, med unntak av studentrepresentantene som oppnevnes for ett år. Gjenoppnevning er mulig.

¹ [Likestillings- og diskrimineringsloven](#)

Komiteen skal ha en nestleder valgt blant medlemmene for en periode på ett år av gangen. Universitetsdirektøren skal sørge for nødvendig administrativ støtte til komiteens arbeid.

§4. Møter

Komiteen skal møtes minimum fire ganger i året, eller oftere ved behov. Medlemmer som er forhindret fra å møte skal varsle så tidlig som mulig, slik at varamedlemmer kan innkalles. Komiteens arbeid skal dokumenteres gjennom referater som gjøres offentlig tilgjengelige.