

Handlingsplan 2023–2025 / Universitetet i Bergen

Mangfold, inkludering og likestilling



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. Kjønnsbalansen varierer også i studentmassen. For eksempel er mannlige studenter underrepresentert i profesjonsstudier og kvinnelige studenter underrepresentert i IT-studier.

Likestilling handler både om kjønnsbalanse, og om 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.

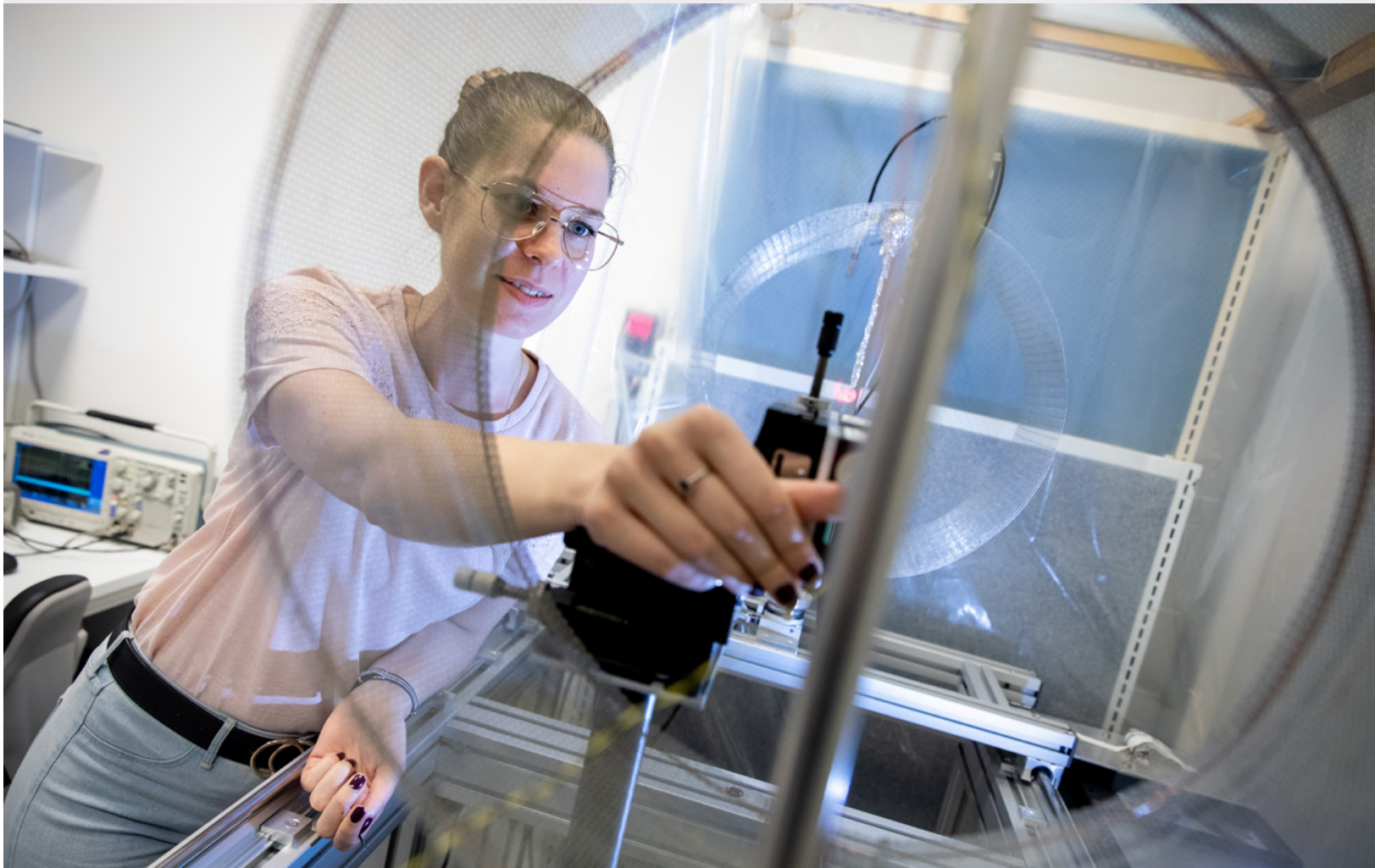
Mål

- 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. UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen.

Organisering og ressurser

Sentrale tiltak

Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Likestillings- og mangfoldsmidler	Det skal settes av årlige midler til likestillings- og mangfoldstiltak i fagmiljøene.	Universitetsledelsen	Årlig
Likestillings-, inkluderings- og mangfoldnettverk	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	Norskkurs 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
Det skal arbeides for bedre kjønnsbalanse i teknisk-administrative stillinger	Identifisere årsaker til den lave andelen menn i teknisk-administrative stillingsgrupper og utarbeide aktuelle tiltak.	HR-avdelingen	2023
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.	Universitets- ledelsen	I planperioden



Mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Lærings- og studiemiljøet ved UiB skal være kulturelt mangfoldig og inkluderende	Det skal arbeides for å økt deltakelse i høyere utdanning, forebygging av frafall og opplevelse av utenforskap for alle studenter uavhengig av bakgrunn, gjennom prosjektet «Mangfoldige UiB – ingen utenfor».	Studieavdelingen	I planperioden
Mentorprogram	Det skal opprettes et mentorprogram for å øke andelen kvinner, og ansatte med flerkulturell bakgrunn i vitenskapelige lederstillinger. Kompetansenettverket bidrar inn planlegging og gjennomføring av mentorprogrammet.	HR-avdelingen	Innen 2024
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
Alle fakultetene (UM/UB) skal ha tiltaksplaner for mangfold, inkludering og likestilling. Tiltakene skal være kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Tiltakene skal vurderes og evalueres årlig.	Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram. 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





uib.no