



Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

2027 - 2030



UNIVERSITETET I BERGEN

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2027–2030

UiBs strategi understreker at universitetet skal være inkluderende og mangfoldig som arbeidsplass og studiested. Likestilling, inkludering og mangfold handler om å skape et arbeids- og læringsmiljø hvor ulike perspektiver og bakgrunner verdsettes, respekteres og aktivt brukes for å løse vårt samfunnsoppdrag.

De siste tiårene har det norske samfunnet og UiB blitt stadig mer mangfoldig. Et stort mangfold blant både studenter og ansatte er grunnleggende for UiBs virksomhet. Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) handler først og fremst om verdier og rettigheter, og er en viktig ressurs for institusjonen. UiB skal arbeide for å gi ansatte og studenter like vilkår for å delta i faglige fellesskap og dermed bidra til kvalitet i forskning og utdanning.

Denne handlingsplanen beskriver UiBs prioriteringer og tiltak for perioden 2027-2030. Målet er å sikre at UiB oppfyller nasjonale lovkrav og europeiske standarder, og samtidig styrker likestilling, inkludering og mangfold. Planen legger til grunn de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene:

- Kjønn
- Graviditet
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion
- Livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnssidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Alder
- Andre vesentlige forhold ved en person

Likestilling, inkludering og mangfold kan handle om å synliggjøre og redusere ujevne maktrelasjoner. Personer som er i minoritetsposisjon ut fra ulike diskrimineringsgrunnlag kan oppleve at deres erfaringer og utfordringer er usynlige og uviktige for andre. Privilegier tas ofte for gitt, og tematisering av minoriteters situasjon kan oppleves som kritikk av majoriteten.

Mål og delmål

Denne handlingsplanens sentrale mål er å fremme verdien av likestilling, inkludering og mangfold for UiBs kjernevirksomhet. Handlingsplanen har tre delmål knyttet til likestilling, inkludering og mangfold:

- **Øke kompetanse og forståelse**
- **Bidra til bredere engasjement og åpenhet**
- **Forbedre rutiner**

Sentralt LIM-arbeid: Årlige fokusområder

Det sentrale LIM-arbeidet vil i perioden 2027 – 2030 være konsentrert rundt årlige fokusområder, med tilhørende mål og aktiviteter. Disse områdene kjennetegnes av at de har fått stor oppmerksomhet i faglitteratur og samfunnsdebatt de siste årene, og har fremstått som viktige i UiBs egne undersøkelser.

- 2027: Meningsmangfold og makt
- 2028: Diskriminering
- 2029: Sosial bakgrunn
- 2030: Kjønnslikestilling og -mangfold

De fire fokusområdene er brede tematikker som er særlig relevante for UiB som kunnskapsinstitusjon. De ulike lovbestemte diskrimineringsgrunnlagene vil være gjennomgående i arbeidet med fokusområdene. Språkdimensjonen skal ivaretas på tvers av relevante fokusområder i LIM-arbeidet, i tråd med UiBs språkpolitikk og føringer fra det språkpolitiske utvalget.

2027: Meningsmangfold og makt

Ved et universitet må det være stor toleranse for uenighet innenfor akademiske saklighetsnormer. Forutsetninger for deltakelse kan imidlertid være ujevnt fordelt. Et reelt meningsmangfold kan hemmes av asymmetrier mellom mennesker i ulike posisjoner. Makt kan handle om ulik grad av innflytelse knyttet til formelle og uformelle posisjoner, og variere etter etablerte sosiale skillelinjer og lovfestede diskrimineringsgrunnlag. UiB skal arbeide for en åpen ytringskultur og støtte ansatte som er utsatt for utilbørlig press og trusler. En sunn akademisk kultur forutsetter fri meningsbrytning og gode muligheter for formidling og deltakelse. Rapporten *Akademisk ytringsfrihet* (NOU 2022:2) påpeker at det uten motstemmer lett kan oppstå ekkokamre, der bekreftelsesbias forsterkes og likesinnede drives stadig lenger i samme tankeretning.

2028: Diskriminering

Diskriminering er et sentralt begrep i både lovverk og LIM-arbeid, men forståelsen av hva dette begrepet betyr, varierer sterkt. I forskningen skilles det mellom formell og uformell diskriminering. *Formell* diskriminering innebærer forskjellsbehandling i strid med lovverket og er forbudt etter likestillings- og diskrimineringsloven. For enkelte former for diskriminering, som hatefulle ytringer og handlinger gir også i straffeloven et særskilt vern. *Uformell* diskriminering kan derimot forekomme innenfor regelverket, men likevel være i strid med verdier om mangfold, inkludering og likestilling. Dette kan handle om opplevd ekskludering, sosial forskjellsbehandling eller handlinger som skjer ubevisst. Noen grupper rammes oftere av diskriminering, og dette kan forsterkes når flere diskrimineringsgrunnlag virker sammen. Personer som tilhører flere minoritetsgrupper, kan være særlig utsatt for både formelle og uformelle former for diskriminering.

2029: Sosial bakgrunn

Sosial bakgrunn er ikke et offisielt diskrimineringsgrunnlag i Norge. Det er likevel gode grunner til å adressere dette i LIM-arbeid, som et «annet vesentlig forhold ved en person». De siste tiår har Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning satt fokus på slike spørsmål, og vi har sett gryende debatt om hvordan det oppleves å være førstegenerasjonsstudent og

førstegenerasjonsakademiker. Sosial bakgrunn kan henge sammen med ulik tilgang til akademisk språk og uformelle kommunikasjonskoder. På tross av at Norge ofte fremstilles som et «likhetsland», er det mye tilgjengelig kunnskap om hvordan sosial bakgrunn preger rekrutteringen og kulturen ved universitetet. Et relevant spørsmål er hvordan UiBs studieprogrammer og enheter rekrutterer sosialt, og hvordan de eventuelt kan rekruttere bredere.

2030: Kjønnslikestilling og -mangfold

Kjønnsbalanse har over flere tiår vært et sentralt fokus i LIM-arbeidet, både ved UiB og i sektoren for øvrig. Ubalansene går i ulike retninger på ulike enheter, og på ulike nivåer. Arbeidet for god kjønnsbalanse blant studenter og ansatte krever kontinuerlig og målrettet innsats. LIM-arbeid knyttet til kjønn har i stor grad vært rettet mot målbare forhold, som for eksempel kjønnsfordeling mellom kvinner og menn. Mindre målbare dimensjoner, som hvordan kjønn uttrykkes, forstås og tillegges betydning i akademiske sammenhenger, har fått mindre oppmerksomhet. Personer som bryter med majoritetsnormer, for eksempel knyttet til kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuell orientering, kan møte særskilte utfordringer.

Tiltak knyttet til de sentrale fokusområdene

Det overordnede ansvaret for gjennomføring av disse tiltakene vil ligge hos UiB-ledelsen i samarbeid med relevante avdelinger i UiBs fellesadministrasjon, LIM-komiteen og studentorganisasjonene. Det skal gjennomføres tiltak hvert kvartal knyttet til de årlige fokusområdene. De fire tiltakene planlegges med hovedtyngde i hvert av årets kvartaler, men kan ved behov gjennomføres utenfor den faste kvartalsinndelingen.

- **1. kvartal: Identifisere og begrense kunnskapshull i organisasjonen**
 - Dette arbeidet vil bestå i å sammenfatte kunnskap fra egne undersøkelser og hovedtrekk fra tilgjengelig forskning på det aktuelle tema. Ved behov iverksettes nye kartlegginger internt.
- **2. kvartal: Foredrag og debatter om årets tema**
 - For å øke kompetanse og skape engasjement i organisasjonen skal det arrangeres foredrag og debatter hvor tilgjengelig forskning presenteres og diskuteres. Innledere inviteres fra internasjonale, nasjonale og interne miljøer. Arrangementer vil gjennomføres både digitalt/fysisk, og på norsk/engelsk. Studentarrangement vil gjennomføres i samarbeid med studentorganisasjonene. HR-avdelingen igangsetter arbeidet med utvikling av aktivitetspakker.
- **3. kvartal: Ferdigstille og tilgjengeliggjøre aktivitetspakker**
 - For å bidra til økt bevissthet og kompetanse om årets tema ute i arbeids- og studiemiljøene skal det utarbeides verktøy som kan være en ressurs for ledere, for eksempel i planlegging og gjennomføring av HMS-dager. Dette kan være lenker til korte filmer, ideer til praktiske øvelser, og mulige diskusjonsspørsmål.
- **4. kvartal: Oppsummering og rutineoppdatering**
 - Kartlegge eksisterende rutiner knyttet til årets tema, avdekke eventuelle mangler og foreta nødvendige oppdateringer. Arbeidet skal sikre at rutinene svarer på organisasjonens behov, er godt kjent blant ansatte og studenter, og kan ved behov resultere i utvikling av nye rutiner.

Lokalt LIM-arbeid

Utfordringene knyttet til LIM varierer mellom universitetets ulike enheter. Disse gis ved denne planen et selvstendig ansvar for å utforme og gjennomføre tiltak tilpasset sin situasjon. Med enheter menes her fakulteter (herunder alle ansattgrupper og studenter), Fellesadministrasjonen, Universitetsbiblioteket og Universitetsmuseet.

Enhetene bestemmer selv hvordan LIM-arbeidet organiseres, enten gjennom lokale handlingsplaner, tiltakslistor eller andre strukturerte og hensiktsmessige arbeidsformer, tilpasset lokale utfordringer og behov. Det avgjørende er at tiltak faktisk utvikles og gjennomføres – ikke hvilken form arbeidet har.

Det presiseres at det lokale LIM-arbeidet kan foregå uavhengig av de fire sentrale fokusområdene. Dette begrunnes i at fakultetenes LIM-arbeid ofte har et bredere fokus og andre utfordringer enn de sentrale prioriteringene.

Hvert fakultet/enhet skal årlig i planperioden:

- **Vurdere** hvilke tiltak som er relevante, rimelige og forholdsmessige ut fra lokale utfordringer og behov.
- **Planlegge og gjennomføre aktiviteter** som styrker bevissthet og kompetanse innen LIM-området, rettet mot ansatte, ledere og studenter, med særlig vekt på ledere med personalansvar.
- Gi en **statusoppdatering** medio januar hvert år til den sentrale LIM-komiteen som oppsummerer utviklingstrekk, særlige utfordringer, gjennomførte tiltak og resultater i året som har gått. Videre skal oppdateringen redegjøre for planlagte aktiviteter og prioriteringer for det kommende året.

Oppfølging og evaluering

Oppfølgingen av handlingsplanen har hovedfokus på gjennomføring av tiltak og aktiviteter, fremfor kontroll, måling og løpende effektevaluering. Arbeidet følges opp gjennom årlige statusoppdateringer fra enhetene til LIM-komiteen, med vekt på læring, refleksjon og forbedringer i det videre arbeidet.

Med utgangspunkt i de årlige statusoppdateringene vil LIM-komiteen gjennomgå og oppsummere arbeidet, og bidra til at innovative og virkningsfulle tiltak synliggjøres og deles på tvers av organisasjonen. Dette skal støtte videre utvikling av LIM-arbeidet og bidra til økt aktivitet og kvalitet i tiltakene fremover.

For å vurdere om handlingsplanen samlet sett har bidratt til ønsket utvikling, gjennomføres det etter endt planperiode en ekstern undersøkelse blant både ansatte og studenter. Undersøkelsen gjennomføres i 2030 og utformes slik at resultatene er direkte sammenlignbare med undersøkelsen Kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergens arbeid gjennomført i 2024.

