



MANGFALD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

TILTAKSPLAN 2024 – 2026

DET HUMANISTISKE FAKULTET

Bakgrunn

Hausten 2022 vedtok Universitetsstyret ved Universitetet i Bergen *Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for 2023-2025*. I denne planen vart det understreka eit mål om å inkludere alle tilsette og studentar i universitetsfellesskapet, og å gje like sjansar til alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Det var også eit mål for UiB å inkludere fakulteta og einingane i mangfaldsarbeidet, både for å sikre at ein oppnår dei vedtekne målsetjingane og for å iverksette meir konkrete og spissa tiltak. I handlingsplanen vart det difor også foreslått å delegere delar av arbeidet med tiltaksplanar til fakulteta, slik at desse kan tilpassast lokale tilhøve:

«Alle fakulteta (UM/UB) skal ha tiltaksplanar for mangfold, inkludering og likestilling. Tiltaka skal vere kunnskapsbaserte og baserte på risiko for diskriminering eller hinder for likestilling. Tiltaka skal vurderast og evaluerast årleg.»

Tiltaksplanen skal ifølgje vedtaket til UiB dekke følgjande punkt:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram.
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. 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.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn."

Som følge av dette foreslo Det humanistiske fakultet å sette ned ei arbeidsgruppe for å utvikle ein tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling ved Det humanistiske fakultet, i tråd med Universitetets handlingsplan samt fakultetets strategiplan for perioden 2023-2030. Arbeidsgruppa fekk følgjande mandat:

- "Arbeidsgruppen skal foreslå måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram



- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i alle rekrutteringsprosesser
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak rettet mot bevisstgjøring og tilrettelegging som bidrar til et inkluderende arbeids- og læringsmiljø
- Arbeidsgruppen skal foreslå konkrete tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn"

Arbeidsgruppa vart sett saman av følgjande medlemmer:

- Steinar Bøyum, instituttleiar, FoF (leiar for arbeidsgruppa)
- Arve Kjell Uthaug, administrasjonssjef, IF
- Anna Lisa Arefjord, rådgjevar, AHKR
- Kari Jegerstedt, senterleiar SKOK
- Andrea Sommersten, studentrepresentant

Varamedlemmer for studentrepresentant:

- Agathe Galtung
- Jonas Joel Joseph

Sekretær for arbeidet har vore Turid Høyland.

Arbeidsgruppa har hatt tre møter og elles kommunisert via Teams. I sitt arbeid har gruppa vektlagt å foreslå tiltak som er realistiske, som kan føre til auka likestilling og eit meir mangfaldig fakultet og som heller ikkje står i strid med faglege omsyn. Gruppa har også forsøkt å unngå for mykje overlapp med andre reglementet og handlingsplanar, til dømes *Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering*.

Spørsmål om mangfald, inkludering og likestilling er svært viktige, men på enkelte punkt også kontroversielle, sidan det lett oppstår usemje av etisk, politisk og livssynsmessig art om bestemte tiltak. Arbeidsgruppa har likevel klart å bli samde om dei aller fleste punkta, men på eit punkt, om "kjønnsinkluderande språkbruk", lukkast det likevel ikkje, og eit av medlemene tok dissens.

Innleiing

På Universitetet i Bergen er det eit overordna mål at alle tilsette og studentar skal inkluderast i fellesskapet og ha like sjansar uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Det er også eit mål for UiB at rekrutteringa til stillingar og studieplassar i størst mogleg grad skal spegle folkesetnaden i samfunnet. For å få det til må leiarar arbeide målretta og systematisk for å



fremje likestilling og mangfald. Eit slikt arbeid skal vere forankra på alle nivå av organisasjonen.

Mangfald mellom studentar og tilsette er ein ressurs for Det humanistiske fakultet. Det er viktig for kvalitet, og det førebur studentar og forskarar på ei stadig meir globalisert verd. Likestilling og inkludering er også avgjerande for eit godt arbeids- og læringsmiljø. Likestilling utelukkar ikkje, men kan i nokre periodar og kontekstar krevje ekstra merksemd på og omsyn til enkelte grupper. Men samtidig som HF skal ha eit inkluderande sosialt miljø for alle, skal det også vere ein stad med ytringsfridom.

Mangfaldssituasjonen på HF er kompleks. Med omsyn til kjønnsbalanse har ein gode tal. På fakultetet er det nær 50/50-fordeling mellom kvinner og menn i vitskapelege stillingar, medan det er 70% kvinner i administrative stillingar (UN1-årsverk, DBH-tal for 2023). Men det er store skilnadar frå eining til eining når det gjeld vitskapelege stillingar. Det eine ytterpunktet er SKOK med 100% kvinner og IF med 63% kvinner, medan det andre ytterpunktet er FOF med 33% kvinner. Men også dei institutta som har god kjønnsbalanse kan ha ujamn fordeling på enkelte fag. Det er også skilnadar i stillingskategori: det er klar kvinneovervekt i stipendiatgruppa, medan det på leiarnivå er klar mannsovervekt. På studiesida er det om lag 60% kvinner på HF, men også her er det store skilnadar frå fag til fag.

Ein veit langt mindre om kor mange, både mellom tilsette og studentar, som ikkje kjenner seg heime i nokre av desse to kjønna. Det er også behov for meir kunnskap om korleis denne gruppa blir påverka av tiltak for å betre kjønnsbalansen. Vidare veit ein lite om fordelinga for ei rekkje av dei andre mangfaldsvariablane. Klassebakgrunn, religion og seksuell orientering blir til dømes ikkje registrert, og det er difor usikkert i kva grad HF her speglar folkesetnaden generelt. Det er stor variasjon i landbakgrunn mellom dei tilsette på fakultetet, men tradisjonelt har humanistiske fag appellert mindre til studentar med innvandrarbakgrunn enn ei rekkje andre fag.¹ Undersøkingar har også vist at det er stor variasjon mellom studentane på HF i mental helse, og at ein betydeleg del av studentane har behov for tilrettelegging.

Totalt sett tyder dette at sjølv om det er mykje ein ikkje har kunnskap om, så har fakultetet eit stykke å gå før situasjonen er fullt ut tilfredsstillande, og dei følgjande punkta i tiltaksplanen er utarbeidd på det grunnlaget.

¹ <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/artikler/utdanningslop-blant-innvandrerne-i-norge>



Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling (2024-2026)

Det humanistiske fakultet

Mål og måltal	Ansvar
Arbeide for at det er minst 40 % kvinner og menn i vitskapelege stillingar på alle institutt og senter.	Fakultet Institutt/senter
Vere merksam på alternativ kjønnsidentitet hjå studentar og tilsette, og på korleis likestillingstiltak kan påverke denne gruppa.	Fakultet Institutt/senter
Sikre at alle leiargrupper, i den grad det er mogleg, består av meir enn eitt kjønn.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide systematisk og langsiktig for betre kjønnsbalanse på studieprogram med under 40 % av det underrepresenterte kjønn.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Rekruttering	
Understreke leiars ansvar for å sikre at tilsettingsprosessar tek omsyn til mangfold.	Institutt/senter
Gå gjennom utlysingsmalar og -tekstar for å sikre at dei ikkje fungerer ekskluderande.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Vurdere leitekomitéar for å få fleire kvalifiserte søkjarar frå underrepresenterte grupper, både i administrative og vitskapelege stillingar, der det er særskilt behov for å auke balansen.	Institutt/senter
Sørge for at mangfoldsspørsmål i tilsettingsprosessar blir inkludert i leiaropplæring.	Fakultet
Sikre at ein følgjer eksisterande lovverk når det gjeld krav om å kalle inn bestemte søkjargrupper til intervju.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Klargjere kriterium for bruk av moderat kjønnskvolter.	Fakultet HR-seksjonen
Vurdere bruk av driftsmidlar og forskingstermin for å fremje kompetanseoppbygg for underrepresenterte grupper.	Institutt/senter
Trakassering og diskriminering	
Skape nulltoleransekultur for mobbing, trakassering og diskriminering gjennom klare signal frå leiing på alle nivå.	Fakultet Institutt/senter
Gjere mobbing, trakassering og diskriminering til tema i leiartrening, medarbeidersamtalar og HMS-møte.	Fakultet Institutt/senter
Informere alle tilsette om sikresiden.no med jamne mellomrom og inkludere informasjon om denne i onboarding av nytilsette.	Institutt/senter
Informere alle studentar om SiFra både ved studiestart og i studieløpet.	Institutt/senter Studieseksjonen



Auke merksemd rundt forskjellane mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet, til dømes i samband med kjønnsinkluderande språkbruk (hen, dei). ²	Fakultet Institutt/senter
Styrke kunnskapen hjå lærarar og studentar om diskriminerande mekanismar som påverkar studiekvardagen, mellom anna læringsmetodar og språkbruk.	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Sikre at <i>Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering</i> er kjent blant alle tilsette.	Fakultet Institutt/senter
Norskferdigheiter	
Arbeide for å byggje ut norskopplæringskapasiteten ved UiB.	Fakultet
Tydeleggjere instituttet eller senteret sitt ansvar for tiltak som kan redusere språkbarrierar for nytilsette.	Fakultet Institutt/senter
Prioritere at tilsette med utanlandsk bakgrunn får tid og høve til å delta på norskkurs, til dømes ved fordeling av undervisningsoppgåver.	Institutt/senter
Kommunisere reglar for og uttrykkje klare forventningar til norskkompetanse og følgje opp gjennom tilsettingssamtalar og medarbeidersamtalar.	Institutt/senter
Gradvis gi arbeidsoppgåver som krev norskferdigheiter.	Institutt/senter
Inkludering i arbeids- og læringsmiljø	
Leiarar skal arbeide planmessig for å fremje likestilling, inkludering og mangfald i arbeids- og læringsmiljø, og dette bør følgjast opp i leiarmøte, dialogmøte etc.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at mangfalds- og inkluderingsleiing blir ein del av leiaropplæringa.	Fakultet
Etterstrebe mangfald i alle leiarteam, og arbeide systematisk og langsiktig med mangfald og kjønnsbalanse i leiarstillingar.	Fakultet Institutt/senter HR-seksjonen
Skape ein meir inkluderande kultur gjennom auka forståing av barrierar og inkluderingsmekanismar i arbeids- og studiemiljø.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for universell utforming av alle bygg som HF disponerer, for å sikre tilgjenge for alle grupper.	Fakultet
Sørgje for at alle tilsette får opplæring i universell utforming av undervisning og sikre at forslaga i handlingsplanen for universell utforming blir følgde opp.	Fakultet Institutt/senter
Sikre at informasjon om korleis ein melder frå om spesielle behov er lett tilgjengeleg på nettsidene og blir gjort kjent for studentar i undervisninga.	Fakultet Studieseksjonen
Tilretteleggje arbeid for ulike behov i ulike livsfasar hjå tilsette.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at studentar møter eit mangfald av førelesarar, samt gjennomgå litteraturlister slik at dei reflekterer eit mangfald av perspektiv på ein fagleg forsvarleg måte, til dømes ved å inkludere underrepresenterte grupper.	Institutt/senter

² "Komited medlem Uthaug var usamd i at dette avsnittet, "Auke merksemd (...) (hen, dei)", skulle stå i handlingsplanen".



UNIVERSITETET I BERGEN
Det humanistiske fakultet

Arbeide for mangfald blant bidragsytarar til seminarrekkejer og konferansar.	Institutt/senter
Leggje opp sosiale arrangement slik at alle kjenner seg ivaretekne og inkluderte.	Institutt/senter
Styrke kunnskapen til lærarar og studentar om alternativ kjønnsidentitet, om religiøse minoritetar og livssynsminoritetar, om ulike etniske grupper og om ulike livsfaseutfordringar.	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for å gjere det mogleg for studentar å velje eit tredje alternativ for kjønn i ulike registreringsverktøy, til dømes FS.	Fakultet Studieseksjonen
Systematisk refleksjon over betydinga av psykisk helse og mental variasjon blant studentar for undervisningsplanlegging	Fakultet Institutt/senter Studieseksjonen
Rekruttere fleirkulturelle studentar	
Sørgje for at informasjon og promoteringsmateriell for studentrekruttering reflekterer eit mangfaldig studie- og arbeidsmiljø.	Studieseksjonen
Oppsøkje vidaregåande skular med mange elevar med fleirkulturell bakgrunn for å informere om studieprogramma og karrierevegane dei opnar.	Studieseksjonen
Sikre at opplæring av fadrar, mentorar og tillitsvalde inkluderer mangfaldskompetanse, og at aktivitetar for nye studentar ikkje ekskluderer studentgrupper.	Fakultet Studieseksjonen
Sørgje for at introduksjonsdagane omfattar informasjon om likestilling, inkludering og mangfald, for å sikre at alle nye studentar kjenner seg velkomne frå starten.	Fakultet Institutt/senter
Fagleg-sosiale arrangement må leggjast opp med omsyn til mangfald.	Fakultet Institutt/senter
Aktivt bruke ordningar som legg til rette for å ta inn studentar frå det globale sør på studieavgiftsfrie program (t.d. NORSTIP).	Fakultet Institutt/senter
Arbeide for at NORSTIP-kvoten blir utvida til å gjelde fleire studentar og fleire land.	Fakultet

Tiltak for mangfold, inkludering og likestilling ved Det juridiske fakultet i perioden 2024-2025

Innleiing

Fakultetet følger opp strategien 2023-2030 *Rettsvitskap i front* med to handlingsplanar for perioden 2024-2025, ein for forskning og ein for utdanning. Dei overordna prioriteringane i strategien *internasjonalisering, rekruttering, mangfold og likestilling og formidling*, er inkludert gjennomgåande og med eigne tiltak i begge handlingsplanane.

Dette notatet gir ein oversikt over strategiske mål og tiltak for mangfold, inkludering og likestilling i strategiplanen og handlingsplanane.

Strategiske mål i perioden 2023-2030

- Den sentrale rolla juristane har i samfunnet, og den makta dei utøver, gjer det viktig å arbeide målretta for rekruttering av studentar og forskarar med ulike erfaringar og perspektiv.
- Vi er ein attraktiv, inkluderande og engasjerande arbeids- og studiestad med godt samvirke mellom tilsettegrupper som saman løyer fakultetet sitt samfunnsoppdrag.
- Alle i organisasjonen skal bidra til eit inkluderande arbeids- og studiemiljø. Ved å vere til stades og ta initiativ til fagleg-kritisk kulturbygging, skal vi utvikle gode møtestader mellom studentar og tilsette.
- Vi skal arbeide for ein organisasjon med ein inkluderande kollegial kultur og eit arbeidsmiljø som speglar mangfaldet i samfunnet.

Tiltak i perioden 2024-2025

Delmål	Aktivitet	Ansvarleg
Sikre god integrering av midlertidig vitskapleg tilsette i fagmiljøa	Etablere gode rutinar for mottak av nye vitskapelege medarbeidarar Prøveordning med «fadder» for ph.d.-kandidatar i oppstartsfasen	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Ph.d.-koordinator
Styrke fakultetet som internasjonal arena	Utvikle rutine for mottak av vitskapleg tilsette utan eit skandinavisk språk som morsmål Inkludere internasjonale medarbeidarar og gjesteforskarar i fagmiljøa	Visedekan for forskingsleiing og innovasjon Forskargruppeleiarar/ prosjektleiarar
Følgje opp UiB sin handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023 - 2025	Planmessig arbeid for kjønnsbalanse og inkludering av grupper omfatta av diskrimineringslovverket innanfor personale generelt og forskingsleiing spesielt Sette mangfold på agendaen blant studentar og tilsette	Dekanatet Dekanatet
Kunnskapsutvikling om mangfald i rettsvitskapeleg forskning	Internprodusert kunnskapsrapport for å identifisere korleis vi kan forstå og auke mangfald i rettsvitskapen	Prodekan for forskning/ forskningsadministrasjonen
Studentane ved fakultetet skal oppleve å ha eit godt og trygt læringsmiljø	Fortsetje å bruke arbeidsgruppeleiarane aktivt som ressurs for godt psykososialt læringsmiljø, særleg i samband med studiestart for nye studentar Fortsetje møte kvar veke med JSU om status og aktuelle tiltak	Studieseksjonen Visedekan for utdanning

Fakultetet vil jobbe for å vere ein inkluderande og mangfaldig studiestad	Kartlegge og skape oversikt over dagens mangfald i studentmassen og blant potensielle søkjarar	Studieseksjonen/visedekan for utdanning
Legge til rette for at alle nye studentar får ein god start og ei god velkomstveke	Evaluere noverande opplegg og setje inn tiltak som kan føre til forbetringar	Dekanen/studieseksjonen
Jobbe for eit godt samarbeid mellom fakultet og studentmiljøet	Fortsetje å sende ut fredagshelsing frå dekanen Fortsetje samarbeid med studentorganisasjonar ved fakultetet og JSU	Dekanen/studieseksjonen Fakultetsleiinga
Fakultetet skal vere ein attraktiv og inkluderande utvekslingsdestinasjon	Evaluere noverande velkomstopplegg og setje inn tiltak som kan føre til forbetringar	Dekanen/studieseksjonen

2023 KMD - Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling

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.

KMDs tiltaksplan bygger på UiBs Handlingsplan 2023-2025 for mangfold, inkludering og likestilling.

KMDs tiltaksplan ble vedtatt i fakultetstyret 15. juni og skal gjelde ut juni 2024

Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.			
Tiltak	Ansvarlig	Tidfestet	Kostnad
Kartlegge i hvilken grad vi tilrettelegger for et mangfold ved KMD	Fakultetsdirektør gir et oppdrag til HR og studieadministrasjon	Vår	0
Invitere inn skoleklasser på lavere trinn til konserter og utstillinger	emneansvarlige	vår	10.000,-
Gå igjennom hvordan KMD fremstår i et mangfoldsperspektiv Er vi tilgjengelige for alle?	Kommunikasjonsgruppen		
Tilpasse kampanjer for rekruttering av studenter og ansatte Vise mangfoldet bilder og tekst. Sikre representasjon	Fakultetsdirektør	Vår og høst	20.000,-
Stille krav om mangfolds og likestillingstiltak hos samarbeidspartnere (avtaler)	Fakultetsdirektør	kontinuerlig	0
Gi informasjon og opplæring for alle ansatte om hva som må til for å få til mangfold, inkludering og likestilling. <u>LDO - I offentlig sektor</u> <u>Kursoversikt </u> <u>Balansemerket: Kurs & quiz</u>	HMS- koordinator/ kommunikasjonsgruppen	Vår og høst	0

<u>Gjennom HMS- dag og KMD aktuelt</u>			
--	--	--	--

Bevisstgjørings- og tilretteleggingstiltak som bidrar til inkluderende arbeids- og læringsmiljø ved å anerkjenne forskjeller og ulike behov hos alle grupper ansatte og studenter.

Tiltak	Ansvarlig	Tidfestet	Kostnad
Få Balansemerket til KMD <u>Om Balansemerket</u>	Fakultetsdirektør	2024	
Utarbeide en sjekkliste for å ivareta mangfold i oppnevning av råd, utvalg og arbeidsgrupper. (komiteer, jury, prøvespill, opptak, eksamenskomite, ect.)	Ledere på KMD, sjekklisten utarbeides av HMS- utvalget.	Høst	0
At vi som studenter, ansatte og ledere utfordrer diskriminerende holdninger og strukturer rundt oss.	Alle ledere (og ansatte)	I alle prosesser	0



Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB 2024 – 2026

Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er gjennom arbeidsgivers [aktivitets- og redegjøringsplikt](#) og [UiBs strategi](#) og [Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#) forpliktet til å jobbe aktivt for å bedre likestilling, inkludering og mangfold ved fakultet. Som utdanningsinstitusjon og samfunnsaktør innebærer dette et ansvar både for egne ansatte, men også for studenter, i forskning, formidling og i samarbeidsrelasjoner med eksterne virksomheter og aktører.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ønsker å være en rollemodell på dette området ved å arbeide aktivt med tematikken og synliggjøre at mangfold er en berikelse og en nødvendighet for at vi skal lykkes med oppdraget vårt innenfor forskning, formidling og undervisning. Fakultetet ønsker å være både tydelige og proaktive i sitt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.

Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold skal synliggjøre hvilke områder fakultetet ønsker å arbeide særlig med i perioden fra 2024-2026, samtidig som den skal gi retning for arbeidet som skal skje lokalt ved instituttene. En tydelig plassering av ansvar i fakultetsledelsen viser vilje til å prioritere arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold, men for å lykkes er det en forutsetning at alle involveres både i opplæringstiltak, kulturarbeid og gjennomføring av tiltakene listet opp i tiltaksplanen. Fakultetet vil i tillegg til nye innsatsområder fortsette å arbeide med likestilling og inkluderingstiltak knyttet til kjønnsbalanse gjennom GenderAct 2-prosjektet som har særlig oppmerksomhet mot «motstand». ¹

Kunnskapsgrunnlag i form av tall og statistikk på området begrenser seg i stor grad til kjønnsbalanse og fordeling opp mot måltallet på 40 % kjønnsrepresentasjon for begge kjønn. Vi opererer her med benevnelsen kjønn som i juridisk kjønn. Bakgrunnen for manglende statistikk på enhetsnivå er hensynet til personvern og GDPR. For funksjonsevne, seksuell orientering mv, vil status og rapportering bli knyttet opp mot aktiviteter.

De ulike diskrimineringsgrunnlag som blir omtalt i tiltaksplanen springer ut fra definisjonene i likestillings- og diskrimineringsloven. ²

I vedlegg 1 vises oversikter over utvikling i kjønnsbalanse/representasjon innenfor utdanning og blant ansatte ved fakultetet. Det vi ser er at samlet andel kvinner i førstestillinger utgjør

¹Eksempler på motstand er underminering (Jones et al 2021), avlede oppmerksomheten, å framstå engasjert, men uten å handle deretter (Brorsen et al 2021), unnvikelse, uformelle praksiser som saboterer formelle prosedyrer og mekanismer for likestilling og opprettholder status quo (Peterson et al 2021) eller fraskrivelse av at ulikestilling eksisterer..

² https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

om lag en fjerdedel i gruppen. For tekniske stillinger er kjønnsbalansen samlet sett god, mens vi ser at i administrative stillinger har vi en stor overvekt av kvinner ³.

For andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn finnes det lite statistikk på lokalt nivå. Det vi vet er at MatNat er et fakultet med en stor andel internasjonale ansatte. Bare i 2023 var 50 prosent av rekrutteringene til faste vitenskapelige stillinger av utenlandske statsborgere, noe som tilsier at vi har en stor gruppe medarbeidere som ikke har norsk som førstespråk.

Det er også fortsatt slik at homofile, lesbiske og bifile, samt personer med andre kjønnsidentiteter og -uttrykk opplever negative holdninger i samfunnet, selv om trenden går i positiv retning. ⁴ Dette er noe av bakgrunnen for ønsket om å spisse mangfoldperspektivet i tiltaksplanen.

Visjon og overordnede mål for tiltaksplanen

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har som mål at fakultetet skal være et sted hvor studenter, ansatte og besøkende kjenner seg velkommen og inkluderes uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder. Tiltaksplanen skal være et verktøy for å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering.

Overordnede mål og tiltak på ledernivå

Mål 1: LIM-arbeidet skal være tydelig forankret hos ledelsen på fakultet og institutter. Institutt- og fakultetsledelsen skal ha god kunnskap om LIM-arbeid og relevante tiltak. Fakultetet skal i planperioden ha særlig oppmerksomhet mot mangfold, samtidig som arbeidet med kjønnsbalanse fortsetter.

Delmål 1.1: Ansvar for LIM-arbeidet skal eies av faglig og administrativ ledelse på fakultet og institutt.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.1.1	Kompetanse og erfaring med LIM-arbeid skal etterspørres og vektlegges ved rekruttering av ledere til fakultetet.	Fakultets- og instituttledelse
1.1.2	LIM-arbeidet ved instituttene skal månedlig være tema i fakultetets ledermøter	Fakultetsledelse
1.1.3	LIM-arbeid skal være tema i medarbeidersamtaler med instituttledere og administrasjonssjefer	Dekan og instituttledere

³ [Fakultetsstyresak 2024/68](#)

⁴ <https://www.bufoir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/holdninger>

Delmål 1.2: Ledelsen ved fakultet og institutter skal ha høy kompetanse innen LIM-arbeid, særlig rettet inn mot mangfold.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.2.1	Fakultetets ledergruppe skal tilbys opplæring og kursing gjennom et nytt «Lederprogram for LIM-arbeid»	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 1.3: Fakultetet skal videreføre arbeid med kjønnsbalanse og likestilling gjennom planperioden, med særlig oppmerksomhet mot motstand og hindringer mot balansearbeid.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.3.1	Instituttene skal gjennomføre, evaluere og revidere tiltak i lokale tiltaksplaner for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold i planperioden.	Instituttledelse
1.3.2	Fakultetet skal i planperioden arbeide med kjønnsbalanse og likestilling gjennom Balanse-prosjektet GenderAct2	Fakultets- og instituttledelse
1.3.3	Fakultetet skal videreføre sin bevilgning til likestillingsmidler, og i tråd med sentrale retningslinjer også bruke disse midlene til tiltak for mangfold og rekruttering	Fakultetsledelse

Kjønnsbalanse og likestilling

Fakultetet har i forrige planperiode jobbet målrettet for bedret kjønnsbalanse og likestilling gjennom GenderAct-prosjektet. Fakultetet vil i inneværende planperiode fortsette det viktige arbeidet med kulturendring og konkrete tiltak gjennom oppfølgerprosjektet GenderAct 2. Prosjektet er spesielt innrettet mot motstand. For 2024 er det i fakultetsstyret vedtatt som måltall at andel kvinner rekruttert til førsteamanuensisstillinger skal være minst 40%, mens det for kvinnelige ansatte i II-stillinger er satt et måltall på 50% ⁵.

Mål 2: Like muligheter for alle uavhengig av kjønn, forbedret kjønnsbalanse og likestilling ved fakultetet blant ansatte og studenter, og en rettferdig og inkluderende praksis for arbeidsfordeling.

Delmål 2.1: Fakultetet skal fortsette sitt arbeid med kultur- og holdningsendring, og skal spesielt ha oppmerksomhet på motstand mot balansearbeid. Spesiell innsats legges i å heve kompetansen til forskningsledere og forskningsgruppeledere.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.1.1	Kompetanseheving for fakultetets ledergruppe ved å gi motstand mot balansearbeid en sentral plass i Lederprogram for LIM-arbeid	Fakultets- og instituttledelse

⁵ <https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/3 - nokkeltall og fastsetting av maltall.pdf>

2.1.2	Opprette Forskningslederprogram i regi av GenderAct2 - først for to pilotinstitutter	Fakultets- og instituttledelse
-------	--	--------------------------------

Delmål 2.2: God kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger i tråd med fakultetets til enhver tid gjeldende måltall.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.2.1	Gjennomføre jevnlig og obligatorisk opplæring til ledere, ansettelsesutvalg, og komiteer knyttet til kjønnsbalanse, mangfold og likestilling, for å sikre etterlevelse av følgende: • Spørsmål om kjønnsbalanse skal adresseres i alle steg i rekrutteringsprosesser. Ved oversendelse av innstilling må dette dokumenteres • Fagmiljøet må ta aktive initiativ for å identifisere potensielle søkere av det underrepresenterte kjønn – søkekomiteer skal benyttes ved alle utlysninger av faste vitenskapelige stillinger • Dersom en utlyst førstestilling ikke har søkere av det underrepresenterte kjønn, skal instituttleder i samarbeid med dekan vurdere om stillingen bør lyses ut på nytt, med forsterkede tiltak for å hente inn kvalifiserte søkere • Dersom ingen av det underrepresenterte kjønn er rangert i innstillingen fra instituttleder, skal stillingen normalt lyses ut på nytt. Dekanen skal i samarbeid med instituttleder vurdere om det foreligger tungtveiende grunner for å ikke lyse ut på nytt	Dekan, Instituttledelse, HR
2.2.2.	Bidra til CV-bygging for underrepresenterte kjønn ved å ta inn karriereplanlegging i medarbeidersamtalen og ha fokus på deltakelse i meritterende oppgaver.	Instituttledelse, i samarbeid med fagmiljø, forskningskoordinator, forskerutdanningsutvalg
2.2.3	Innstegsstillinger for rekruttering av talenter av det underrepresenterte kjønn er et virkemiddel som bør brukes	Institutt og fakultetsledelse

Delmål 2.3: Fakultetet skal ha et økt fokus på karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.3.1	Plan for professoroppyrkk skal være på agendaen i medarbeidersamtaler med førsteamanuenser. Instituttleder skal ha særlig oppmerksomhet på å støtte og	Instituttleder

	tilrettelegge for at førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn får mulighet til å kvalifisere seg til opprykk.	
2.3.2	Universitetsstipendiatstillinger bør brukes aktivt for å prioritere førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn som arbeider med å kvalifisere seg til professoropprykk. Dette gjelder spesielt nytilsatte, og startpakke med stipendiatstilling skal normalt tilbys alle førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn.	Instituttleder
2.3.3	Tilgjengelige likestillingsmidler skal i tillegg til mangfoldstiltak prioriteres inn mot førsteamanuensisstillinger av det underrepresenterte kjønn for å legge til rette for raskere karriereutvikling, samt til rekruttering av II'er stillinger av det underrepresenterte kjønn. Prioritering ved tildeling av strategiske forskningsmidler, tildeling av driftsmidler og andre karrierefremmende midler bør i tillegg tas i bruk.	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 2.4: Bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.4.1	Det skal etableres en arbeidsgruppe med mandat å identifisere tiltak for å bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger. Aktivitetene skal innarbeides i tiltaksplanen fra 2025.	

Delmål 2.5: Bedre kjønnsbalansen blant studentene

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.5.1	Institutter som har utfordringer med kjønnsbalanse på sine studieprogram, skal jobbe målrettet med rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg flere søkere av det underrepresenterte kjønn.	Utdanningsledere, studieadministrasjon
2.5.2	Det skal også vurderes særskilte tiltak for å ivareta studenter av det underrepresenterte kjønn på studiet for å sikre god gjennomføring og forebygge frafall.	Utdanningsledere, studieadministrasjon
2.5.3	Forskningsbaserte tiltak skal identifiseres og iverksettes for å sikre at kjønnete ulikheter/bias minimeres i utdanningen, og for å bevisstgjøre undervisere på kjønns- og mangfoldperspektivet for rettferdig og universell utforming av våre utdanningstilbud	SERC

Delmål 2.6: Fakultetet skal være en rettferdig og inkluderende arbeidsgiver, der alle har like muligheter, uavhengig av kjønn. Det skal legges spesiell vekt på kjønn både ved arbeidsfordeling av ikke-meritterende oppgaver og representasjon i lederposisjoner.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.6.1	Instituttene skal ta hensyn til kjønn ved fordeling av både meritterende og ikke meritterende ansvar og oppgaver	Instituttledelse
2.6.2	Vitenskapelig ansatte av det underrepresenterte kjønn skal få skjermet tid til å arbeide med meritterende oppgaver. Særlig viktig er dette for førsteamanuenser før oppnådd professoropprykk.	Instituttledelse
2.6.3	Instituttene skal arbeide aktivt for å oppnå en klar forbedring av kjønnsbalanse i forskningsledelse. Det skal arbeides planmessig og målrettet for å oppnå en markant økning av prosjektledere av det underrepresenterte kjønn i søknader (SFF, TMF mv)	Instituttledelse

Delmål 2.7: Fakultetet skal praktisere nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.7.1	Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med UiBs rutiner og retningslinjer for seksuell trakassering ⁶ og varslingskanaler ⁷ - og rutiner for personer som opplever eller observerer seksuell trakassering	Fakultets- og instituttledelse, studieadministrasjon
2.7.2	Fakultetet skal etablere en arbeidsgruppe som gis mandat å utforme en code of conduct og opplærings/briefing-rutiner for felt- og toktaktiviteter for å hindre seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet under felt- og toktaktiviteter.	Fakultets- og instituttledelse, HR-seksjon

Mangfold og inkludering

Mål 3: Ansatte og studenter ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skal oppleve tilhørighet, kjenne seg inkludert og ha like muligheter ut fra sine forutsetninger, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

Delmål 3.1: Fakultetet skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der alle har en opplevelse av at de hører til, er en verdsett del av i felleskapet, og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

⁶ <https://www.uib.no/student/104396/retningslinjer-konflikter-mobbing-trakassering-og-seksuell-trakassering-som-ber%C3%B8rer>

⁷ <https://www.uib.no/varsling>

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.1.1	Lokale tiltak for mangfold og inkludering skal utarbeides og skrives inn i lokale handlingsplanger, tilpasset lokale utfordringer ved instituttene.	Instituttledelse
3.1.2	Mangfold- og inkluderingsarbeid ved instituttene skal forankres bredt, i relevante utvalg og råd, blant gruppeledere, tillitsvalgte, verneombud HMS-koordinator og studenter	Instituttledelse
3.1.3	Informasjon om viktige tema skal kommuniseres tydelig og være tilgjengelig både på norsk og engelsk	Fakultets- og instituttledelse
3.1.4	Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk innen tre år etter ansettelse. Faste ansatte med annet morsmål enn norsk, svensk eller dansk skal tilbys norskopplæring	Leder og HR-avdeling

Delmål 3.2: Studenter ved fakultetet, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder, skal ha gode og like faglige utviklingsmuligheter gjennom studiene. Det skal være en kultur for systematisk og godt mottak av nye studenter ved instituttene og på fakultetet.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.2.1	Studieadministrasjon og undervisningsledelse ved instituttene skal tilbys opplæring/kursing om mangfold og inkludering	Studiesjef, visedekan for utdanning
3.2.2	Fakultetet skal opprette et opplæringstilbud innen mangfold og inkludering for studenttillitsvalgte	Studiesjef, visedekan for utdanning
3.2.3	Mangfoldet i studentmassen skal gjenspeiles i fakultetets rekrutteringsarbeid, bildebruk og kommunikasjon utad	Fakultets- og instituttledelse, i samarbeid med kommunikasjonsmedarbeidere og studieadministrasjon
3.2.4	Instituttene skal ha et spesielt fokus på inkluderende mottak av studenter fra utenfor EU/EØS, og alle slike studenter skal få en buddy/fadder første uke	Studieadministrasjon, fagutvalg
3.2.5	Det skal være en kultur for inkludering av internasjonale studenter og innvekslingsstudenter, og en skal jobbe for at det ved instituttene avholdes faglige og sosiale arrangementer der deler av opplegget er på engelsk. Dette gjelder særlig ved studiestart	Studieadministrasjon, fagutvalg, i dialog med linjeforeninger
3.2.6	Fakultet og institutt har et ansvar for at studenter som opplever seg særskilt utsatt på grunn av geopolitiske/sikkerhetspolitiske forhold, blir ivarettatt.	Fakultets- og instituttledelse.

Fakultetet skal ha et spesielt fokus på to tema i mangfoldarbeidet i inneværende planperiode. Dette konkretiseres i delmål 3.3. og 3.4 med påfølgende tiltak:

Delmål 3.3: Fakultetet skal i planperioden ha spesielt fokus på kompetanseheving og tiltak knyttet til gruppen som utgjøres av personer med innvandrerbakgrunn/flerkulturell bakgrunn.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.3.1	Tema knyttet til innvandrerbakgrunn/flerkulturell bakgrunn tas opp i egen modul i fakultetets lederprogram for LIM-arbeid	Fakultetsledelsen
3.3.2	Fakultetet skal tilby opplæring av ansatte i studie- og HR-administrasjonen, som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av denne ansattgruppen i deres rolle som førstelinjekontakt	Studiesjef, HR-sjef
3.3.3	Fakultetet skal utarbeide og tilby en årlig workshop om språk og inkludering, som et tiltak for ansatte som ikke har norsk som førstespråk, basert på eksisterende opplegg ved GEO	Fakultets- og instituttledelse
3.3.4	Fakultetet skal skape møteplasser som fremmer inkludering, samhold og trivsel, som Internasjonal dag og Språkkafé	Fakultets- og instituttledelse
3.3.5	Fakultet og institutt har et ansvar for at ansatte som opplever seg særskilt utsatt på grunn av geopolitiske/sikkerhetspolitiske forhold, blir ivaretatt.	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 3.4: Fakultetet skal i planperioden ha særlig oppmerksomhet mot kompetanseheving og tiltak innenfor temaet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.4.1	Fakultetets ledergruppe skal få en reell kompetanseheving ved at seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk tas opp som en egen modul i fakultetets lederprogram for LIM-arbeid	Fakultetsledelse
3.4.2	Fakultetet skal tilby opplæring av ansatte i studie- og HR-administrasjonen, som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av denne ansattgruppen i deres rolle som førstelinjekontakt	Studiesjef, HR-sjef
3.4.3	Fakultetet skal være synlig inkluderende mot LHBTIQ-personer ⁸ , for eksempel ved bruk av symboler som regnbuevimper, regnbuebannere og arrangementer i tilknytning til pride.	Fakultets- og instituttledelse

⁸ [Lhbt+-ordlista](#) | [Bufdir](#)

Delmål 3.5: Fakultetet skal ha nulltoleranse for diskriminerende adferd, mobbing og trakassering knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag, herunder kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonshemning, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.5.1	Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med UiBs rutiner og retningslinjer for mobbing og trakassering ⁹ og varslingskanaler ¹⁰ - og rutiner for personer som opplever eller observerer slik adferd.	Fakultets- og instituttledelse, studieadministrasjon

Referansedokument

[UiB-strategi 2023 - 2030](#)

[MatNat-strategi 2023-2030](#)

[UiB Handlingsplan mangfold, inkludering og likestilling 2023-2025](#)

[Handlingsplan LHBTIQ Trygghet, mangfold og åpenhet](#)

⁹ <https://www.uib.no/student/104396/retningslinjer-konflikter-mobbing-trakassering-og-seksuell-trakassering-som-ber%C3%B8rer>

¹⁰ <https://www.uib.no/varslinq>

Nøkkeltall ansatte og studenter ved matematisk-naturvitenskapelig fakultet

Vedlegg til tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold (2024-2026) - tall hentet fra DBH

Studenter *fordelt på kjønn*

Lavere grad (totaltall og antall kvinner)

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Avdelingsnavn	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt
MN-fakultetet	200	425	215	450	165	430	165	370	195	400	140	335	175	440	155	385	135	350
Geofysisk institutt	35	55	35	55	40	60	35	55	25	50	25	45	20	40	25	45	10	25
Institutt for biovitenskap	190	310	180	325	175	300	265	415	210	325	270	385	265	410	295	435	300	455
Institutt for fysikk og teknologi	90	290	70	250	55	235	35	180	25	140	10	100	45	170	35	110	45	115
Institutt for geovitenskap	150	275	115	220	95	190	65	130	55	105	80	155	105	225	145	295	165	335
Institutt for informatikk	35	250	45	305	50	365	65	465	80	565	130	705	200	855	160	710	185	660
Kjemisk institutt	60	160	70	170	65	165	50	140	50	125	45	105	55	120	55	130	45	125
Matematisk institutt	75	155	75	195	80	185	70	170	50	120	85	165	50	125	65	175	55	150
Molekylærbiologisk institutt	85	105	95	125	85	120												
Sum	915	2030	895	2095	815	2045	745	1925	690	1835	785	2000	785	2000	930	2280	945	2215

Lavere grad (andel kvinner)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Andel	Trend kvinner
MN-fakultetet	47%	48%	38%	45%	49%	42%	40%	40%	39%	Ubalanse	Nedadgående
Geofysisk institutt	64%	64%	67%	64%	50%	56%	50%	55%	40%	Balanse	Nedadgående
Institutt for biologi	61%	55%	58%	64%	65%	70%	65%	68%	66%	Ubalanse	Stabilt
Institutt for fysikk og teknologi	31%	28%	23%	19%	18%	10%	26%	32%	39%	Ubalanse	Bedring
Institutt for geovitenskap	55%	52%	50%	50%	52%	52%	47%	49%	49%	Balanse	Nedadgående
Institutt for informatikk	14%	15%	14%	14%	14%	18%	23%	23%	28%	Klar ubalanse	Bedring
Kjemisk institutt	38%	41%	39%	36%	40%	43%	46%	42%	36%	Ubalanse	Nedadgående
Matematisk institutt	48%	38%	43%	41%	42%	52%	40%	37%	37%	Ubalanse	Nedadgående
Molekylærbiologisk institutt	81%	76%	71%								
Sum	45%	43%	40%	39%	38%	39%	39%	41%	43%	Balanse	Stabilt – svak bedring

Balanse= intervallet 40-60%

Ubalanse= 20-40% og over 60%

Klar ubalanse= Under 20% og over 80%

Høyere grad (totaltall og antall kvinner)

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Avdelingsnavn	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt
MN-fakultetet	45	110	55	155	55	135	55	120	45	120	35	90	35	90	35	90	50	110
Geofysisk institutt	20	65	10	55	40	95	45	100	50	120	80	195	90	225	105	235	120	245
Institutt for biovitenskap	110	175	125	190	155	235	180	300	210	335	225	360	245	380	240	360	225	330
Institutt for fysikk og teknologi	40	130	50	140	45	135	45	140	55	165	60	190	55	170	50	155	55	155
Institutt for geovitenskap	65	115	70	115	65	105	60	95	50	95	50	100	50	100	45	90	70	115
Institutt for informatikk	10	85	15	95	25	130	25	155	55	210	50	230	75	285	45	230	50	255
Kjemisk institutt	25	60	25	45	40	65	55	95	65	120	85	150	95	170	100	150	95	145
Matematisk institutt	135	280	140	280	160	320	160	315	150	310	155	300	135	275	145	285	135	275
Molekylærbiologisk institutt	25	40	20	25	15	15												
Sum	480	1045	515	1095	600	1235	625	1315	685	1465	750	1610	780	1695	765	1705	800	1630

Høyere grad (andel kvinner kvinner)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Andel	Trend
MN-fakultetet	41%	35%	41%	46%	38%	39%	46%	39%	45%	Balanse	Bedring
Geofysisk institutt	31%	18%	42%	45%	42%	41%	45%	45%	45%	Balanse	Bedring
Institutt for biologi	63%	66%	66%	60%	63%	63%	60%	67%	68%	Ubalanse	Stabil
Institutt for fysikk og teknologi	31%	36%	33%	32%	33%	32%	32%	32%	35%	Ubalanse	Stabil
Institutt for geovitenskap	57%	61%	62%	63%	53%	50%	63%	50%	61%	Ubalanse	Stabil
Institutt for informatikk	12%	16%	19%	16%	26%	22%	16%	20%	20%	Klar ubalanse	Bedring
Kjemisk institutt	42%	56%	62%	58%	54%	57%	58%	67%	66%	Ubalanse	Stabil
Matematisk institutt	48%	50%	50%	51%	48%	52%	51%	51%	49%	Balanse	Stabil
Molekylærbiologisk institutt	63%	80%	100%								
Sum	46%	47%	49%	48%	47%	47%	46%	45%	49%	Balanse	Stabil

Balanse= intervallet 40-60%

Ubalanse= 20-40% og over 60%

Klar ubalanse= Under 20% og over 80%

Studenter samlet (totaltall og antall kvinner)

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Avdelingsnavn	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt
MN-fakultetet	245	535	270	605	220	565	220	490	240	520	175	425	210	535	190	470	185	460
Geofysisk institutt	55	120	45	110	80	155	80	155	75	170	105	240	110	260	130	280	130	270
Institutt for biovitenskap	300	485	305	515	330	535	445	715	420	660	495	745	510	790	535	795	520	785
Institutt for fysikk og teknologi	130	420	120	390	100	370	80	320	80	305	70	290	100	345	90	265	105	270
Institutt for geovitenskap	215	390	185	335	160	295	125	225	105	200	130	255	160	325	190	380	235	445
Institutt for informatikk	45	335	60	400	75	495	90	620	135	775	180	935	275	1140	205	940	240	920
Kjemisk institutt	85	220	95	215	105	230	105	235	115	245	130	255	150	295	155	280	140	270
Matematisk institutt	210	435	215	475	240	505	230	485	200	430	240	465	185	405	210	465	190	420
Molekylærbiologisk institutt	110	145	115	150	100	135												
Sum	1395	3075	1410	3190	1415	3280	1365	3240	1375	3300	1535	3610	1535	3610	1695	3875	1750	3840

Studenter samlet (andel kvinner og trend)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Andel	Trend
MN-fakultetet	46%	45%	39%	45%	46%	41%	39%	35%	40%	Ubalanse	Nedadgående
Geofysisk institutt	46%	41%	52%	52%	44%	44%	42%	46%	48%	Balanse	Nedadgående
Institutt for biovitenskap	62%	59%	62%	62%	64%	66%	65%	67%	66%	Ubalanse	Stabil
Institutt for fysikk og teknologi	31%	31%	27%	25%	26%	24%	29%	34%	39%	Klar ubalanse	Bedring
Institutt for geovitenskap	55%	55%	54%	56%	53%	51%	49%	50%	53%	Balanse	Nedadgående
Institutt for informatikk	13%	15%	15%	15%	17%	19%	24%	22%	26%	Klar ubalanse	Bedring
Kjemisk institutt	39%	44%	46%	45%	47%	51%	51%	55%	52%	Balanse	Stabil
Matematisk institutt	48%	45%	48%	47%	47%	52%	46%	45%	45%	Balanse	Stabil
Molekylærbiologisk institutt	76%	77%	74%								
Sum	45%	44%	43%	42%	42%	43%	43%	44%	46%	Balanse	Bedring

Balanse= intervallet 40-60%, Ubalanse= 20-40% og over 60%, Klar ubalanse= Under20% og over 80%

Avlagte doktorgrader

Avdelingsnavn	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Geofysisk	8	4	7	2	5	3	10	5	6	5	9	4	10	5
Biovitenskap	19	13	15	8	16	10	20	15	30	13	21	11	20	11
Fysikk og teknologi	13	5	13	3	16	4	11	3	14	8	8	2	7	1
Geovitenskap	10	3	8	3	4	2	8	3	8	3	13	6	16	7
Informatikk	7	2	7	0	3	0	7	1	9	4	7	4	10	1
Kjemisk	6	1	10	4	5	1	5	4	8	3	3	2	7	2
Matematisk	4	1	8	2	3	1	7	3	5	1	8	1	5	2
Molekylærbiologisk	7	5	7	4	7	4	4	1						
Sum	74	34	75	26	59	25	72	35	80	37	69	30	75	29

Avdelingsnavn	2021		2022		2023		2014-2023		
	Totalt	Kvinner (antall)	Total	Kvinner (antall)	Total	Kvinner (antall)	Totalt	Kvinner	K%
Geofysisk	9	3	8	4	7	4	79	39	49
Biovitenskap	23	10	13	7	20	15	197	113	57
Fysikk og teknologi	9	3	11	1	11	2	113	32	28
Geovitenskap	9	5	4	0	13	7	93	39	42
Informatikk	14	7	12	2	10	3	86	24	28

Kjemisk	7	2	2	2	3	2	56	23	41
Matematisk	12	4	4	1	10	3	66	19	29
Molekylærbiologisk							25	14	56
Sum	83	34	54	17	74	36	715	303	42

Stillinger oppdatert tom 2023

Stipendiater – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk institutt	19	53	23	53	24	56	24	54	29	55	31	64	31	54	29	55	26	58
Institutt for biovitenskap	44	52	44	55	40	60	44	61	58	64	55	62	54	61	46	59	39	68
Institutt for fysikk og teknologi	34	38	28	32	24	32	26	19	33	21	41	27	46	33	44	32	42	41
Institutt for geovitenskap	33	39	36	44	41	36	38	53	35	43	33	45	42	43	45	42	37	45
Institutt for informatikk	27	37	36	33	36	36	39	23	45	27	39	26	44	27	40	25	31	25
Kjemisk institutt	22	36	23	43	20	55	20	49	19	48	26	46	23	44	25	49	22	42
Matematisk institutt	20	35	23	30	23	30	23	35	24	25	25	24	25	29	32	22	30	20
Molekylærbiologisk institutt	12	67	12	58	11	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sars Centre																	11	36
Sum	211	43	225	43	218	43	214	43	243	42	249	43	264	42	219	41	228	42

Postdoktor – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk institutt	12	33	16	42	16	44	15	53	14	57	17	52	15	68	20	55	18	56
Institutt for biologi	18	50	15	60	17	52	23	47	21	55	29	59	28	57	40	52	31	55
Institutt for fysikk og teknologi	11	27	10	18	14	14	12	17	15	20	11	9	12	17	14	7	13	8
Institutt for geovitenskap	30	37	22	32	17	29	13	38	15	47	16	38	18	39	17	24	20	35
Institutt for informatikk	6	50	12	33	13	31	13	23	12	17	12	25	15	20	21	14	18	22
Kjemisk institutt	8	38	8	13	8	0	4	25	7	14	5	20	5	20	5	20	5	0
Matematisk institutt	5	0	6	17	8	13	8	13	3	33	3	0	6	0	7	0	7	15
Molekylærbiologisk institutt	10	30	11	55	7	57												
Michael Sars Centre																	11	18
Sum	100	36	99	37	100	32	88	35	87	39	93	39	99	40	124	25	123	26

Forskere (faste og midlertidige) – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk	12	41	13	39	14	31	17	20	19	11	25	20	25	34	21	29	21	39
Biovitenskap	19	42	18	55	17	61	21	57	25	52	22	59	22	66	20	51	23	47
Fysikk og teknologi	14	30	10	21	12	26	15	48	20	36	19	35	19,4	25	20	33	17	35
Geovitenskap	8	50	12	52	23	34	19	42	18	17	15	14	13	15	15	29	12	17
Informatikk	11	9	11	36	16	13	12	17	16	13	13	15	11	0	11	27	8	0
Kjemisk	4	50	4	25	4	25	2	0	4	47	6	29	5	17	3	33	5	20
Matematisk	1	0	1	0	3	0	4	0	4	25	6	35	6	16	6	17	9	47
Molekylærbiologisk	5	59	5	63	4	79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Sars Centre																	13	46
Sum	73	36	73	42	93	34	89	36	105	28	106	31	101	31	96	31	108	31

Førstestillinger – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk	18	7	18	6	18	6	20	11	24	19	24	21	23	18	25	21	22	22
Biovitenskap	44	21	47	23	45	29	55	33	65	33	65	32	61	36	61	38	56	38
Fysikk og teknologi	31	16	33	12	31	13	32	17	31	18	31	17	34	13	32	19	32	19
Geovitenskap	33	18	36	22	36	24	37	21	40	23	38	22	41	20	38	23	35	26
Informatikk	22	9	23	13	24	16	28	16	32	17	34	18	32	22	34	18	35	22
Kjemisk	23	13	24	17	25	21	26	24	27	23	25	22	26	23	25	26	25	29
Matematisk	27	19	29	21	28	21	28	21	29	20	34	16	33	17	32	16	29	18
Molekylærbiologisk	9	33	9	43	8	49												
Michael Sars Centre																	1	
Sum	211	17	221	19	217	21	228	22	249	23	254	22	250	23	248	25	237	26

Ansatte - oppsummert

Ansatte undervisning, forskning og formidling

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk institutt	62	32	72	35	75	35	77	34	86	36	97	40	97	42	96	40	88	44
Institutt for biovitenskap	130	38	130	43	126	46	147	47	173	49	172	50	170	52	168	50	151	51
Institutt for fysikk og teknologi	91	28	81	21	82	21	85	23	99	23	103	23	114	25	114	24	107	29
Institutt for geovitenskap	105	33	107	35	118	31	108	38	108	32	103	31	118	30	117	31	109	34
Institutt for informatikk	68	25	85	28	92	26	95	19	106	20	100	21	108	21	110	21	96	23
Kjemisk institutt	58	27	61	27	59	30	53	33	57	32	63	32	61	32	60	37	60	32
Matematisk institutt	54	24	61	24	63	23	64	24	61	23	68	20	71	19	77	18	76	23
Molekylærbiologisk institutt	37	47	37	54	30	50												
Michael Sars Centre																	36	33
Sum	610	32	635	33	646	32	629	33	690	33	707	33	740	34	742	32	723	34

Ansatte teknisk og administrative stillinger

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Fakultetssekretariat	32	74	38	69	62	74	60	74	63	77	68	76	57	76	57	77	59	77
Geofysisk	23	47	25	40	19	39	24	44	28	58	29	59	30	61	29	62	28	53
Biovitenskap	59	67	61	63	50	62	61	65	70	69	73	72	72	75	69	75	65	71
Fysikk og teknologi	35	38	32	38	26	35	32	36	27	37	31	43	28	42	24	40	28	42
Geovitenskap	40	45	46	47	41	40	40	42	38	49	42	48	39	51	34	42	37	42
Informatikk	16	50	17	35	20	36	25	42	21	52	25	51	24	53	24	59	48	36
Kjemisk	18	72	21	62	23	47	19	58	17	70	18	68	16	76	18	74	18	67
Matematisk	8	62	8	62	9	66	6	83	6	67	7	82	6	84	7	83	13	69
Molekylærbiologisk	17	64	16	60	15	66												
Michael Sars Centre																	23	74
Sum	244	58	262	55	257	56	260	58	270	63	295	64	284	65	273	64	329	59

Ansatte samlet alle kategorier

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		Trend kvinner
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	
Fakultetssekretariat	33	72	38	69	63	74	60	74	64	77	69	76	57	76	59	76	60	75	Stabilt
Geofysisk institutt	86	36	97	36	95	36	101	37	114	41	126	44	127	46	125	45	116	46	Bedring
Institutt for biovitenskap	189	47	191	49	177	51	208	52	242	55	246	57	243	59	238	57	216	57	Økende
Institutt for fysikk og teknologi	126	31	113	26	107	24	117	27	126	26	134	28	141	28	138	27	135	32	Stabilt
Institutt for geovitenskap	145	36	153	38	159	33	148	39	146	36	144	35	157	35	151	34	146	36	Stabilt
Institutt for informatikk	84	30	102	29	112	28	120	24	126	25	125	27	132	26	133	28	144	27	Stabilt
Kjemisk institutt	76	38	81	36	81	35	72	40	74	41	81	40	77	41	77	46	77	40	Stabilt
Matematisk institutt	62	29	69	29	72	28	70	29	67	27	74	25	77	24	84	23	89	29	Fallende
Molekylærbiologisk institutt	53	52	54	56	45	55													
Michael Sars Centre																	59	49	
Sum	860	39	903	39	916	39	902	40	965	41	1006	42	1025	42	1005	42	1042	43	Stabilt

**Nøkkeltall over kjønnsfordeling, Universitetet i Bergen totalt
(pr. 1.10.2023 - dbh)**

Kjønnsfordeling i prosent

Indikator	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andel kvinner av totalt antall studenter	58,73	59,44	59,65	60	60,91	61,28
Andel kvinner av kandidater på tre- og fireårige bachelor- og yrkesutdanninger	58,14	56,48	57,66	56,03	59,78	56,99
Andel kvinner av kandidater på ett- og toårige mastergrader	58,06	59,11	58,26	57,44	60	60,75
Andel kvinner av kandidater på femårige master- og profesjonsutdanninger	69,5	66,98	66,71	71,48	69,76	66,89
Andel kvinner av avlagte doktorgrader	53,54	52,84	53,31	55,51	56,82	53,49
Andel kvinner av totalt antall årsverk	52,19	52,39	52,46	53,22	53,21	53,69
Andel kvinner av årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	45,28	45,56	45,46	45,99	45,92	47,61
Andel kvinner av årsverk i tekniske og administrative stillinger	62,97	63,25	63,56	64,44	64,56	62,51



MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING

TILTAKSPLAN 2023 – 2025 // DET MEDISINSKE FAKULTET

UNIVERSITETET I BERGEN



BAKGRUNN

Universitetet i Bergen publiserte i 2023 en ny [handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#). Som del av denne handlingsplanen er fakultetene bedt om å formulere lokale tiltaksplaner. Handlingsplanen legger til grunn at fakultetenes tiltaksplaner skal være kunnskaps- og risikobaserte, samt vurderes og evalueres årlig.

De punktene som, fastsatt av UiB, skal dekkes av tiltaksplanen er:

1. Måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
2. Tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere.
3. Tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
4. Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering.
5. Tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet.
6. 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.
7. Institutt og/eller fakultet skal ha spesifikke tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn.

En intern arbeidsgruppe ved fakultetet har utarbeidet forslag til tiltaksplan for Det medisinske fakultet. Gruppen har i sitt arbeid vektlagt å foreslå tiltak som er gjennomførbare, som kan bidra til et mer mangfoldig fakultet og som ikke virker hemmende på faglig virksomhet.

Tiltaksplanen har vært drøftet i fakultetsledelsen, og ble behandlet og godkjent i fakultetsstyret 14. juni 2023.

INNSATSOMRÅDER FOR MANGFOLD, INKLUDERING OG LIKESTILLING FOR PERIODEN 2023–2025

«ALLE ER VELKOMMEN» ER DET BÆRENDE PRINSIPPET FOR MANGFOLDS- OG INKLUDERINGSARBEID VED DET MEDISINSKE FAKULTET

A. KJØNNSBALANSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER, FAGLIGE LEDERSTILLINGER OG STUDIEPROGRAM	
Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Åpne for at det kan benyttes moderat kjønnskvoltering i ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger og instituttlederstillinger. Bruk av kjønnskvoltering forutsetter like kvalifikasjoner, definert i stillingsutlysningen. Underrepresentasjon er forstått som lavere enn 40 %, målepunkt er institutt og stillingstype.	Institutt
Søke om kvote for underrepresentert kjønn til Medisinstudiet og Integrert masterprogram i odontologi tilsvarende 30 %.	Fakultet - studieseksjonen
Rekruttere flere mannlige søkere til grunnstudiene, med særlig fokus på bachelorprogrammene i ernæring og tannpleie	Fakultet – studieseksjonen
Utrede årsakene til skjev kjønnsfordeling på visse masterprogram	Fakultet og institutt
Være oppmerksom på muligheten for alternativ kjønnsidentitet hos studenter og ansatte, og at kjønnsutjevnerende tiltak kan påvirke denne gruppen.	Fakultet og institutt

B. TILTAK OG INFORMASJON MOT MOBBING, SEKSUELL TRAKASSERING OG DISKRIMINERING	
Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Informere målrettet om SiFra (studentenes varslingssystem for kritikkverdige forhold) også utenom studiestart.	Fakultet og institutt
Studieveiledere og andre ansatte med hyppig studentkontakt skal kjenne til SiFra-systemets rammer, funksjonalitet og grunnleggende rutiner.	Fakultet og institutt
Alle ansatte skal informeres om Sikresiden på sine enheter med jevne mellomrom (på allmøter o.l. minst hvert halvår).	Fakultet og institutt

C. SPRÅK, KULTUR OG INKLUDERING	
Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Innføre et anbefalt introduksjonskurs i norsk, akademisk kultur for stipendiater med utenlandsk bakgrunn som del av MEDMET900 <i>Grunnkurs i medisinsk og helsefagleg forskning</i> .	Fakultet
All informasjon som gis til ansatte og studenter på tvers av studieprogram skal være på både norsk og engelsk	Alle enheter
Faglige ledere (instituttledere, senterledere, forskergrupeledere og fagområdeledere) skal prioritere at ansatte med utenlandsk bakgrunn gis anledning til å delta på norskkurs i regi av UiB	Institutt, faggrupper
Utvikle universitetspedagogisk kurs i universell utforming av undervisning som del av kurspakken til Enhet for læring, eller inkludere temaet i eksisterende kurs.	Fakultet, Enhet for læring
Sette mangfold og inkludering på agendaen i fora som angår arbeids- og studiemiljø, enten ved egne arrangement eller ved bruk av eksisterende	Alle enheter
Sørge for at promoteringsmateriell fra fakultetet til studentrekruttering og informasjon reflekterer et mangfoldig studie- og arbeidsmiljø	Fakultet
Sørge for at opplæring av faddere, studentmentorer og studenttillitsvalgte har mangfoldskompetanse inkludert.	Fakultet

Alle deler av campus som i hovedsak benyttes til utdanningsformål (undervisningsrom, lesesaler) skal ha bønnerom/stillerom i rimelig avstand. Følge opp planlagt ombygging til slikt rom i Alrek helseklynge. Benytte informasjonsskjermer ved fakultet og institutt til å anerkjenne internasjonale festdager og religiøse høytider. Utarbeide plan for hva som rimelig kan inkluderes.	Fakultet, Alrek helseklynge Fakultet og institutt
--	---



Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet 2024 - 2025

Vedtatt av fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet 13. juni 2024

Innledning

Likestilling, inkludering og mangfold i forskning, utdanning og administrasjon er essensielt for å berike våre felles studie- og arbeidsmiljø, lærings- og forskningsmiljøer og for å fremme innovasjon slik at vi kan være relevant og til nytte for samfunnet. Mangfold, likestilling og inkludering kan forbedre kvaliteten på forskning og utdanning ved å utfordre og videreutvikle etablerte ideer og metoder. For å forberede studenter og forskere på å forstå og arbeide i et stadig mer globalisert samfunn, er økt likestilling, inkludering og mangfold avgjørende. Det psykologiske fakultets handlingsplan skal støtte opp under de to overordnede målene i [universitetets handlingsplan](#):

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."

Samtidig må fakultetets handlingsplan også baseres på fakultetets strategiplan. På denne bakgrunn er Det psykologiske fakultetets handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold bygget opp rundt følgende punkter:

- *Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og administrative ansatte.*
- *Å rekruttere, ønske velkommen og ivareta studenter gjennom studieløpet.*
- *Mangfoldsledelse*
- *Kapasitetsbygging for mangfoldskompetanse i organisasjonen.*
- *Mangfold i forskning og utdanning.*
- *Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø.*
- *Språk og internasjonalt ansatte og studenter.*
- *Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.*

Tiltak

Det er viktig å se inkludering og mangfold som en både økonomisk og praktisk styrke, og ikke bare som tiltak som skaper vansker. Anbefalingene og forslag til tiltak i handlingsplanen kan innlemmes i allerede eksisterende aktiviteter. En mulighet kan være å gjennomføre planen som et forskningsprosjekt, og gjøre dette til et punkt på agendaen på forskningsdagen og undervisningsdagen. Det foreslås videre å innføre en årlig "LIM-dag" på fakultets- og instituttnivå med obligatorisk deltakelse. Dette kan inkludere dialog i mindre grupper og relevante innlegg fra interne eller eksterne bidragsyttere. I det følgende foreslås flere konkrete tiltak som over tid vil kreve investering av både tid og penger.

Det vil være viktig å evaluere over tid i hvilken grad de ulike tiltakene i handlingsplanen følges opp.

Avslutningsvis må det presiseres at handlingsplanen også omfatter allerede eksisterende tiltak/aktiviteter, men det er viktig å synliggjøre disse, og på denne måten sikre at de videreføres.

A: Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og teknisk/administrativt ansatte

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Rekrutteringsprosessen	Utlysningstekster som appellerer bredt	HR Institutt	Kontinuerlig
	Bruke letekomiteer for å identifisere søkere fra underrepresenterte grupper (må dokumenteres).	HR Institutt	Kontinuerlig
	Utvikle e-læringskurs for sakkyndigkomiteer, intervjugrupper, instituttledere, HR-medarbeidere og administrasjonssjefer for å styrke deres kompetanse i rekrutteringsprosesser, med et særlig fokus på opplæring av komitemedlemmer som skal vurdere søkere - for å unngå ubevisste fordommer - for å øke forståelse for forskningsarbeid og produkter utenfor konvensjonelle akademiske rammer, der det er relevant.	HR Institutt	Så snart som mulig
	Aktiv bruk av mulighetene i relevant lovverk.	Institutt HR	Kontinuerlig
Karriereveier	Mentor for alle nyansatte	Instituttleder	Første år etter ansettelse
	For teknisk/administrativt ansatte Muligheter for kursdeltakelse og engasjement i sentrale arbeidsgrupper.	Ledelse	Kontinuerlig
	For vitenskapelig ansatte Legge til rette for nettverksbygging og programmer for karriereutvikling, inkludert støtte i prosessen frem mot professoropprykk.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Eksisterende e-læringskurs bør utvides utover kjønn, med begreper som rase, religion, etnisitet, funksjonsevne, seksualitet, kjønnsidentitet m.m.
- Vurderings-, ansettelses- og opprykks-komiteer: Det bør utvikles klare retningslinjer med dokumentasjon gjennom rapportering.
- Årlige undersøkelser relatert til mentorordninger og utviklingsmuligheter for nyansatte.
- Utvikle og starte et forskningsprosjekt som undersøker forhold knyttet til kunnskap om inkludering og mangfold blant ansatte ved fakultetet. Denne undersøkelsen kan gjentas for eksempel ved revidering av denne handlingsplanen.
- Aktiv bruk av mulighetene i relevant lovverk: [Hovedavtalen i staten](#) § 30 og 31 og [UiBs tilpasningsavtale](#), For eksempel moderat kjønnskvoltering og at det er "krav om at bestemte søkergrupper skal innkalles til intervju".

B: Å rekruttere, ønske velkommen og ivareta studenter gjennom studieløpet

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Rekruttere	Sikre at nettsidene til fakultetet har god og tilgjengelig informasjon, også på engelsk. Det må fremgå av fakultetets og instituttens nettsider og sosiale medier at Det psykologiske fakultet er et sted hvor alle kan føle tilhørighet.	Studieseksjonen Institutt	Kontinuerlig
	Besøke videregående skoler for å informere om studieprogrammene og de karrieremulighetene de gir.	Studieseksjonen Institutt	Årlig
Velkomst	Introduksjonsdagene må omfatte informasjon om likestilling, inkludering og mangfold, og viktigheten av å ivareta hverandre for å sikre at alle nye studenter føler seg velkomne og inkludert fra starten.	Fakultet Institutt	Hvert semester
	Mentorordningen bør videreføres og styrkes, og mentorenes mangfoldkompetanse må utvikles.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig
Ivaretakelse	Informasjon om hvordan man melder fra om spesielle behov som hørsels- og synsutfordringer må være enkelt å finne på nettsidene.	Fakultet	Hvert semester
	Snakke med fakultetets studenter for å samle kunnskap om hvordan man kan øke mangfoldet.	Fakultet	Jevnlig
	Legge til rette for mer mangfold i studentutvalgene og involvere studentorganisasjonene i implementeringen av tiltak i LIM-handlingsplanen mot utestenging, mobbing og trakassering.	Fakultet	Hvert semester
	Opprette nettside for studenter med informasjon om UiB og fakultetets målsetninger og konkrete tiltak for mangfold, likestilling, inkludering, tilhørighet og rettferdighet. Denne siden bør også inkludere informasjon om kanaler for å rapportere om uønskede hendelser og hva som skjer etterpå .	Studieseksjonen	Snarest

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Utvikle og starte et forskningsprosjekt som undersøker forhold knyttet til kunnskap om inkludering og mangfold blant studenter ved fakultetet som gjentas ved revidering av handlingsplanen. Forskningsprosjektet bør utvikles sammen med studenter.
- Fullføring av relevant oppdatering og utvikling av nettsider

C: Mangfoldledelse

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
-----------------------------	------------------	-----------	---------

Ledelse	Fakultetet må anmode UiB om å opprette et program som inkluderer opplæring og workshops for ledere på alle nivåer, ledet av kvalifiserte eksperter. Dette er spesielt viktig for nye avdelingsledere, og det bør følges opp over tid.	Fakultet	Snarest
Rekruttering	Formuleringen "Universitetet i Bergen arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegger kjønnsbalanse og mangfold i ledergruppene. Kunnskap om og erfaring med likestillings- og mangfoldarbeid vektlegges ved rekruttering av ledere." (som finnes i utlysningssmalene) bør flyttes til seksjonen "Kvalifikasjoner og egenskaper" for å tillegges mer vekt.	HR	Kontinuerlig
Oppfølging	Det bør innhentes innspill fra ansatte gjennom samtalegrupper for å forstå deres opplevelser, bli kjent med forhold som øker eller hindrer inkludering. Dette kan gjerne være en del av en etablert møtestruktur (f.eks. medarbeidersamtaler og HMS-møter).	Lokal ledelse	Kontinuerlig
	Ledere på alle nivåer må forholde seg til handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold.	Fakultet Ledere	Kontinuerlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Følge opp mot UiB sentralt: Utvikling av et program for mangfoldledelse for alle i lederstillinger.
- Organisering av et spesielt arrangement rettet mot å bygge bevissthet og kompetanse om mangfold og inkludering.

D: Kapasitetsbygging for mangfoldsledelse i organisasjonen

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Opplæring og ressurser	Det er viktig å øke bevissthet og kunnskap om hva mangfold og mangfoldledelse innebærer - særlig blant fakultetets ledere.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig
	Mangfoldstrening bør være en del av de obligatoriske komponentene i ph.d.-utdanningen.	Forskningsskolene	Kontinuerlig
Arbeidsgruppe på fakultetsnivå	Opprette en arbeidsgruppe på fakultetsnivå som består av representanter fra de ulike enhetene pluss studenter.	Fakultet	Snarest

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Opplæring og ressurser må tilbys på alle nivåer for å bygge bevissthet om viktigheten av mangfoldkompetanse, ikke minst når det gjelder makt(a)symmetri (f.eks. i veiledningsforhold og i forholdet mellom akademisk og teknisk/administrativt ansatte).

- For ph.d.-utdanningen; Undersøke om det allerede finnes opplæringsopplegg og initiere nye opplegg ved behov.
- Arbeidsgruppen skal støtte fakultetet i å følge opp punktene i handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold.
- Synliggjøre aktiviteter knyttet til likestilling-, inkludering- og mangfoldarbeid og -aktiviteter som allerede pågår på avdelings- og gruppenivå gjennom ulike (allerede eksisterende) rapporteringskanaler (årsmeldinger, halvårsrapporter osv.)

E: Mangfold i forskning og utdanning

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Nettsider	Fakultetets nettsider bør formidle et budskap om at fakultetet er en plass hvor alle kan føle tilhørighet og se muligheter for faglig utvikling og karrierebygging, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder m.m.	Fakultet	Snarest og kontinuerlig
Livsfasetilpasning	Det er viktig å tilrettelegge for ulike behov i ulike livsfaser.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig / ved behov
Kartlegging av muligheter	Se på muligheter for hvordan fakultetet kan støtte forskning som fremmer mangfold og inkludering, selv når disse ikke umiddelbart reflekteres i tradisjonelle suksesskriterier.	Fakultet	Kontinuerlig
Masterprosjekter	Tilby masterprosjekter som utforsker aspekter ved likestilling, mangfold og inkludering i ulike studieprogrammer.	Institutt	Kontinuerlig
Evalueringskriterier	Kriteriene for ulike stillinger bør evalueres for å se om ekspertise innen mangfold og inkludering er representert.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Masterprosjekter; Dette vil ikke bare gi studentene verdifull forskningserfaring, men også bidra til fakultetets samlede kunnskap om disse temaene
- Livsfasetilpasning; Dette bidrar til å sikre at ansatte og studenter på alle stadier i livet kan få likere muligheter til å trives og å utvikle seg karrieremessig.
- Evaluering av stillingskriterier; For eksempel, bør kompetanse innen universell utforming eller inkluderende undervisning være indikert for stillinger som førsteamanuensis eller professor når det gjelder pedagogisk kompetanse? En slik tilnærming vil sikre at fakultetet tiltrekker seg og anerkjenner ansatte som kan bidra til et mer inkluderende læringsmiljø.

F: Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Nettsider	Fakultetets nettsider må gjenspeile et inkluderende miljø, for eksempel gjennom bruk av bilder som viser mangfoldet av personer som kan trives på fakultetet, uavhengig av kjønn,	Fakultet	Kontinuerlig

	etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder m.m.		
Holdninger	Vise både i ord og handling at diskriminerende og fordomsfull atferd er uakseptabelt.	Ledere, forelesere mentorer faddere	Kontinuerlig
Følge universitets- og høyskoleloven	Alle ansatte har en plikt til å kjenne til og følge Universitets- og høyskoleloven som stadfester at læringsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd.	Alle	Kontinuerlig
Årlige aktiviteter	Arrangeres aktiviteter på enhetsnivå som fokuserer på undersøkelse av ulike maktforhold i lærings- eller arbeidsmiljøet. Eksempler på temaer kan være hvordan «ableist» (diskriminerende mot arbeidsuføre eller funksjonshemmede) språkbruk utspiller seg i klasserommet, avdelingen eller programmet, hvordan rasisme kommer til overflaten, og hvordan man kan snakke om sexisme i et klasserom, en avdeling eller en forskergruppe med flertall av kvinner.	Enhetsledelse	Årlig
Ledelse/lederteam	Etterstrebe mangfold og kjønnsbalanse i alle lederteam.	Ledelse på alle nivåer	Kontinuerlig
Synliggjøring og feiring av mangfoldet	En feiring av mangfoldet kan være arrangementer som hyller de ulike kulturene, bakgrunnene og erfaringene til studenter og ansatte.	Enhetsledelse	Ved nyansettelser

G: Språk og internasjonalt ansatte og studenter

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Kommunikasjon og utsending av informasjon	Kommunikasjon/informasjon som sendes ut til alle ansatte og/eller studenter ved Det psykologiske fakultet må være på både norsk og engelsk.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig
Utforskende holdning	En utforskende holdning og takhøyde i møte med ulike uttrykk for kultur, kjønnsidentitet m.m., er viktig.	Alle	Kontinuerlig
Bygge bevissthet rundt forskjellene mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet	1. Normalisering av kjønnsinkluderende språkbruk. 2. Bruk av foretrukne pronomen (og strategier for å ta opp dialog om korrekte pronomen), normalisering av bruk av 'hen' eller 'de/dem' på norsk.	Alle	Kontinuerlig

Fadder	Fadderordning for alle nyansatte, og spesielt for utenlandske arbeidstakere/studenter, eller de som kommer utenbys fra uten nettverk i byen.	Institutt Studentorganisasjoner	Kontinuerlig
Språkopplæring	Legge til rette for gjennomføring av språkopplæring for internasjonalt ansatte.	Instituttledelse Nærmeste leder	Ved nyansettelse

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Kommunikasjon: Sikre at informasjonen er tilgjengelig for alle, uavhengig av språkbakgrunn.
- Språkopplæring: Undersøke blant nyansatte og studenter om de har opplevd språklig relaterte utfordringer i sin første tid ved UiB for å forbedre integreringen og tilretteleggingen for nyankomne.

H: Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Opplæring	Sikre gjennom opplæring at ledere ved Det psykologiske fakultet er godt rustet til å forebygge og følge opp situasjoner, forhold og samhandlingskultur som involverer diskriminering, trakassering og seksuell trakassering . Opplæring og informasjon om "Si fra"-systemet og Studentombudet til nye studenttillitsvalgte, PSF og ansatte.	Fakultet Institutt HR Læringsmiljøkontakt	Ved ansettelse av nye ledere. I løpet av september hvert år.
Regelmessig oppdatering	Regelmessig oppdatering om UiBs rutiner for varsling ved episoder eller mistanke om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.	Ledere Verneombud Studentmentor	Årlig
Universell utforming i undervisning	Alle forelesere må bruke universell utforming i undervisningen. Regelmessige kurs om universell utforming i alle undervisningsaktiviteter; forelesninger, seminar, laboratorieundervisning, feltarbeid og klinikk/praksis.	Forelesere Programansvarlige	Kontinuerlig Årlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Opplæringen: Lage e-læringskurs som dekker temaer som diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og ubevisste fordommer, og hvordan disse håndteres hvilke varslingsrutiner som gjelder. Gjennomføre UiBs HMS-kurs for ledere.
- Regelmessig oppdatering: Kan gjøres for eksempel under HMS-dager og ved studiestart for studenter.
- Universell utforming: Alle ansatte bør regelmessig gjennomføre kurs om universell utforming. Kurset bør gjennomføres i fellesskap, med diskusjon om hvordan dette kan implementeres i praksis.
 - Ved utarbeidelse og revidering av emneplaner/kursplaner skal det inkluderes hvordan kurset utformes universelt. I tillegg skal kursenes evalueringsprosess inneholde en diskusjon om hvordan universell utforming er brukt i kurset, og hvilke forandringer

som har skjedd i kurset som forsterker bruken av universell utforming. Ansvarlig: KUE.

Nyttige nettsider

- [UiBs nettsider for mangfold, inkludering og likestilling, inkl. lenke til universitetets handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023-2025](#)
- [Strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023-2030](#)
- [Lov om universiteter og høyskoler](#) (oppdatert versjon – trer i kraft 1.8.2024)
- [Kurs i universell utforming](#)
- Diskriminering og trakassering
 - For studenter: [Retningslinjer for konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter ved Universitetet i Bergen | Studentsider | UiB](#)
 - For ansatte:
 - [Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)
 - [Retningslinjer for varsling ved Universitetet i Bergen — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)

Tiltaksplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2024-2029

Mangfold, inkludering og likestilling (MIL) står sentralt i strategien til Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2030. Denne rapporten bidrar til realisering av strategien gjennom å gi et bilde av dagens situasjon på fakultetet langs ulike MIL-dimensjoner og foreslå en tiltaksplan som kan bringe fakultetet nærmere målene.

Utvalgets medlemmer og mandat

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

- Siri Gloppen prodekan for forskning (leder)
- Jan Fredrik Hovden, professor, Institutt for informasjons- og medievitenskap (erstattet Kristoffer Vogt, instituttleder Sosiologisk institutt etter første møte)
- Bjørn Arild Petersen, HR-sjef SV-fakultetet
- Geir Henning Presterudstuen, førsteamanuensis Institutt for sosialantropologi
- Helene Unneland, rådgiver studieseksjonen SV-fakultetet
- Edwige Yekple, stipendiat Institutt for geografi
- Eli Wenke Brattespe, student
- Mikael Gundersen, student
- Gudrun Horvei (sekretær for utvalget)

Ifølge mandatet skal utvalget foreslå:

1. måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, faglige lederstillinger og studieprogram
2. tiltak som kan bidra til at alle ansatte og studenter inkluderes i arbeids- og læringsmiljø og får like muligheter
3. tiltak som tilrettelegger for kjønnslikestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av studenter, ansatte og ledere
4. tiltak som fremmer kjønnsbalanse ved alle studieprogram
5. tiltak rettet mot å øke rekrutteringen av studenter med flerkulturell bakgrunn
6. tiltak som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet
7. tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering

Bakgrunnsdokumenter

- Universitetet i Bergen. Handlingsplan 2023-2025: Mangfold, inkludering og likestilling
- Universitetet i Bergen. Strategi (2023-2030)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Strategiplan (2023-2030)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Tiltaksplan for likestilling (2018-2021)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Rekrutteringsplan 2017-2022)
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Rekrutteringsplan 2024

Det vises til UiBs handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling som del av mandatet. Den legger vekt på at UiB skal være et studie- og arbeidssted hvor alle har tilgang og like vilkår for å delta og understreker at likestilling både handler om kjønnsbalanse og om *etablering av en kultur som fullt respekterer og inkluderer alle*. Hovedmålene er: (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*.

Dette forslaget til MIL-tiltaksplan for SV-fakultet er tilpasset og utfyller UiBs sentrale handlingsplan. Mandatets formuleringer speiler fakultetets forpliktelser under UiBs handlingsplan, med to unntak. Det ene er at UiBs plan presiserer at tiltakene skal være *kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling* og evalueres årlig. Det andre gjelder vårt mandatpunkt 2 (tiltak som kan bidra til at alle ansatte og studenter inkluderes i arbeids- og læringsmiljø og får like muligheter). Her spesifiseres UiBs plan at dette skal være: *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*. Utvalget leser inn disse presiseringene i mandatet.

Utvalget har ellers tre merknader til mandatet. Den første gjelder **kjønn**. Likestilling mellom kvinner og menn er et viktig mål som må ivaretas. Samtidig må det, i tråd med UiB handlingsplan, være en målsetning å se utover binært kjønn og gjøre fakultetet mer kjønnsmessig inkluderende i bredere forstand. Den andre gjelder **klasse/sosial bakgrunn** som inkluderingsbarriere. Dette er ikke spesifikt nevnt i mandatet, men forskning viser at sosial bakgrunn/klasse er en vesentlig kilde til ulikhet i akademia.¹ Utvalget valgte derfor å se klasse-relaterte barrierer for studenter og ansatte som del av mandatet. Vi vil også understreke at det er viktig å rette oppmerksomhet mot **interseksjonalitet** – det vil si hvordan forskjellige dimensjoner av ulikhet (for eksempel kjønn, etnisitet og klasse) virker sammen og forsterker barrierer og fordeler.

Rapporten starter med å beskrive status og peke på utfordringer. Deretter presenteres anbefalingene. Disse inkluderer tiltak på fakultetsnivå, men det meste av MIL-arbeidet må skje lokalt - på instituttene, i sentrene og i studentorganisasjonene. Her er utfordringene varierte og det mest hensiktsmessige er derfor at det stilles ressurser til rådighet for lokale, målsydde tiltak. Avslutningsvis skisseres MIL-tiltak som grunnenhetene kan vurdere i arbeidet med å svare på sine særegne utfordringer.

¹ Fra 2022 er sosial bakgrunn (i tillegg til kjønn og etnisk bakgrunn) del av mandatet for Kunnskapsdepartementets komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning <https://kifinfo.no/nb/content/komite-kjonnbalanse-og-mangfold-i-forskning-kif>

Status for mangfold, inkludering og likestilling ved SV-fakultetet

Vi har ujevn kunnskap om mangfold og inkludering blant ansatte og studenter ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og om utviklingen over tid. Datagrunnlaget er best når det gjelder likestilling, i betydningen balanse mellom kvinner og menn (også omtalt som kjønnslikestilling og kjønnsbalanse).²

Likestilling mellom kvinner og menn

Blant studentene er det en svak, men økende overvekt av kvinner (fra 51% i 2016 til 54,7% i 2022). Dette er også trenden nasjonalt og internasjonalt. Det er store forskjeller mellom fag og studieprogram.³ Ved Institutt for antropologi og Sosiologisk institutt er det mer enn 70% kvinnelige studenter. Institutt for økonomi har økende overvekt av mannlige studenter med 60% i 2022 mot 55% i 2016.⁴ Det er også systematiske kjønnsforskjeller når det gjelder frafall, med store variasjoner mellom instituttene. Frafallet er høyest (enkelte år hele 50%) blant mannlige studenter på kvinneadministrerte fag.⁵

Når det gjelder ansatte ved fakultetet er det stor overvekt av kvinner i den teknisk-administrative staben (86% i 2022). Kvinneadministrasjonen er størst i de laveste stillingskategoriene. UiBs handlingsplan for likestilling setter som mål at det skal arbeides for bedre kjønnsbalanse i teknisk-administrative stillinger og gir HR avdelingen ansvar for å «Identifisere årsaker til den lave andelen menn i teknisk-administrative stillingsgrupper og utarbeide aktuelle tiltak.» Fakultetet bør likevel ha fokus på dette.

Blant vitenskapelig ansatte på SV-fakultetet er det stor overvekt av menn.⁶ Bare en knapp tredjedel (31%) av fast vitenskapelig ansatte (professor og førsteamanuensis) er kvinner.⁷ Tretten år tidligere, i 2009, var andelen 26%. I perioden 2012-2017 ble det ansatt 20 kvinner og 18 menn i faste vitenskapelige stillinger. Til tross for at rekrutteringsplanen fra 2017 og tiltaksplanen for likestilling fra 2018 hadde jevnere kjønnsbalanse som mål, sank kvinneandelen blant nyansatte førsteamanuensiser i perioden 2018-2023. Det ble i denne perioden ansatt 17 kvinner og 28 menn. Dette er bekymringsfullt, og vi kommer tilbake til mulige årsaker.

² I rapporten brukes begrepene 'kjønnslikestilling', 'kjønnsbalanse' og 'over/underrepresenterte kjønn' i binær betydning, om balansen mellom kvinner og menn. Vi forstår at det kan oppfattes som uheldig, men har valgt å innrette rapporten i tråd med mandatets begrepsbruk og fokus.

³ *Gender Monitor* (2022) <https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>

⁴ Se tabeller i vedlegg 1 for detaljer.

⁵ Se tabeller i vedlegg 2 for detaljer.

⁶ Se tabeller i vedlegg 3 for en oversikt over utviklingen over tid og forskjeller mellom fagene.

⁷ Dette er betydelig lavere enn for tilsvarende fag globalt. Se *Gender monitor* (2022), side 7 og 9. <https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>

Andelen kvinnelige professorer økte fra 21% i 2009 til 34% i 2022, mens kvinneandelen blant førsteamanuenser (som stort sett er relativt nyansatte) var like lav i 2022 (28%) som i 2009 (29%).⁸ Det er store variasjoner mellom instituttene. Andelen kvinnelige professorer varierer fra 10% ved Institutt for økonomi til 62% ved Institutt for politikk og forvaltning (2022). Andelen kvinnelige førsteamanuenser varierte i 2022 fra under 4% ved Institutt for sammenliknende politikk til rundt 55% ved Institutt for sosialantropologi og Sosiologisk institutt. For postdoktorer, som er midlertidig ansatte på relativt korte kontrakter, varierer kvinneandelen kraftig fra år til år (45% i 2022, 32% i 2020, og 44% i 2009). Den eneste kategorien av vitenskapelig ansatte hvor det er god kjønnsbalanse er PhD kandidater. Her var kvinneandelen 50% allerede i 2009 og har holdt seg jevn (54% i 2022). Det vært en betydelig økning av kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved fakultetet. I inneværende periode er tre av syv instituttledere og to av fire (fram til i høst av tre) i dekanatet kvinner.

Bildet av likestillingen ved fakultetet er dermed variert. Når det gjelder kjønnsbalanse i studentmassen er de største utfordringene å rekruttere flere menn til sosiologi og antropologi og å beholde mannlige studenter som starter på disse studiene. Utover den tallmessige kjønnsbalansen, tyder forskning på at kvinnelige studenter er mindre aktive i undervisningssituasjonen, også på studier hvor de er i flertall.⁹

På tross av at fakultetet lenge har hatt god kjønnsbalanse i studentmassen totalt sett og også blant PhD-kandidatene, har vi ikke sett tilsvarende endringer i sammensetningen av den faste vitenskapelige staben. Den økte andelen kvinnelige professorer er positiv, men med nedgangen i andelen nyansatte kvinnelige førsteamanuenser er det grunn til å anta at denne veksten vi stoppe opp. Når det gjelder andre aspekter av likestilling blant vitenskapelig ansatte er kjønnsforskjellene små. Lønnsmessig ligger kvinner og menn, korrigert for ansenitet, nesten helt likt (kvinnelige professorer ligger i snitt marginalt høyere, noe som kan ses i lys av at en større andel har store prosjekter eller lederverv.) Både kvinner og menn kvalifiserer seg i snitt til professor 2-3 år etter ansettelse som førsteamanuensis, men her er variasjonene store.¹⁰ Man skal være forsiktig med å trekke

⁸ Det går i gjennomsnitt 2-3 år fra ansettelse som førsteamanuensis til professorkompetanse. Økningen i kvinneandelen blant professorer reflekterer dermed relativt høye andelen kvinner som ble ansatt i perioden 2012-2017. Den lave kvinneandelen blant førsteamanuenser reflekterer at kvinneandelen blant nyansatte ha vært lavere de senere årene.

⁹ Ballen, Cissy J., et al. "Politics a "chilly" environment for undergraduate women in Norway." *PS: Political Science & Politics* 51.3 (2018): 653-658. Dette er forskning gjennomført ved vårt fakultet. Studentrepresentantene i utvalget ga også begge uttrykk for at mannlige studenter i mye større grad tok ordet i forelesningene selv der kvinnene var i stort flertall

¹⁰ Det er betydelige individuelle variasjoner når det gjelder hvor fort—og om—førsteamanuenser kvalifiserer seg til professor. Av dagens 45 førsteamanuenser (31 menn og 14 kvinner) har 11 (10 menn og 1 kvinne) vært ansatt som førsteamanuensis minst 15 år. Når noen fra denne kategorien kvalifiserer seg trekker det snittet kraftig opp, noe som gjør det sårbart som mål. Ser vi bare på de som er ansatt i faste vitenskapelige stillinger etter 2012 (37 kvinner og 46 menn) er 19 kvinner og 20 menn fortsatt

konklusjoner utfra små tall, men det kan ikke utelukkes at de karrierefremmende tiltakene for kvinnelige førsteamanuenser har hatt betydning. Sykefraværet blant vitenskapelig ansatte er generelt lavt og uten systematiske kjønnsforskjeller. Det er det heller ikke blant de (veldig få) som slutter.

I dette bildet er det som gir størst grunn til bekymring den svake framgangen når de gjelder kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger, og særlig innenfor enkelte fag. De målrettede tiltakene som ble vedtatt i Rekrutteringsplanen fra 2017 og i Likestillingsplanen fra 2018 har ikke ført til vesentlig bedring. Spørsmålet er hvorfor. Var tiltakene utilstrekkelige? Har de ikke vært brukt i stor nok grad? Skyldes det utenforliggende, strukturelle forhold? Sannsynligvis er det en kombinasjon av årsaker.

En faktor som Det matematisk naturvitenskapelige fakultet trekker fram som viktige i sitt ambisiøse arbeid med likestilling,¹¹ og som har støtte i litteraturen, er viktigheten av å endre *kulturen* for at likestillingstiltak skal være effektive.¹² Kulturendring krever bred bevissthet om barrierer for likestilling (og mangfold i bredere forstand) og hvordan dette påvirker alle deler av virksomheten. Denne forståelsen må være kunnskapsbasert og forankret i ledelsen. Mens det er liten grunn til å anta at kvinner diskrimineres i ansettelsesprosesser,¹³ trengs det bevissthet rundt andre og mindre synlig barrierer, blant annet knyttet til signaler om anerkjennelse, mikroaggresjon, fordeling av ressurser og arbeidsoppgaver, hvordan fagmiljøene framstår i utlysninger og informasjonsmaterie, forskningsprofil, kursportefølje, undervisningsmetoder og språk.¹⁴ Her har SV-fakultetet mer å hente. *Komiteen vil understreke viktigheten av at arbeidet for kulturendring gis tilstrekkelige ressurser i form av kompetanse og virkemidler for å stimulere tiltak.*

Mye av forklaringen på nedgangen i andelen kvinner blant nyansatte i vitenskapelige

førsteamanuenser. Det er imidlertid bare fire førsteamanuenser – to kvinner og to menn – blant de som ble ansatt i perioden 2012-2017 (totalt 20 kvinner og 18 menn).

¹¹ For informasjon om «Gender Act»-prosjektet se: <https://www.uib.no/en/genderact>

¹² Se European Institute for Gender Equality, EIGE (2022) «Gender Equality in Academia and Research» https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf (EIGE er et frittstående EU organ og rapporten oppsummerer mye av litteraturen og gir konkrete råd). Mange universiteter signaliserer en forpliktelse på likestilling og mangfold gjennom medlemskap i Athena Swan Charter <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter> (blant medlemmene er bl.a. Handelshøyskolen i København og Cambridge Universitetet).

¹³ Ser vi på forholdstall mellom søkere, kvalifiserte søker, rangerte og de som får tilbud om ansettelse, er det ikke noe som tyder på at det er bias mot kvinner i våre rekrutteringsprosesser. Det er i tråd med funn fra skandinavisk forskning. Se for eksempel Carlsson, Magnus, et al. "Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region." *European Sociological Review* 37.3 (2021): 399-410. <https://academic.oup.com/esr/article/37/3/399/6000745>

¹⁴ Brandser, Gry, and Sevil Sümer. "Gender and Academic Citizenship Practices: The Norwegian Case." *Gendered Academic Citizenship: Issues and Experiences* (2020): 103-129.; Sümer, Sevil, and Hande Eslen-Ziya. "Academic women's voices on gendered divisions of work and care: 'Working till I drop... then dropping'." *European Journal of Women's Studies* 30.1 (2023): 49-65.

stillinger er knyttet til endringer i søkermassen. De fleste av instituttene ved fakultetet hadde kraftig øking i antall søkere fra perioden 2012-2017 til perioden 2018-2023. Enkelte institutt (som Sosialantropologi) har hatt relativ oppgang i kvinnelige søkere, mens andre (som Infomedia) hatt en sterk nedgang (fra ca 40% kvinnelige søkere til ca 27%). Disse endringene reflekteres i andelen kvinner som ble funnet kvalifisert, rangert, innstilt til stillinger og ansatt. Økningen i søkermassen skyldes blant annet flere internasjonale søkere. Internasjonale ansettelse har økt kraftig, og disse har i stor grad vært menn. Dette er ikke unikt for vårt fakultet. Forskingen på likestilling peker i økende grad på *strukturelle endringer i det globale og nasjonale forsyningssystemet* som en grunn til at kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte har stagnert.¹⁵ Forandringene har ført til en mer internasjonal søkermasse og endringer evalueringen av søkerne. Sterkere vektlegging av «fremragende» forskning og kvantitative mål (antall artikler i høyt rangerte tidsskrift) gjør at det i større grad ansettes forskere som har bak seg mange, oftest dårlig betalte, postdoktorstillinger i flere land. Færre kvinner ønsker, eller har mulighet til, å være del av dette *postdoktorprekariatet*.¹⁶ Som konsekvens opplever forskningstunge institusjoner i mange land at kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte i en del fag har stagnert eller er blitt enda lavere de siste årene.

Vi står med andre ord overfor strukturelle utfordringer som SV-fakultetet og UiB ikke kan løse alene, men må møte på best mulig måte.¹⁷ Siden vi jobber motstrøms kan vi ikke konkludere med at det vi har gjort så langt ikke virker (situasjonen kunne vært verre uten tiltakene), men det har uansett ikke vært tilstrekkelig til å bedre situasjonen. Vi foreslår å legge enda mer vekt på tiltak for å tiltrekke oss gode kvinnelige søkere, blant annet fra egen stall av forskeraspiranter. Her er det viktig å legge til rette for attraktive karriereløp og gode kvalifiseringsbetingelser. De instituttene ved fakultetet som i dag har store skjevheter i kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte, har alle underrepresentasjon av kvinner. Ved noen institutter er det tegn til at situasjonen er i endring og at det i løpet av strategiperioden kan bli en så stor overvekt av kvinner at det kan være aktuelt å stimulere til flere mannlige søkere selv om kvinner fortsatt er i undertall ved fakultetet som helhet.

Nasjonalitet, etnisk mangfold og innvandrerbakgrunn

Når det gjelder andre dimensjoner av mangfold blant ansatte og studenter ved fakultetet har vi mye dårligere datagrunnlag.

¹⁵ For en oversikt se Kjersti Gjengedal (2022) «Changing perspectives in gender equality research» *Kilden* <https://kjonnsforskning.no/en/2022/08/changing-perspectives-gender-equality-research>

¹⁶ O'Connor, Pat, Nicky Le Feuvre, and Sevil Sümer. "Cross-national variations in postdoc precarity: An inquiry into the role of career structures and research funding models." *Policy Futures in Education* (2023): 14782103231177483.

¹⁷ Det er internasjonale arbeid i gang for å endre systemet for vurdering av kvalitet i forskning. Det har blant annet har som mål å endre de strukturelle skjevhetene i forskningssystemet gjennom å legge mindre vekt på kvantitet i publisering, blant annet CoARA-prosessen initiert av EU. Se <https://coara.eu/>

Vi ser en økning i andel vitenskapelig ansatte som ikke er norske statsborgere. Dette er i tråd med en ønsket internasjonalisering, men som diskutert over har brorparten av de internasjonale ansettelsene vært menn. Disse kommer i hovedsak fra europeiske land og bidrar i begrenset grad til større etnisk mangfold. Når det gjelder studentmassen er det et bratt fall i studenter fra ikke-europeiske land etter innføringen av skolepenger for studenter utenfor EU-EFTA-området i 2023. Dette ser ikke ut til å bedre seg på kort sikt.

For bedre å speile det norske samfunnet og «trekke på hele talentbasen», er det mål for UiB å tiltrekke seg flere studenter og ansatte med innvandrerbakgrunn.¹⁸ Her mangler vi tallmateriale som viser situasjonen ved fakultetet.

Sosial bakgrunn

Kunnskapen vi har om studentens sosiale bakgrunn viser at SV- (og HF)-studenter oftere kommer fra familier med lav inntekt eller utdanning. En av fire er *førstegenerasjonstudent*, det vil si at ingen av foreldrene har høyere utdanning. Bare 28% har en mor eller far med mastergrad, mot 44% på UiB totalt.¹⁹ Forskning viser at det å komme fra en familie med lav inntekt og/eller utdanning er assosiert med en rekke barrierer i studentlivet. Disse studentene har i snitt dårligere karakterer fra videregående, de arbeider mer ved siden av studiene, de er sjeldnere aktive i studentorganisasjonene, de forventer dårligere karakterer i sine studier, og har sjeldnere ambisjoner om å ta PhD.²⁰ Studenter med foreldre som selv har studert har fordeler når det gjelder å orientere seg i studietilbudet og finne seg til rette i studiene.

For andre viktige dimensjoner av mangfold—som religion og livssyn, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk—mangler vi datagrunnlag for å vurdere fordelingen blant ansatte og studenter ved fakultetet. En sondering blant studentforeningene viste betydelig mangfold langs ulike dimensjoner i sammensetningen av styrene, og at dette ble sett som viktig. Samtidig framstår ikke fakultetet som utpreget mangfoldig og det er åpenbart både mulig og viktig å arbeide for at det skal bli mer inkluderende.

¹⁸ Begrepet *innvandrerbakgrunn* er ifølge Statistisk Sentralbyrås definisjon en samlebetegnelse for *innvandrere* (personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre) og *norskfødte med innvandrerforeldre* (født i Norge av to utenlandsfødte foreldre).

¹⁹ Hovden, J. F. (2023). Studentliv og livsstilar i endring: Klasseperspektiv på Bergensstudentars rekruttering og kulturelle livsstilar 1998-2020. Notat. Bergen: Inst. for Informasjons- og medievitskap.

²⁰ Hovden, J. F. (2023). Utfordringer for førstegenerasjon-studenter har økt oppmerksomhet internasjonalt. Se Groves, O, & S. O'Shea (2019) «Learning to 'be' a university student: First in family students negotiating membership of the university community» *Int. J. of Educational Research*, Vol.98, pp.48-54. doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.014; Haddow C. & J. Brodie (2023) «Harnessing innovation approaches to support community and belonging in Higher Education», *Innovations in Education and Teaching International*, DOI: [10.1080/14703297.2023.2176907](https://doi.org/10.1080/14703297.2023.2176907).

Å skaffe et bedre og jevnlig oppdatert datagrunnlag vil være viktig for å vurdere i hvilke utfordringer som er størst og i hvilken grad vi lykkes med å møte dem. Samtidig er det etiske utfordringer knyttet til innsamling av enkelte typer data som må tas i betraktning. Det er også viktig at det ikke settes i gang tiltak som kan bidra til å stigmatisere gruppene man ønsker å særlig støtte og inkludere.

På bakgrunnen av denne situasjonsbeskrivelsen og det utvidede mandatet i forhold til den tidligere likestillingsplanen gir utvalget sine anbefalinger. Et hovedgrep er å avslutte en del bonusordninger som ser ut til å ha hatt liten betydning og i større grad prioritere *muliggjørende* tiltak. Noen av insentiv-ordningene som foreslås fjernet har vært lite brukt, andre vurderes å ha liten effekt eller har tidligere vært finansiert gjennom øremerkede midler fra UiB sentralt, og må nå i større grad vurderes opp mot andre tiltak. På bakgrunn av den store variasjonen i utfordringer mellom instituttene ved fakultetet både når det gjelder kjønnslikestilling og i forhold til mangfold og inkludering i bredere forstand foreslår vi at det legges til rette for fleksible ressurser og virkemidler som institutter, studentorganisasjoner og andre enheter kan søke om midler til utfra behov og skjønn. Mulige tiltak som kan vurderes for ulike formål er samlet i en egen tabell til slutt i rapporten, etter de generelle tiltakene.

Forslag til tiltaksplan for økt mangfold, inkludering og likestilling

Mål	Tiltak	Ansvar	Tidsrom
Sikre MIL-tiltak som er tilstrekkelige, kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Evaluere disse årlig	MIL-midler. Tilskuddsordning til mangfold-, inkludering- og likestillingstiltak. Midlene tilgjengeliggjøres årlig (fra UiB sentralt og fra fakultetet). Utlyses bredt og fordeles etter søknad til MIL-tiltak ved instituttene, sentre, og i regi av studentorganisasjoner for å stimulere til tiltak for kulturendring, profilering, utvikling av undervisningstilbud, seminarer, gjesteforelesere etc.	Fakultetsledelsen	Årlig
	Opprette MIL-utvalg med administrativ og MIL-faglig støtte og representasjon fra fagmiljøene og student-organisasjoner. MIL-utvalget vil fungere som nav for arbeidet på SV-fakultetet og kontaktpunkt til det sentrale UiB nettverket. Vil ha ansvar for å fordele MIL midlene, sette i gang og stimulere tiltak på fakultetsnivå (inkludert regelmessige MIL-seminar) og årlig evaluering av tiltak oppdatering av ressursbank.		Vår 2024
	Opprette faglig MIL-stilling (20%) som kan inngå i MIL-utvalget og fungere som støtte for fagmiljøene i utvikling av kunnskapsbaserte tiltak og evaluering av disse. (En mulighet er at denne tilknyttes SKOK, eventuelt i samarbeid med HF).		2024
	Ressursbank. Etablere digital verktøykasse, en nettressurs med kunnskapsbaserte tiltak som instituttene, sentre, og studentorganisasjoner kan ha nytte av i MIL arbeidet (knyttet opp til tilsvarende initiativ ved UiB og jevnlig oppdatert). Disse tiltakene kan være utgangspunkt for søknader om MIL-midler. Eksempler på slike tiltak finnes i egen tabell under.	MIL-utvalget	Løpende

Minst 40% kvinner og menn i alle vitenskapelige stillings-kategorier på alle institutt Kjønns-likestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av ansatte i vitenskapelige stillinger	Rekruttering: (for utdyping, se Rekrutteringsstrategien) • Oppfordre kvalifiserte kandidater av det underrepresenterte kjønn og med flerkulturell bakgrunn til å søke på ledige stillinger (i utlysninger, gjennom direkte kontakt). • Profilere Bergen og SV-fakultetet som attraktivt for kvinner og i forhold til mangfold (i utlysninger og generell kommunikasjon). • Kulturendring. Øke bevisstheten rundt kjønnte mekanismer i rekrutteringsprosesser og særlig i langsiktig oppbygging av egne kandidater. Videreutvikle kultur for bruk av moderat kjønnskvalifisering. (Lederopplæring, årlige møter) • Legge til rette for forutsigbare karriereløp for forskerrekrutter Jobb-usikkerhet slår ulikt ut i forhold til sosial bakgrunn, kjønn. Kvalifisering til professor • Ekstra driftsmidler til kvinnelige førsteamanuenser og professorer ved ansettelse. Tildeles automatisk (100 000) • Halv opptjeningsstid av forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser fram til kompetanseopprykk. Inntil 2 ganger. • Karriereveiledning for kvinner og ansatte med flerkulturell bakgrunn. Ved oppstart i stillingen og årlige medarbeider-samtaler har instituttleder ansvar for å legge et løp med tanke på framtidig professoropprykk. Bør informere kvinner om muligheten for å søke kvalifiseringsstipend og oppfordre til å bruke tiltaket halv opptjeningsstid til forskningstermin. • Kulturendring. Øke bevisstheten rundt indirekte kjønnte mekanismer som påvirker karriereutvikling (anerkjennelse, mikroagresjon, arbeidsfordeling, muligheter osv,)	Institutt- ledelse Kommuni- kasjon Fakultets- ledelsen HR avd. Institutt- ledelse	Løpende
Kjønns-likestilling og økt grad av mangfold i rekruttering av ledere	• Jobbe systematisk og langsiktig med kjønnsbalanse i lederstillinger ved fakultetet gjennom mentorprogrammer og ledertrening for prosjektledere og nestledere. • Årlige forskningsmidler til kvinnelige instituttledere (50.000) • Startpakke til kvinnelig dekan for å redusere faglig etterslep • Midler til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter (f.eks til frikjøp og forskningsassistanse)	Fakultets- ledelsen	Løpende
Minst 40% kvinner og menn i teknisk-administrative stillinger på alle nivå	• Oppfordre kvalifiserte menn til å søke på ledige stillinger (i utlysninger, gjennom direkte kontakt). • Profilere teknisk-administrative stillinger ved SV-fakultetet som attraktivt for menn • Følge opp UiB HRs satsing for å bedre kjønnsbalanse ved rekruttering til teknisk-administrative stillinger.	HR avd. (på UiB og ved fakultet)	Løpende
Minst 40% menn og kvinner studentmassen og ved alle studie-program. Økt mangfold i rekruttering av studenter. Økt rekruttering av studenter med flerkulturell bakgrunn	• Synliggjøre likestilling og mangfold i utforming og presentasjon av studieprogrammer og fag og i presentasjon av studiemiljøet (på egne plattformer og i mediene) • Samarbeide med studentorganisasjonene om profilering av studentmiljøet som flerkulturelt • Kunnskapsinnhenting og evaluering. Regelmessig (og etisk forsvarlig) innhente data om hvordan relevante minoritetsdimensjoner er representert i studentmassen og hvordan fagene oppfattes. Jevnlig evaluere utviklingen.	Institutt- ledelse, Kommuni- kasjon Fakultets- ledelse, MIL- utvalget	Løpende

Bevisstgjøre og legge til rette for 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.	Kulturendring. Skape en mer inkluderende kultur gjennom økt kunnskap og bevissthet om barrierer og inkluderings-mekanismer i arbeids- og studiemiljø. Øke bevisstheten hos forelesere og studenter om kjønnete mekanismer som påvirker studiehverdagen (blant annet læringsmetoder, anerkjennelse, mikroaggressjon) • mangfold- og inkluderingsledelse som del av lederprogrammer, i dialogen mellom institutt og fakultet med fokus på det enkelte institutts utfordringer og arbeid. I stabsmøter og i medarbeidersamtaler • MIL-seminaret. Fast åpen seminarrekke hvor det hentes inn relevant forskning og kompetanse om barrierer og strategier for inkludering og mangfold • Finansiering og fasilitering av lokale tiltak gjennom MIL-midlene og ressursbanken Utvikle og synliggjøre mangfoldet • Mangfoldig undervisning. Planlegge undervisningen slik at studenter møter mangfold blant undervisere og veiledere og i pensumlitteraturen. • Sikre mangfold blant bidragsytere til seminarrekker og inviterte foredragsholdere. • Synliggjøre og stimulere forskning på likestilling og mangfold og gi studentene mulighet til aktivt å involvere seg i denne • Skolere mentorene i inkludering av studenter med minoritetsbakgrunn og førstegenerasjonsstudenter. • Inkluderende kommunikasjon, • Tenke kjønnsnøytralt og ikke-binært i større grad • Mangfold i sammensetning av utvalg og råd. Gjennomgå retningslinjene for representasjon i ulike organer og utvalg på fakultetet, instituttene og i studentorganisasjonene. Men samtidig unngå eller kompensere for uforholdsmessig stor press på «minoritetsansatte». • Finansiere og fasilitere lokale tiltak gjennom MIL-midlene og ressursbanken	Fakultets- og institutt-ledelse MIL-utvalget	Løpende
Legge til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god inkludering i arbeidsmiljøet	• Kommunisere normen for norskkravet og signalisere at dette er viktig gjennom tilsettingssamtale, årlige medarbeider-samtaler. Følge opp progresjon m.h.t kurseksamener • Redusere språkbarrierer for ny- og midlertidig ansatte fra andre land i den første viktige fasen • Skape kultur for å aktivt snakke norsk med utenlandske kolleger • Gradvis gi arbeidsoppgaver som krever norsk • Være bevisst på at språkbarrierer også gjelder førstegenerasjon akademikere og andre «akademisk fremmedspråklige». • Utvikle flerspråklighet som ressurs	Institutt-ledelse	Løpende
Null-toleranse for trakassering.	Skape en null-toleransekultur for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering gjennom klare signaler fra ledelsen på alle nivåer. Dette inkluderer, tydelig vilje til å ta tak i dette fra toppen, gjøre det til tema i ledertrening, medarbeidersamtaler og møter; øke bevisstheten om mikro-aggresjon og «skjult» mobbing. Spre kunnskap om prosedyrer for varsling og sikre at disse er effektive • UiBs <i>SI FRA</i> ordningen for trakassering er etablert for å ivareta anklager om alvorlig kritikkverdige/straffbare forhold mot	Fakultets- og institutt-ledelse MIL-utvalget	Løpende

	navngitte personer, men fungerer også som en bredere meldeordning for problemer i arbeids- og studiemiljø • Sikre forsvarlig behandling av meldingene som kommer inn • Spre kunnskap om <i>SI FRA</i> ordningen, blant annet gjennom mentorprogrammet for nye studenter. • Regelmessige undersøkelser for å sjekke at ordningene/prosedylene er kjent		
--	---	--	--

Tiltak som kan inngå i ressursbanken og søkes om via MIL-midlene

(Ikke uttømmende liste, men eksempel på tiltak som kan være aktuelle for å møte lokale behov.)

Rekruttering:

- Bruk av letekomiteer for å rekruttere kvinnelige søkere, søkere med innvandrerbakgrunn og søkere som kan bidra til økt etnisk mangfold (instituttene kan søke støtte til 50% av kostnadene til eksterne medlemmer)
- Særskilt annonsering eller oppsøkende virksomhet

Karriereutvikling

- Ulike typer kvalifiseringsstipend for kvinner og ansatte med innvandrerbakgrunn under professornivå. Søknader til dette tiltak må vise til en tidsplan for kvalifiseringsløpet og må spesifisere på hvilken måte de ønskede tiltak vil bidra i en plan mot kvalifisering. Kvalifiseringsstipend kan bestå av fritak fra undervisning, faglige reiser, teknisk assistanse, lederutvikling, nettverksbygging, språkvask, publiseringsstøtte og liknende. Slike stipend kan gis inntil 2 ganger.
- Støtte til ansettelse av kvinner i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer (forutsetter 3-årig ansettelse). Det gis ikke støtte til forlengelse av II-stillinger.
- Fag-ekstern mentor for kvinnelige postdoktorer som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinner møter i akademia
- Kompensasjon til kvinnelige komitémedlemmer for merbelastningen ved å sitte i flere komiteer pr år (gjelder komiteer med kompetansevurdering).

Likestilling og mangfold i rekruttering

- Målrettet informasjon rettet inn mot minoritetsgrupper
- Oppsøke videregående skoler med høy andel elever med flerkulturell bakgrunn
- Stimulere studenter med minoritetsbakgrunn til deltakelse i studentorganisasjoner
- Stimulere til egne studentorganisasjoner (a la Minojur).
- Utvikle innretting og navn på studieprogrammer og kurs for å signalisere mangfold. Gjøre kurs og pensum mer inkluderende gjennom mangfold blant forelesere og i pensumlitteraturen. Sette søkelys på kjønn/etnisitet/religion/ klasse etc. i nye og eksisterende kurs. Vektlegge kjønn- og kjønnsteori i pedagogiske sammenhenger
- pedagogiske virkemidler for aktiv læring og bred deltakelse (kan motvirke forskjeller i deltakelse for eksempel på bakgrunn av kjønn og sosial bakgrunn)
- Egne mentorordninger for «minoritetsstudenter» (f.eks studenter med innvandrerbakgrunn; førstegenerasjonsstudenter; menn/kvinner på studier hvor de er i mindretall)

Tiltak for å skape en inkluderende kultur

- aktiv involvering av studentorganisasjonene og «minoritetsstudenter» for å avdekke barrierer og blindsoner.
- seminarer, konferanser
- Tiltak for å stimulere til mangfoldig undervisning (se punktet over)
- Tiltak for å stimulere til mangfoldig forskning,
- Tiltak for mangfold i hvordan vi framstår: mat som serveres; dager som markeres; kulturelle innslag; eksempler som brukes i taler og undervisning, Utvikling av informasjonsmaterieell med mer fokus på mangfold (etnisitet, religion, klasse, kjønnsuttrykk, etc)

- flere kjønnsnøytrale toaletter (men også tenke på at kjønnsnøytrale fellestoiletter kan være ekskluderende),
- bruk av kjønnsnøytrale pronomen, gå bort fra tradisjonelle, kjønnede normer for kleskoder, bordplassering etc. ved offisielle anledninger.

Språk:

- Tiltak for å redusere språkbarrierer for nyansatte. I større grad gjøre dokumenter, informasjon, skilt, eposter etc. tilgjengelig også på engelsk (enkler med dagens oversettelsesverktøy). Innlede/oppsummere på engelsk i møter; oppfordre til bruk av apper for muntlig oversettelse
- Oppfordre og legge til rette for at flerspråklige studenter og ansatte skal kunne benytte sin språk- og kulturelle kompetanse i utdanning, kurs osv (se eksempler fra Sosialantropologi sitt masterløp som aktivt oppfordrer studenter til å gjøre feltarbeid der de har språkkompetanse).
- Redusere språkbarrierer for «akademisk fremmedspråklige»: Redusere bruk av "management" sjargong i kommunikasjon mellom fakulteter og institutter, og mellom ledelse og ansatte. Redusere bruken av akademisk sjargong, særlig på lavere grad.
- introduksjon til «akademisk sjargong» for nye studenter
- Frikjøp til intensivt norskkurs for nyansatte
- Samundervisning med norskspråklige college
- «Språk-kafe»

Vedlegg

Kjønnsbalanse studieprogramfag SV fakultetet 2022

Oversikt kjønnsfordeling frafall blant studenter

Oversikt kjønnsfordeling vitenskapelige ansatte

Vedlegg 1

Oversikt kjønnsbalanse blant studenter 2016 og 2022:

Sammenlagt 2016:

Avdelingsnavn	2016
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	295
Institutt for geografi	310
Institutt for informasjons- og medievitenskap	830
Institutt for politikk og forvaltning	405
Institutt for sammenliknende politikk	535
Institutt for sosialantropologi	275
Institutt for økonomi	520
Sosiologisk institutt	340
Sum	3 510

Kvinnelige studenter 2016 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2016
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	180
Institutt for geografi	155
Institutt for informasjons- og medievitenskap	320
Institutt for politikk og forvaltning	225
Institutt for sammenliknende politikk	265
Institutt for sosialantropologi	200
Institutt for økonomi	230
Sosiologisk institutt	235
Sum	1 805

Mannlige studenter 2016 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2016
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	115
Institutt for geografi	160
Institutt for informasjons- og medievitenskap	510
Institutt for politikk og forvaltning	180
Institutt for sammenliknende politikk	270
Institutt for sosialantropologi	70
Institutt for økonomi	290
Sosiologisk institutt	105
Sum	1 700

Sammenlagt 2022:

Avdelingsnavn	2022
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	390
Institutt for geografi	275
Institutt for informasjons- og medievitenskap	1 190
Institutt for politikk og forvaltning	460
Institutt for sammenliknende politikk	575
Institutt for sosialantropologi	290
Institutt for økonomi	650
Sosiologisk institutt	440
Sum	4 265

Kvinnelige studenter 2022 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2022
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	240
Institutt for geografi	140
Institutt for informasjons- og medievitenskap	570
Institutt for politikk og forvaltning	270
Institutt for sammenliknende politikk	325
Institutt for sosialantropologi	210
Institutt for økonomi	260
Sosiologisk institutt	320
Sum	2 335

Mannlige studenter 2022 fordelt på institutt:

Avdelingsnavn	2022
	Studenter totalt
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	150
Institutt for geografi	135
Institutt for informasjons- og medievitenskap	620
Institutt for politikk og forvaltning	190
Institutt for sammenliknende politikk	250
Institutt for sosialantropologi	80
Institutt for økonomi	390
Sosiologisk institutt	120
Sum	1 930

Vedlegg 2

Frafall studenter med oppstart 2017, 2018 og 2019

Oversikt frafall mannlige studenter med oppstart høst 2017

Avdelingsnavn	2017			
	2020			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	15	66,67	20	13,33
Institutt for informasjons- og medievitenskap	190	43,75	30,21	26,04
Institutt for politikk og forvaltning	40	30,95	38,1	30,95
Institutt for sammenliknende politikk	105	40	20,95	39,05
Institutt for sosialantropologi	15	31,25	37,5	31,25
Institutt for økonomi	100	37,25	32,35	30,39
Sosiologisk institutt	40	33,33	40,48	26,19
Sum	515	40,08	30,16	29,77

Oversikt frafall kvinnelige studenter med oppstart høst 2017

Avdelingsnavn	2017			
	2020			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	15	69,23	23,08	7,69
Institutt for informasjons- og medievitenskap	130	56,06	30,3	13,64
Institutt for politikk og forvaltning	60	50	27,42	22,58
Institutt for sammenliknende politikk	110	61,11	14,81	24,07
Institutt for sosialantropologi	80	45,12	28,05	26,83
Institutt for økonomi	50	50	28,85	21,15
Sosiologisk institutt	95	37,63	44,09	18,28
Sum	540	51,29	28,6	20,11

Oversikt frafall mannlige studenter med oppstart høst 2018

Avdelingsnavn	2018			
	2021			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	15	56,25	31,25	12,5
Institutt for informasjons- og medievitenskap	190	50,52	25	24,48
Institutt for politikk og forvaltning	40	47,62	35,71	16,67
Institutt for sammenliknende politikk	100	41,18	25,49	33,33
Institutt for sosialantropologi	20	14,29	57,14	28,57
Institutt for økonomi	90	43,33	36,67	20
Sosiologisk institutt	40	35,71	52,38	11,9
Sum	505	44,55	31,88	23,56

Oversikt frafall kvinnelige studenter med oppstart høst 2018

Avdelingsnavn	2018			
	2021			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	20	57,89	10,53	31,58
Institutt for informasjons- og medievitenskap	135	67,65	18,38	13,97
Institutt for politikk og forvaltning	55	57,14	25	17,86
Institutt for sammenliknende politikk	85	54,76	21,43	23,81
Institutt for sosialantropologi	90	50	28,41	21,59
Institutt for økonomi	50	37,5	43,75	18,75
Sosiologisk institutt	105	42,72	40,78	16,5
Sum	535	53,75	27,53	18,73

Oversikt frafall mannlige studenter med oppstart høst 2019

Avdelingsnavn	2019			
	2022			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	20	63,64	13,64	22,73
Institutt for informasjons- og medievitenskap	190	54,21	23,68	22,11
Institutt for politikk og forvaltning	50	49,02	31,37	19,61
Institutt for sammenliknende politikk	95	43,62	29,79	26,6
Institutt for sosialantropologi	35	23,53	50	26,47
Institutt for økonomi	85	46,43	25	28,57
Sosiologisk institutt	50	51,02	34,69	14,29
Sum	525	48,66	28,05	23,28

Oversikt frafall kvinnelige studenter med oppstart høst 2019

Avdelingsnavn	2019			
	2022			
	Startkull	Fullført på norm. tid %	Frafalt %	Studerer %
Institutt for geografi	25	48,15	44,44	7,41
Institutt for informasjons- og medievitenskap	150	64,67	16,67	18,67
Institutt for politikk og forvaltning	55	62,5	14,29	23,21
Institutt for sammenliknende politikk	125	56,1	21,14	22,76
Institutt for sosialantropologi	80	64,56	22,78	12,66
Institutt for økonomi	60	55,93	25,42	18,64
Sosiologisk institutt	90	55,56	30	14,44
Sum	585	59,59	22,43	17,98

Vedlegg 3

Samlet oversikt over kjønnsfordeling førsteamanuenser og professorer, 2009 og 2022

Avdelingsnavn	2009			2022		
	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)	Arsverk	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, sekretariatet				1	0	100
Institutt for geografi	13,7	21,9	78,1	14	42,86	57,14
Institutt for informasjons- og medievitenskap	25,6	25	75	38,3	15,67	84,33
Institutt for politikk og forvaltning	18	16,67	83,33	21,2	52,83	47,17
Institutt for sammenliknende politikk	13,2	18,94	81,06	17	17,65	82,35
Institutt for sosialantropologi	14	50	50	13,73	54,62	45,38
Institutt for økonomi	15,75	6,35	93,65	15,25	19,67	80,33
Sosiologisk institutt	14,5	48,28	51,72	13	38,46	61,54
Sum	114,75	26,06	73,94	133,48	31,24	68,76

Oversikt kjønnsfordeling universitetslektorer, faste og midlertidige, 2009 og 2022

Avdelingsnavn	2009					2022				
	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)
Institutt for geografi	0,2	0,2	0	100	0					
Institutt for informasjons- og medievitenskap	1,6	0,2	1,4	12,5	87,5	4,8	1,7	3,1	35,42	64,58
Institutt for politikk og forvaltning						2,6	0,4	2,2	15,38	84,62
Institutt for sammenliknende politikk	0,5	0	0,5	0	100	2	0	2	0	100
Institutt for sosialantropologi						1	1	0	100	0
Sosiologisk institutt						1,6	0,6	1	37,5	62,5
Sum	2,3	0,4	1,9	17,39	82,61	12	3,7	8,3	30,83	69,17

Oversikt kjønnsfordeling forsker (1109), faste og midlertidige 2009 og 2022

Avdelingsnavn	2009					2022				
	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)	Arsverk	Arsverk kvinner	Arsverk menn	Arsverk kvinner (%)	Arsverk menn (%)
Institutt for geografi						1	0,6	0,4	60	40
Institutt for informasjons- og medievitenskap	1	0	1	0	100	2	1	1	50	50
Institutt for politikk og forvaltning						1,2	0,2	1	16,67	83,33
Institutt for sammenliknende politikk						0,75	0	0,75	0	100
Institutt for sosialantropologi						1	0	1	0	100
Sum	1	0	1	0	100	5,95	1,8	4,15	30,25	69,75



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

Dato 20.12.2023

«Forslag til handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026» - Høringsuttalelse fra Sosiologisk institutt

Viser til utvalgsrapport «Forslag til handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026».

Det er lett å tilslutte seg utvalgets innledende vurdering av at kunnskapsgrunnlaget på området er mangelfullt. Det er dessverre imidlertid et påfallende misforhold mellom dette forbehold, og innretningen på de mange tiltak som foreslås i rapporten. Rapporten lider av et sviktende samsvar mellom premiss (hva vet vi, hva blir definert som problemet) og konklusjoner (de mange tiltak som vurderes som hensiktsmessig). Et stort antall av tiltakene er mangelfullt utredet og begrunnet, og bør derfor ikke inkluderes i fakultetets mangfoldsplan. Dette gjelder dessverre i særdeleshet de mest inngripende og kostnadskrevende tiltakene. Og desto mer et tiltak koster (f.eks i form av utgifter, alternativkostnader og i form av forskjellsbehandling av ansatte på grunnlag av medfødte kjennetegn) jo bedre begrunnet bør det være.

Sosiologisk institutt har lange tradisjoner for engasjement innen forskning på rapportens tema. Instituttet var fra 70-tallet av et kraftsentrum for kvinne- og likestillingsforskning, og har også i dag internasjonalt anerkjente forskere innen tema kjønn, livsløp, migrasjon og mangfold etc. Nåværende instituttleder har medforfattet NOU om likestillingsutfordringer blant barn og unge, sittet i redaksjonsrådet for Tidsskrift for kjønnsforskning. Både han og andre av instituttets ansatte har publisert en rekke vitenskapelige arbeider om blant annet kjønn og interseksjonalitet.

UiBs overordnede mangfoldsplan (Universitetsstyre-vedtak) er kjønnsnøytral i sin utforming, og fakultetene er med dette utgangspunkt bedt om å foreslå «tiltak for kjønnsbalanse», «tilrettelegge for kjønnslikestilling», «fremme kjønnsbalanse ved alle studieprogram» osv. Kjønnsbalanse konseptualiseres som 40/60 av hvert kjønn. SV-fakultetets mangfoldsutvalg fremstår på denne bakgrunn påfallende uinteressert i likestillingsutfordringer når disse måtte gå i menns disfavør.

For eksempel:

«Korrigert for ansiennitet ligger kvinnelige professorer litt høyere i lønn enn mannlige»

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Denne påpekningen følges ikke opp med forslag om at fakultetet skal tilstrebe likelønn mellom kvinner og menn.

Rapporten fortsetter:

«Kvinner kvalifiserer seg i gjennomsnitt litt raskere til professor etter ansettelse som førsteamanuensis».

På tross av dette foreslår utvalget å videreføre tiltak som startpakke til kvinnelige førsteamanuenser på 100.000 kr i driftsmidler, og halv opptjening av forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser osv.

Utvalget fremlegger ingen vurdering av hva som har vært effektene av forrige handlingsplan (gyldig i 2018-2022). Det nevnes at:

- «I perioden 2012-2017 ble det ansatt 20 kvinner og 18 menn i vitenskapelige stillinger. Til tross for at rekrutteringsplanen fra 2017 og tiltaksplanen for likestilling fra 2018 hadde jevnere kjønnsbalanse som mål, sank kvinneandelen blant nyansatte førsteamanuenser i perioden 2018-2023. Det ble i denne perioden ansatt 17 kvinner og 28 menn».

Med slike tall ville det være nærliggende å spørre om siste handlingsplan overhodet hadde noen effekt på målet om økt kjønnsbalanse ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger, eller sågar om planens virkemidler hadde kontraproduktive effekter.

På ett punkt foreslår utvalget en dreining i den overordnede innretningen av tiltak; de foreslår å kutte tiltak som «har hatt karakter av bonus», til fordel for det de benevner som mer «muliggjørende tiltak». Dette skillet blir aldri forklart eller eksemplifisert. Den foreslåtte dreining fremstår derfor som uklar og ubegrunnet, og sågar risikabel: For hva om en på grunnlag av et sviktende kunnskapsgrunnlag skulle komme til å kutte de delene av forrige tiltaksplan som faktisk *hadde* tiltenkt effekt?

Utvalgets egen kunnskapsgjennomgang tilsier at internasjonal rekruttering fremstår som hovedårsaken til den reduserte andel kvinner blant nytilsatte førsteamanuenser i forrige periode. SV-fakultetet importerer, i likhet med resten av norske forskningsmiljøer, forskere fra land med større kjønns-ubalanser i academia, så vel som på andre livsområder. På dette mest avgjørende punktet – spenningsforholdet mellom internasjonalisering og kjønnslikestilling - foreslår utvalget, paradoksalt nok, ingen tiltak.

Utvalget foretar i liten grad relevante kost/nytte vurderinger av forslagene som fremmes. Det er derfor uklart hvorvidt summen av forslag vil representere en økt kostnad for fakultetet. Det gis ingen anslag på hva de ulike enkelt-tiltakene vil beløpe seg til, og evt. hvilke effekter som vil kunne oppstå ved at de avsatte midler *ikke* brukes til andre formål (alternativkostnader, som for eksempel kutt i stillinger eller driftsbudsjett).

En siste negativ faktor på kostnadssiden av flere av de foreslåtte tiltak vedrører rettferdighet og legitimitet. Dersom fakultetet innfører og praktiserer forskjellsbehandling av sine ansatte basert på kjønn, uten at tiltakene er tilstrekkelig begrunnet teoretisk (ut fra en avklart forståelse av hva «likestilling» er, og om resultatlikhet på 40% av hvert kjønn i alle sammenhenger er en hensiktsmessig indikator på likestilling osv.) og empirisk (basert på en gjennomslutning og overbevisende empirisk problemforståelse), vil fakultetet kunne risikere tap av omdømme som arbeidsgiver og offentlig institusjon. De foreslåtte likestillingstiltak kan også ha et rent juridisk aspekt. I de siste årenes universitetspolitiske debatter har det vært reist spørsmål ved om universiteter har adgang til å fortsette kvotering etter at den påviste

ubalanse (som kvoteringsiltaket var ment å rette opp) var opprettet. Tilsvarende vurderinger kan være relevant dersom Det samfunnsvitenskapelige fakultet for eksempel velger å opprettholde tiltak for å fremme raskere opprykk for nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser *etter* at det er nå er påvist at disse kvalifiserer seg til professor raskere enn sine mannlige kolleger.

Utvalgsrapporten inneholder en enorm mengde forslag, hvorav flere fremstår som å være av tentativ/utprøvende av natur. Forslagene merket med to stjerner ** fremstår mer som mulige diskusjonspunkt enn faktiske forslag. Å her ta stilling til dem alle disse punktene ville bryte rammene for en høringsuttalelse. Her omtales derfor kun utvalgets mer overordnede og konkrete forslag:

- **MIL.** Utvalget foreslår at det opprettes et MIL-utvalg ved fakultetet som skal forvalte en "bank" av tiltak de med ukjent beløp til disposisjon «kan gjøre». Disse forslagene (merket ** i rapporten) fremstår uspesifisert hva gjelder både formål, innretning og kostnad. Organisatorisk sett fremstår det dermed også høyst uklart hva som skal være MIL-gruppens mandat og handlingsrom, og ikke minst hva som vil være kostnadene knyttet til dette struktur-tiltaket. Det nevnes noen 20 prosent stillinger (hvorav noen skal være professor 2 stillinger forbeholdt kvinner). Medlemmene i MIL-utvalget skal etter forslaget kompenseres. Det spesifiseres ikke hvordan de skal kompenseres (dreier det seg om økte driftsmidler, fri fra undervisning, lønnsøkning?). Uansett vil slik kompensasjon reise spørsmålet hvorfor fakultetet *ikke* skal kompensere medlemmer i andre råd og utvalg på tilsvarende vis. Fra et ressursperspektiv vil det også i ethvert tilfelle melde seg spørsmål om alternativ-kostnader, ettersom arbeidsdagen har et begrenset antall timer. Hva skal disse ansatte *la være å gjøre* når det i stedet deltar i utvalgsarbeid knyttet til mangfold, inkludering og likestilling? Rapporten inneholder så vidt vi kan se ingen overbevisende argumenter for at SV-fakultetet bør opprette et MIL-utvalg.
- **Halv opptjeningstid** av forskningstermin for kvinner frem til de får kompetanseopptrykk er et annet av de mer konkrete forslagene. Dette forslaget er en videreføring fra forrige plan. Dets legitime grunnlag har nå bortfalt ettersom kvinner nå oppnår raskere opprykk enn menn (se ovenfor). Det synes heller ikke å være grunnlag for å opprettholde tiltaket med formål å *rekruttere* flere kvinner. Det er ingen forskning som tilsier at slike tiltak har motiverende effekt og SV-fakultetets egne tall viser tydelig at tiltaket *ikke* fører til at flere kvinner rekrutteres. Andelen tilsatte kvinner gikk vesentlig ned i perioden hvor tiltaket var virksomt. Igjen er det påfallende at kostnadssiden ved tiltaket ikke adresseres; undervisningsarbeidet som kvinnelige førsteamanuenser fritas fra forsvinner ikke, men må gjøres av andre kolleger.
- **Kompensasjon til kvinnelige komiteemedlemmer** for «den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer pr år». Forslaget avgrenses til komiteer med kompetansevurdering, og 25.000 kroner foreslås som en egnet sum, formodentlig tildelt som økte personlige annumsmidler. Dersom enten kvinner eller menn «merbelastet» med komitearbeid ved bestemte institutt må det ansees som et lederansvar å rette opp i dette. Det er ikke gitt at dette arbeidet organiseres slik at det faktisk *er* en merbelastning for den enkelte ansatte. En mer strukturell (mindre monetær og individualistisk) inngang til å utforme tiltak innrettet mot *eventuell* overbelastning av kvinner i komitearbeid kunne være å be instituttledere rapportere på andel kvinner og menn i kompetansevurderings-komiteer. Andelen kvinner og menn i

komiteer måtte dernest sammenliknes med andelen i den faste vitenskapelige staben.

Vennlig hilsen
Kristoffer Chelsom Vogt
Instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Referanse

Dato

20.12.2023

Høringsuttalelse Institutt for sammenliknende politikk - SV fakultetets handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling

Institutt for sammenliknende politikk takker for muligheten til å delta i hørings og innspillrunden til "Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026".

Forslaget til handlingsplan har vært diskutert i Forskningsstrategisk utvalg ved instituttet (sak 09/23, 20.11.2023) og høringsinnspillet har med kommentarer fra utvalget. Høringsuttalelsen til instituttet har vært presentert i instituttrådet (11.12.2023) og inkluderer kommentarer som fremkom i møtet.

Overordnet mener instituttet at det er mye bra i planen, men at gode tiltak drukner i en uheldig form og fremstilling av planen. Det mangler også en kunnskapsbasis knyttet til hvorfor utgående plan ikke har fungert, og hvilke tiltak som ev. kan ha fungert. Dermed blir det vanskelig å vurdere hvilke tiltak som burde avsluttes og hvilke som burde forlenges, samt hvilke nye tiltak som kan fungere.

I sum mener instituttet at handlingsplanen krever en veldig omfattende redigering. Instituttet anbefaler sterkt at planen kortes ned og revideres betraktelig før den igjen sendes på høring til instituttene. Instituttet mener at en handlingsplan med færre mål og mer konkrete og forskningsbaserte tiltak har langt større sjanse for å bli fulgt opp og for å kunne utgjøre en forskjell. Flere av kommentarene under gjenspeiler dette. En revidert plan bør også etterstrebe at tiltak svarer til målene. Det ville være ønskelig om en revidert og redusert handlingsplan blir sendt til høring ved instituttene i løpet av vinteren 2024.

Instituttet har noen utfyllende kommentarer og forslag til revideringer som følger under.

Vedrørende innledningen til handlingsplanen

Forslaget til handlingsplan har en lang innledning som beskriver status og bakgrunn for planen. Innledningen belyser naturlig nok noe av bakgrunnen og konteksten for handlingsplanen, men instituttet mener at innledningen er noe selektiv i presentasjon av

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

litteratur og data og at den ikke i god nok grad vurderer hva som har fungert eller ikke i nåværende plan.

Innholdsmessig inneholder innledningen mye relevant, men samtidig blir presentasjonen litt ensidig. Innledningen er også en tapt anledning til å skaffe kunnskap om hva som ikke har fungert i nåværende likestillingsplan. Dermed gir den også et dårlig grunnlag for å avgjøre hvilke tiltak som bør videreføres og ikke. I tillegg er bruken av noe av statistikken i innledningen lite hensiktsmessig og selektiv, for eksempel statistikken om kvinnelige førsteamanuenser og professorer ved instituttene. Her hadde det vært mer hensiktsmessig å se de to kategoriene samlet.

Instituttet mener at en handlingsplan bør vise til konkrete tiltak og at den lange innledningen (sidene 1-6) derfor ikke bør være del av selve handlingsplanen når denne vedtas.

Form på handlingsplanen

I form framstår handlingsplanen som uoversiktlig. Det skilles mellom "ikke overordnede prioriteringer" (merket med to stjerner i grønt), videreføringer fra tidligere planer (skrevet i rødt) og resten som verken er merket med to stjerner i grønt eller er skrevet i rødt. Dette er uoversiktlig, og det gir uklare signaler med tanke på konkrete og implementerbare tiltak som kan settes i gang på området.

Bruk av fargekoder er også uheldig, særlig bruk av rødt og grønt siden disse oftest er fargene som fargesvake ikke kan skille. Fargesvakhet er også mye mer prevalent hos menn enn kvinner og bruk av disse fargekodene kan i seg selv ha negative, kjønnede utslag.

Instituttet mener at det er for mange forslag til tiltak i planen og at det er grunnlag for å kutte i disse og å ta ut de mindre viktige tiltakene. Et forslag er å vurdere å stryke mange av de "ikke overordnede tiltakene" (de som er merket med to grønne stjerner). De "ikke overordnede tiltakene" som også er merket med rødt (altså videreføringer fra tidligere planer), bør beholdes dersom disse har vist seg å ha effekt.

En del tiltak er også i overkant detaljstyrende samtidig som de er uklare. Dette gjelder for eksempel tiltaket om mangfoldig undervisning. Det er ikke klart hva mangfoldig undervisning betyr, og tiltakene som foreslås er svært detaljorienterte og blander seg f.eks. inn i pensum i enkeltemner. Punktet bør slettes.

Andre punkt som er uklare og for detaljstyrende er punktene om "Kulturendring" (s. 7) og punktet om å "Tenke kjønnsnøytralt og ikke-binært". Punktene bør slettes.

I sum bør en revidert plan fokusere på klart språk og tydelig begrepsbruk samtidig som den unngår detaljstyring av instituttens indre anliggender.

Konkrete tiltak

Når det gjelder tiltak som går på insentivmidler, er instituttet noe skeptisk til at disse skal ha spesielt stor påvirkning på å rekruttere inn flere kvinner. Dette betyr ikke at de bør fjernes, men at de i større grad kan kobles til andre viktige formål som for eksempel å kvalifisere seg for professoropprykk (f.eks. startpakken til kvinner). Handlingsplanen bør derfor i større grad skille mellom det å rekruttere kvinner og å få kvinner til å kvalifisere seg for professoropprykk. Man bør heller, eller i hvert fall i tillegg, ha søkelys på hvilke tiltak som kan implementeres for å gjøre en akademisk karriere til et tryggere valg for den enkelte. Disse bør om mulig introduseres allerede på ph.d.-nivå – eksempelvis en mentorordning og å åpne for innstegsstillinger for forskere tidlig i karrieren.

Planen nevner "Kulturendring" flere steder og kan si seg enig i at en kulturendring ofte kan være nødvendig for å bedre situasjonen rundt likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Likevel savnes det en konkretisering av hvordan en slik kulturendring skal forekomme og en analyse av hva som er galt med kulturen slik den er nå. Instituttet stiller for eksempel spørsmålsteget ved punktet "Kulturendring" knyttet til "Rekruttering" på s. 6 som avsluttes med "Trygge instituttene i bruk av **moderat kjønnskvotering**." Instituttet mener punktet bør slettes i sin helhet. Det er først og fremst uklart hva som menes med innledningen om "indirekte kjønnede mekanismer" i rekrutteringsprosesser. Videre fremstår det underlig at instituttene skal trygges i bruken av moderat kjønnskvotering når SV-fakultetet har hatt en lovlig praksis av denne i 10 år. Med dette kan man anta at ansettelsespraksis og bruk av moderat kjønnskvotering forholder seg korrekt til norsk lov med nåværende praksis og kultur. En kulturendring vekk fra lovlydig praksis er derfor ikke å anbefale. Videre er det en fare for at følgende setning "Trygge instituttene i bruk av **moderat kjønnskvotering**." i handlingsplanen i seg selv kan undergrave bruken av moderat kjønnskvotering selv i de tilfeller der dette kan komme til lovlig anvendelse.

Punktvis har instituttet følgende tilbakemeldinger på konkrete tiltak som er foreslått:

- Det er uklart hva som menes med *forutsigbare ansettelsesløp*.
- Flere av tiltakene for økt likestilling og rekruttering av kvinner som introduseres på postdoktonivå (som mentorer) kan med fordel introduseres allerede på ph.d.-nivå.
- Vi har et til dels stort frafall av mannlige studenter, men det nevnes ingen tiltak spesifikt for denne gruppen. En revidert plan bør konkretisere tiltak for å redusere dette frafallet.
- Det savnes konkrete tiltak for større grad av likestilling i teknisk-administrativ stab.
- I stedet for å lansere en rekke tiltak for kvinner, burde man kanskje i større grad fokusere på det *underrepresenterte kjønn*. Dette ville gjøre det lettere også å foreslå tiltak for mannlige studenter og for å rette på kjønnsbalansen i teknisk-administrativ stab.
- Det er underrepresenterte grupper som knapt er nevnt i handlingsplanen, som for eksempel personer med funksjonsnedsettelse. Særlig etterlyser instituttet tiltak for tilrettelegging av undervisningsrom, men også for sentrale møterom som brukes ofte som det i 9. etasje i Lauritz Meltzers hus.

- Vi stiller spørsmål ved de etiske vurderingene rundt innsamling av data om 'religion, livssyn, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk'.
- Punktet om å oppsøke videregående skoler med høy andel minoritets elever er viktig og bør prioriteres.
- Det som står som viktigheten av norsk språk på den ene siden og om språkbarrierer på den andre siden, fremstår som noe motsetningsfylt.

Vennlig hilsen

Leiv Marsteintredet
instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Bergen 18.12.2023

**Intern høring – Forslag til Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UiB, 2023-2026**

Svar fra institutt for sosialantropologi

Institutt for sosialantropologi har diskutert handlingsplanen på et fast vitenskapelig møte 13. desember 2023.

Institutt fra sosialantropologi mener at handlingsplanens foreslåtte tiltak preges av økt pengebruk uten tilstrekkelig empirisk grunnlag eller diskusjon om positive konsekvenser. Gitt SV-Fakultetets nåværende økonomiske situasjon finner vi det svært problematisk å igangsette så mange tiltak som hovedsakelig omhandler økonomiske kompensasjoner uten en diskusjon om deres mulige effekt. Videre mener vi at handlingsplanen mangler en analytisk klarhet i hva som er mål, middel og hva som skal tilpasses lokalt. Relasjonen mellom tiltak og mål er ikke tydelig for Institutt for sosialantropologi. Generelt preges tiltakene av å bruke penger, men vi ser ingen empirisk diskusjon om hvordan tiltakene skal fungere.

Instituttet foreslår at handlingsplanen fra SV-Fakultetet begrenses til å kun omtale mål og ikke spesifikk tiltak. Tiltakene må utføres i grunnmiljøene, på instituttene. De ulike instituttene på SV-Fakultetet har ulike utfordringer. I motsetning til Institutt for økonomi, for eksempel, vil det på Institutt for sosialantropologi være viktig å jobbe for å øke antall menn som studerer BA og MA. Mye av utfordringene som nevnes i handlingsplanen gjelder på fakultetsnivå, men ikke ved alle instituttene. En del institutter har andre utfordringer som de foreslåtte tiltakene ikke vil bidra til å løse. For å kunne bidra positivt til økt mangfold, inkludering og likestilling, må *målene*, men *ikke tiltakene* komme fra fakultetsnivå. Istedenfor en lang liste med ulike, og til sammen kostnadsfulle, tiltak bør SV-Fakultetet gjøre en økonomisk sum tilgjengelig for instituttene for tiltak disse mener er hensiktsmessige. Instituttene må utforme sine egne handlingsplaner, prioritere, og igangsette tiltak ved hjelp av midler fra SV-Fakultetet.

Noen spesifikke kommentarer:

- Vi er svært skeptiske til å sette av midler til en MIL-mentor. Instituttet kan ikke se at dette er forsvarlig eller meningsfylt, særlig ikke i en situasjon der flere institutt har etterlyst mer ressurser til andre tiltak, deriblant ekstern kommunikasjon. Å prioritere en 20 % åremålsstilling for en person som skal kunne fungere godt på alle instituttene med deres svært ulike utfordringer, og arbeide med reform av undervisning, mangfoldsdimensjoner i forskning, profilering og rekruttering, fremstår som dårlig bruk av ressurser.
- Tiltaket om «midler til kvinnelige professorer som søker sentervirkemidler og store prosjekter» gir lite mening for eksempel ved Institutt for sosialantropologi hvor det er flere kvinnelige professorer/førsteamanuensiser enn mannlige. Det samme gjelder tiltaket om kompensasjon til kvinnelige komiteemedlemmer ansatt på fakultetet.
- Et tiltak ikke nevnt i handlingsplanen, men etterspurt fra Institutt for sosialantropologi er økonomiske insentiver til å kunne utføre feltarbeid uten å måtte etterlate familien i Norge over lengre tid. Det er økonomisk utfordrende for yngre ansatte med barn å reise på feltarbeid (som tidsmessig kan ta 2 uker til 8 måneder, eller lengre). Vi oppfordrer fakultetet til å gjøre tilgjengelig tilskudd til førsteamanuensiser for medfølgende familie ved utenlandsopphold (mobilitet eller feltarbeid).
- Tiltakene for inkludering av studenter med innvandrerbakgrunn risikerer å bidra til en annen form for «othering». For eksempel, å skolere mentorer i å inkludere studenter med innvandrerbakgrunn innebærer en risiko for å forsterke eller på uheldig vis vri tendenser til «othering», ved at noen personer får et spesifikt (gjerne uønsket) fokus. Det er en rekke typer risiko knyttet til dette, inkludert at personer som oppfattes å falle i denne kategorien blir behandlet som om de er en gruppe, samt homogenisering av personer med en (tenkt) bakgrunn, «kulturalisering», eller også generelt uønsket oppmerksomhet.
- Et tilbud om kvinnenettverk eller et forum for erfaringsdeling og å lage nettverk kan være en ide dersom det er et opplevd behov.
- Det er positivt at klasse og interseksjonalitet nevnes i selve beskrivelsen. Men ingen av tiltakene omhandler klasse eller interseksjonalitet.

Oppsummert er vårt forslag at alle tiltak på fakultetsnivå bør fjernes. Instituttet er enig i at tiltak må i igangsettes, men det må gjøres på riktig nivå. Instituttene vet hvor skoen trykker, eller de må gjøres ansvarlig for å undersøke dette empirisk. Dersom fakultetene lager mål, kan instituttene definere hvilke tiltak som kan føre til positive endringer på instituttnivå, altså tilpasse tiltakene utfra situasjonen på riktig nivå. En økonomisk sum kan avsettes til mangfoldsarbeidet på fakultetsnivå som fordeles til instituttene som skal utføre mangfoldsplanene som er viktig og gir mening der.

Synnøve Bendixsen

Synnøve Bendixsen, Instituttleder
Institutt for sosialantropologi

Universitetsbiblioteket (UB)

Tiltak UB sin handlingsplan for Mangfold, inkludering og likestilling, 2024

Mål/beskrivelse	Tiltak
Sørge for god lederopplæring og kompetansebygging om mangfold, inkludering og likestilling	• Legge til rette for at UB sine ledere deltar på UiB's lederprogrammer med tema om mangfold, inkludering likestilling • Innlemme mangfoldsledelse i nyansettelse av nye ledere
Rekruttere for bedre kjønnsbalanse i teknisk-administrative stillinger	• Før utlysning av ledige stillinger gjøre en vurdering av kjønnsbalansen, og oppfordre spesielt det underrepresenterte kjønn om å søke for å fremme likestilling og mangfold • Følge UiB 's mal for rekrutteringsprosessen i teknisk/administrative stillinger
Inkluderende arbeidsmiljø	• Kartlegge og følge opp psykososialt arbeidsmiljø (HMS-møte) årlig ved alle enheter • Tilrettelegg for gode møteplasser for ansatte
Sikre godt mottak av nyansatte	• Legge til rette for at nyansatte blir tatt imot på en god måte og deltar på UB sitt interne program for nyansatte • Følge UiB's onboarding policy • Tilby internasjonale rekrutterte kollegaer norskopplæring raskt etter ansettelse og legge til rette for at det er enkelt å delta i opplæringen
Bidra til at lærings- og studentmiljøet ved UiB er kulturelt mangfoldig og inkluderende	• Samarbeide med SA gjennom prosjektet «Mangfoldige UiB – ingen utenfor» ved å planlegge, tilrettelegge og igangsette prosjektene Språkkafe og StudieStasjon for alle studenter.

