



Tiltaksplan 2026-2028

Likestilling, inkludering og mangfold

MATEMATISK INSTITUTT



UNIVERSITETET I BERGEN

INNHOLDSFORTEGNELSE

Innledning	2
Visjon og overordnede mål for tiltaksplanen	3
Mål og tiltak	4
<i>Overordnet tiltak på ledergruppenivå.....</i>	<i>4</i>
<i>Kjønnsbalanse og likestilling.....</i>	<i>4</i>
<i>Mangfold og inkludering.....</i>	<i>8</i>

INNLEDNING

Matematisk institutt (MI) er gjennom arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt, UiBs og Fakultetets strategi og handlingsplaner forpliktet til å jobbe aktivt for å bedre likestilling, inkludering og mangfold (LIM) ved instituttet.

Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold skal synliggjøre hvilke området instituttet ønsker å arbeide særlig med i perioden 2026-2028. En tydelig forankring av ansvar i instituttledelsen signaliserer vilje til å prioritere arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. For å lykkes med arbeidet er det en forutsetning at alle involveres. Dette vil bli gjort gjennom kulturarbeid og opplæringstiltak.

I tillegg til nye innsatsområder, vil instituttet fortsette å arbeide med kjønnsbalanse på instituttet med mål om en 40% kjønnsrepresentasjon for begge kjønn (som i juridisk kjønn).

MI har et internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø, der en betydelig andel av medarbeiderne ikke har norsk som førstespråk.

I tillegg, er det fortsatt slik at homofile, lesbiske og bifile, samt personer med andre kjønnsidentiteter og -uttrykk kan oppleve negative holdninger i samfunnet, selv om utviklingen går i positiv retning. Dette er noe av bakgrunnen at UiB, NT-fakultet og Matematisk institutt ønsker å spisse mangfoldperspektivet i tiltaksplanen.

Dokumentet følger fakultetets LIM tiltaksplan i oppbygging og struktur. Enkelte fakultetstiltak som er særlig aktuelle for instituttet er gjengitt eller tilpasset instituttet. Det er viktig å påpeke at instituttet er forpliktet til å følge fakultetets tiltaksplan, men kan ha egne tilleggstiltak.

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

VISJON OG OVERORDNEDE MÅL FOR TILTAKSPLANEN

Matematisk institutt har som mål om å 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 som legger til rette for likestilling, fremmer mangfold og hindrer diskriminering.

MÅL OG TILTAK

OVERORDNET TILTAK PÅ LEDERGRUPPENIVÅ

Mål 1: LIM-arbeidet skal være tydelig forankret hos ledelsen på instituttet.

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

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.1.1	LIM-arbeidet skal være tema i linjeledermøtene og årlig instituttseminar og HMS møter.	Instituttleder, administrasjonssjef, verneombud
1.1.2	LIM-arbeid skal være tema i medarbeidersamtale med både vitenskapelige og administrative ansatte.	Instituttleder og administrasjonssjef
1.1.3	Instituttets ledergruppe skal jobbe for å øke egen kompetanse innen LIM-arbeid, og være en sterk støttespiller til både instituttleder og administrasjonssjef i LIM-arbeidet ved MI.	Instituttleder, administrasjonssjef, forskerutdanningsleder, utdanningsleder
1.1.5	Instituttene skal gjennomføre, evaluere og revidere tiltak i LIM handlingsplan i planperioden.	Instituttleder, administrasjonssjef, ledergruppen

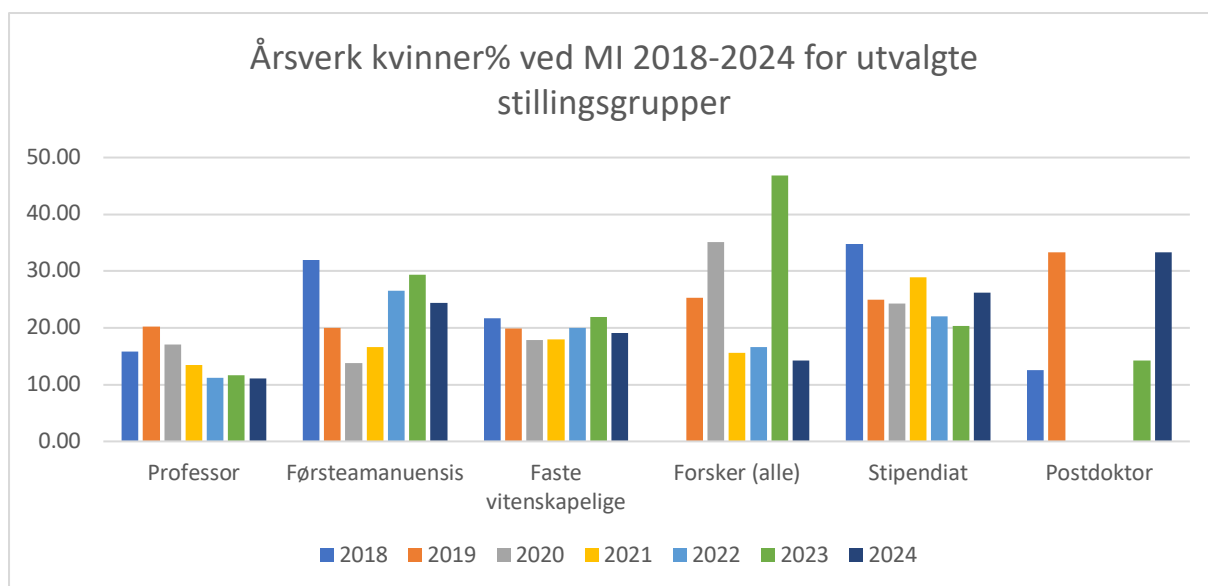
Delmål 1.2: Instituttledelsen skal skape oppmerksomhet og involvering i arbeid med kjønnsbalanse og likestilling i søknader om likestillingsmidler

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.2.1	Instituttet skal øke fokus om likestilling og mangfold ved invitere alle faglige ansatte til å gi innspill til søknader om LIM-midler.	Instituttleder, administrasjonssjef
1.2.2	Instituttet skal prioritere søknader til likestillings- og mangfoldsmidler i tråd med sentrale retningslinjer og bruke disse midlene til målrettet tiltak for mangfold og rekruttering.	Instituttleder, administrasjonssjef

KJØNNBALANSE OG LIKESTILLING

Matematisk institutt ønsker å fortsette med målrettet arbeid for bedre kjønnsbalanse og likestilling. Det er begrensede muligheter for nye faste vitenskapelige ansettelser, noe som gjør det utfordrende å gjennomføre tiltak rettet mot førstestillinger. Samtidig ser vi at andelen kvinnelige stipendiater har hatt en negativ utvikling de siste årene, og dette understreker behovet for målrettede tiltak i rekrutteringsstillingene.

Gruppe B (stipendiater og postdoktorer) og bistillinger utpeker seg som ansattgrupper der instituttet kan få målbare og effektive tiltak. For å nå et måltall om 40-60 balanse i 2028 i gruppe B, bør instituttet arbeide for minst 50% kvinnelige nyansatte for utlysninger i 2026-2028. For bistillinger, følger vi fakultetets måltall på 50%.



ÅRSVERK PER KVINNER (I PROSENT) FOR UTVALGTE STILLINGSGRUPPER, I PERIODEN 2018-2024

Når det gjelder de andre stillingskategoriene, vil instituttet fortsette å jobbe i synergi med NT-fakultetet og i tråd med fakultetets målsetninger med kulturendring og konkrete tiltak for bedre kjønnsbalanse som gjennom prosjektet GenderAct og dens oppfølgerprosjekt GenderAct 2.

For å oppnå god kjønnsbalanse i Gruppe B er det viktig at rekrutteringsbasen for denne gruppen har god kjønnsbalanse. Det er derfor bekymringsfullt at andelen kvinner blant bachelor- og masterstudenter er på vei ned. Selv om dette ikke er en direkte del av denne handlingsplanen vil instituttet arbeide med bedre kjønnsbalanse blant studenter. Vi vet også at få kvinner i den vitenskapelige staben og blant undervisere fører til at færre kvinnelige studenter velger våre fag, blant annet på grunn av manglende rollemodeller. I dette perspektivet er handlingsplanen også viktig for å få opp rekrutteringen av jenter til matematikkfaget.

Mål 2: Forbedret kjønnsbalanse og likestilling ved instituttet blant ansatte og studenter, og en rettferdig og inkluderende praksis for arbeidsfordeling.

Delmål 2.1: Instituttet skal fortsette sitt arbeid med kultur- og holdningsendring. Spesiell innsats legges i å heve kompetanse til forskningsledere, som har særdeles innflytelse og ansvar i rekruttering for ansatte i gruppe B.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.1.1	Jobbe kontinuerlig med informasjon om implisitt bias, spesielt når det gjelder akademisk språk. Påse at utlysningstekster til alle stillinger er kjønnsnøytrale, ved å kvalitetssikre gjennom tekst gender-dekodere.	Instituttleder, HR, forskningsleder

2.1.2	Synliggjøre kvinner i matematikk ved å delta årlig med initiativer til «12. mai Kvinner i Matematikk» internasjonalt arrangement med lokal markering.	Lokal koordinator, utnevnt av instituttleder
2.1.3	Oppfordre til kjønnsbalanse i prosjekt og work-package ledelse i forbindelse med forskningsprosjektsøknader	Instituttleder, forskningsleder

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

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.2.1	<p>Påse at ansettelseskomiteer gjennomfører jevnlig og obligatorisk opplæring knyttet til kjønnsbalanse, mangfold og likestilling, for å sikre etterlevelse av følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, Instituttledere, HR
2.2.2	Bidra til CV-bygging for underrepresenterte kjønn ved å ta inn karriereplanlegging i medarbeidersamtale og ha fokus på deltakelse i meritterende oppgaver.	Instituttledelse, i samarbeid med fagmiljø, forskningsutdanningsleder
2.2.3	Innstegsstillinger og TMF rekruttering av talenter av det underrepresenterte kjønn er et virkemiddel som bør brukes.	Instituttledelse, i samarbeid med fakultetsledelse

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

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.3.1	Plan for opprykk skal være på agendaen i medarbeidersamtaler med førsteamanuenser.	Instituttleder
2.3.2	Universitetsstipendiater bør brukes aktivt for å prioritere førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn som arbeider med å kvalifiseres seg til professoropprykk.	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 Bistillinger av det under-representerte kjønn.	Instituttleder, administrasjonssjef
2.3.4	Nettverksbyggingstiltak- og mentorordning, spesielt rettet mot gruppe B for å styrke faglig og sosialt nettverk	Forskerutdanningsleder, instituttledelsen
2.3.5	Informasjon om støtte til utenlandsopphold for å øke internasjonal synlighet, nettverk og erfaring, spesielt rettet mot gruppe B	Instituttleder, forskningsgruppe, forskerutdanningsleder, veileder

Delmål 2.4: Bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
-----	--------	-----------

2.4.1	Kjønnsbalanse skal være i fokus i forbindelse med ansettelse i administrative stillinger	Instituttleder, administrasjonssjef
-------	--	-------------------------------------

Delmål 2.5: Bedre kjønnsbalansen blant studentene

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.5.1	Instituttet skal jobbe målrettet med rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg flere søkere av det underrepresenterte kjønn.	Utdanningsleder, rekrutteringsutvalget, studieadministrasjon
2.5.2	Jobbe med rollemodeller for den underrepresentert kjønn i forskning og utdanning.	
2.5.3	Tiltak fro å ivareta studenter av det underrepresenterte kjønn på studiet for å sikre god gjennomføring og forebygge frafall.	Utdanningsleder, programstyret, studieadministrasjon

Delmål 2.6: Instituttet 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	Instituttet 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 professoropptrykk.	Instituttledelse
2.6.3	Oppfordre til kjønnsbalanse i forskningsledelse, som f.eks. prosjekt- og work-package ledelse i forbindelse med forskningsprosjektsøknader. Instituttet skal følge fakultetets mål om å oppnå en markant øking av prosjektledere av det underrepresenterte kjønn i søknader (SFF, TMF mv).	Instituttleder, forskningsleder
2.6.4	Instituttet skal påse at det er kjønnsbalanse blant foredragsholdere i arrangement i regi av Matematisk institutt.	Instituttleder, forskningsleder

Delmål 2.7: Instituttet 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 og varslingskanaler for personer som opplever eller observerer seksuell trakassering.	Instituttledelse, studieadministrasjon

MANGFOLD OG INKLUDERING

Mål 3: Ansatte og studenter 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: Matematisk instituttet skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der alle opplever tilhørighet, at de er en verdsett del av felleskap, og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.1.1	Instituttet vil etablere en arbeidsgruppe med mandat til å utvikle en samtlende "code of conduct" som styrker instituttets arbeid med mangfold, inkludering og et godt faglig fellesskap.	Instituttledelse
3.1.2	Mangfold- og inkluderingsarbeid skal forankres bredt, blant faggruppene, verneombud, HMS-koordinator og studenter.	Instituttledelse
3.1.3	Informasjon om viktige temaer og saker skal kommuniseres tydelig og være tilgjengelig både på norsk og engelsk.	Instituttledelse, administrasjon
3.1.4	Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk innen tre år etter ansettelse. Faste ansatte med annet morsmål enn norsk eller skandinavisk språk skal tilbys norskopplæring.	Instituttleder, administrasjonssjef, HR
3.1.5	Stipendiater og postdoktorer skal oppfordres til å ta norskopplæring som inkluderingsiltak. Instituttet skal legge til rette for sosiale og inkluderingsiltak, som kultur/språkkafe (f.eks. Kakecos).	Instituttledelse, administrasjon, linjeforening
3.1.6	Instituttet skal påse for en balansert profilering i bilder, nyhetssaker og annet faglig kommunikasjon og arrangement.	Instituttleder, web-ansvarlig, rekrutteringsutvalget

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

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.2.1	Studieadministrasjon og undervisningsledelse ved instituttet skal delta i kurs om mangfold og inkludering som tilbys i opplæring fra fakultetet.	Studiesjef, visedekan for utdanning
3.2.2	Fokus på inkluderende mottak og mangfold for internasjonale og innvekslingsstudenter, som anbefalt av fakultetets tiltaksplan.	Studieadministrasjon, fagutvalg, administrasjon og instituttledelse

Delmål 3.3: Instituttet skal ha særlig oppmerksomhet mot kompetanseheving og tiltak innenfor temaet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.3.1	Studie- og HR-administrasjonen forplikter seg til å ta fakultetets opplæring som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av deres rolle som førstelinjekontakt.	Studieadministrasjon på instituttet, HR-kontakt
3.3.2	Instituttet skal være synlig inkluderende mot LHBT+ personer, for eksempel ved bruk av regnbuesymboler i i tilknytning til Pride arrangement.	Instituttledelse, administrasjon

Delmål 3.4: Instituttet skal ha nulltoleranse for diskriminerende adferd, mobbing og trakassering knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag, herunder kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.4.1	Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med UiBs rutiner og retningslinjer og varslingskanaler for personer som opplever eller observerer slik adferd.	Instituttledelse, studieadministrasjon

