

Tiltaksplan 2024–2026

Likestilling, inkludering og mangfold ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi



UNIVERSITETET I BERGEN

Innledning

Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fakultetet) 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 fakultetet. 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.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi 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 tydelig og proaktiv 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

¹ Eksempler 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

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 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 kvinner³.

For andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn finnes det lite statistikk på lokalt nivå. Det vi vet er at NT-fakultetet 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

Fakultet for naturvitenskap og teknologi 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.

³ [Fakultetsstyresak 2024/68](#)

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

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

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
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 av ledere, ansettelsesutvalg og komiteer knyttet til kjønnsbalanse, mangfold og likestilling, for å sikre etterlevelse av følgende: <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, 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, programstyret for ph.d.-programmet
2.2.3	Innstegsstillinger for rekruttering av talenter av det underrepresenterte kjønn er et virkemiddel som bør brukes	Institutt- og fakultetsledelse

⁵ https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/3 - nokkeltall_og_fastsetting_av_maltall.pdf

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 professoropptrykk skal være på agendaen i medarbeidersamtaler med førsteamanuenser. Instituttleder skal ha særlig oppmerksomhet på å støtte og tilrettelegge for at førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn får mulighet til å kvalifisere seg til opptrykk.	Instituttleder
2.3.2	Universitetsstipendiatstillinger bør brukes aktivt for å prioritere førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn som arbeider med å kvalifisere seg til professoropptrykk. 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 ll'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.	Fakultetsdirektør

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 kjønnede 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

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

⁷ <https://www.uib.no/varsling>

Mangfold og inkludering

Mål 3: Ansatte og studenter ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi 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 verdsatt del av i felleskapet, og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.1.1	Lokale tiltak for mangfold og inkludering skal utarbeides og skrives inn i lokale handlingsplaner, tilpasset lokale utfordringer ved instituttene.	Instituttledelse
3.1.2	Mangfold- og inkluderingsarbeid ved instituttene skal forankres bredt, i relevante utvalg og råd, blant gruppeledere, 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

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 undervisningsledere 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 ivaretatt.	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 regnbuevimpler, regnbuebannere og arrangementer i tilknytning til pride.	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 3.5: Fakultetet 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
3.5.1	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

⁸ [Lhbt+-ordlista | Bufdir](#)

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

¹⁰ <https://www.uib.no/varsling>

Referansedokument

[UiB-strategi 2023–2030](#)

[MatNat-strategi 2023–2030](#)

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

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



uib.no

Universitetet i Bergen / Postboks 7800, 5020 Bergen
post@uib.no / 55 58 00 00