

Arkivkode:

Saksnr.: 2025/1574

Orienteringssak: **C**

Møte: 4. desember 2025

Status – Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold

[Tiltaksplan 2024-2026 – Likestilling, inkludering og mangfold](#)**Bakgrunn**

Fakultet for naturvitenskap og teknologi har som målsetting å være en rollemodell innenfor likestilling, inkludering og mangfold. Fakultetets tiltaksplan for perioden 2024-2026 viser en framoverlent og proaktiv holdning - og visjonen er at fakultetet skal være et sted hvor alle studenter, ansatte og besøkende kjenner seg velkommen og inkluderes. Mangfoldsarbeid spenner vidt, og fakultetet har i planperioden fokusert på avgrensede satsingsområder og konkrete tiltak. En viktig basis i fakultetets mangfoldsarbeid er å arbeide kunnskapsbasert og lederforankret, og i en lokal kontekst.

Tiltaksplanen er utformet for å være et verktøy for å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering. Det er i planen definert mål innenfor følgende hovedkategorier:

- Forankring og kompetanse på ledernivå
- Kjønnsbalanse og likestilling
- Mangfold og inkludering

Det er definert tiltak både på fakultets- og instituttnivå.

Status

Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er jevnlig tema på ledermøter og Genderact2-prosjektet har vært viktig for arbeidet med forankring og kompetanseheving på ledernivå. I inneværende periode har det særlig blitt arbeidet med motstand i likestillingsarbeidet og hvordan ledere på ulike nivå skal håndtere dette.

Noen pågående tiltak:

- Gjennomføring av GenderAct 2-prosjektet med hhv lederprogram om motstand og kollektiv læring som grunnlag for kulturendring og kunnskapsbasert forskningslederprogram på to pilotinstitutter (Institutt for geovitenskap og Institutt for fysikk og teknologi). Nyrekruttede ledere onboardes i prosjektet.
- Flere institutt har etablert arbeidsgrupper for likestillings-/mangfoldsarbeidet.
- Det arbeides kontinuerlig med å oppnå god kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, bl.a. gjennom bruk av søkekomiteer og en aktiv tilnærming til tematikken i hele rekrutteringsprosessen. E-læringskurset fra GenderAct 1 om ubevisste antakelser for komitémedlemmer i rekrutteringsprosesser, er oppdatert og re-lansert, men det er fortsatt behov for å mobilisere til at alle tar kurset.
- Det er oppmerksomhet på å ikke tildele kvinnelige førsteamanuenser ikke-meritterende oppgaver.
- Det er etablert ulike nettverk på flere institutter, bl.a. for yngre forskere og for kvinner.
- Et nytt satsingsområde er å bedre kjønnsbalansen også innenfor tekniske og administrative stillinger. Den nedsatte arbeidsgruppen har levert sin rapport og tiltakene vil bli implementert framover.

- Fakultetet har en stor andel internasjonale ansatte. For å inkludere disse bedre, satses det på god informasjon også for ikke-norskspråklige i form av oppslagsverk og rutiner også på engelsk i tillegg til at det arrangeres nettverkssamlinger.
- For å sikre gode arbeidsforhold for alle på felt og tokt er det satt ned en arbeidsgruppe som arbeider med Code of Conduct.
- Det er gjennomført felles seminar om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk for fakultetets HR-seksjon og den samlede studieadministrasjonen.
- LIM-tema er jevnlig tema i fakultetets ledergruppemøter. Hovedfokuset har så langt i planperioden vært på kjønnsbalanse. Et planlagt lederseminar om kjønnsmangfold i akademia ble av utenforliggende årsaker avlyst og vil bli tatt opp igjen.

LIM-planen skal også ivareta at studenter får like muligheter til faglig utvikling i studiene, og skal ivaretas gjennom opptak og systematisk oppfølging.

- I rekrutteringsarbeid bruker fakultetet studentambassadører som gjenspeiler mangfold blant studentene.
- I styrer og utvalg er det også så langt det lar seg gjøre jevn kjønnsbalanse blant studentene.
- Ved studiestart er NT-fakultetet det eneste fakultetet som har egen fadder for internasjonale studenter, og tilbyr egne arrangement, i tillegg til å inkludere dem i ordinære fadderaktiviteter.
- Gjennom Stem Education Research Center (SERC) bygges kunnskapsgrunnlag om undervisnings- og læringsformer som minimerer kjønnede ulikheter/bias i utdanningen.

For å sikre lokal forankring og kontekst har instituttene lokale tiltaksplaner. Fakultetet erfarer at arbeidet løftes mer fram, og instituttene arbeider kontinuerlig med likestilling, inkludering og mangfold i egne enheter i tråd med tiltaksplanene for enheten og fakultetet. Det søkes aktivt om likestillingsmidler fra UiB for å realisere tiltak og nå målsetningene. Instituttene planer løper ut 2025 og må evalueres og revideres.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret takker for orienteringen og ber fakultetet videreføre arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.

25.11.2025 MBS/ELL/BN

Gunn Mangerud
Dekan
