



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 97/16

Møtedato: 25.08.2016

Dato: 05.07.2016

Arkivsaknr: 2016/1800

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiB 2016 - 2020

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 96/16: Likestillingssituasjonen ved UiB 2016
- Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012 – 2015
http://www.uib.no/filearchive/likestilling_2012-15_1.pdf
- Likestillingsstatistikk <http://www.uib.no/hr/75383/likestillingsstatistikk-uib>
- Kjønnsbalanse i forskning <http://www.uib.no/balanse>
- Likestillingskomiteen ved UiB <http://www.uib.no/hr/74979/likestillingskomiteen-ved-uib>

Saken gjelder:

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012 – 2015 gikk ut ved årsskiftet. I desember 2015 ble det nedsatt en plangruppe satt sammen av representanter for alle grupper av ansatte og studentene. Plangruppen skulle utarbeide utkast til en ny plan basert på det utvidete likestillingsbegrepet. Arbeidet startet med en workshop 13.januar, hvor en rekke personer fra alle deler av universitetet var invitert for å bidra med forventninger og innspill til en ny plan. Plangruppen avsluttet sitt arbeid 31.mai.

Utkastet til ny plan bygger på status for likestilling ved universitetet og de utfordringene den viser at universitet står overfor i dette arbeidet (*jfr. styresak 96/16*). Tre innsatsområder pekte seg ut: 1.Ledelsesorientert ledelse og holdningsskapende arbeid, 2.Kjønnslikestilling og 3.Arbeids- og studiemiljø preget av mangfold, inkludering og likebehandling. Under disse er det til sammen formulert ni delmål. Plangruppen foreslår at planen skal rulleres ved de årlige statusrapporteringene om likestillingssituasjonen til styret.

Planutkastet ble lagt frem til diskusjon i dekanmøte 6.juni, Læringsmiljøutvalget 8.juni, Likestillingskomiteen 15.juni og møte med fakultets- og avdelingsdirektørene 20.juni.

Følgende tema ble viet særlig oppmerksomhet i diskusjonene:

- Universell utforming av campus og læringsmiljøet
- «Guttedager» og kjønnspoeng/kvotering som virkemiddel for å bedre kjønnsbalansen i profesjonsstudiene
- Den innledende teksten i forhold til de valgte satsingsområdene

Læringsmiljøutvalget la hovedvekten på delmålene 7 og 9 som omhandler tilrettelegging for nye studenter og universell utforming. Universell utforming må også omfatte læringsmiljøet, og lærerne må oppfordres til å ta i bruk tekniske løsninger/praktisk tilrettelegging i undervisningen for å bedre situasjonen for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Dette er innarbeidet i det endelige utkastet, samtidig som det vises til at planen må sees i sammenheng med handlingsplanen for læringsmiljøet og nye planer om universell utføring som er under arbeid. Dekangruppen og fakultets- og avdelingsdirektørene var opptatt av at den lave andelen menn i profesjonsstudiene er en nasjonal utfordring og at tiltak bør samordnes på nasjonalt nivå. Likestillingskomiteen hadde de mest omfattende kommentarene, og de er derfor lagt ved som eget vedlegg. Komiteen foreslo at man på grunn av det begrensede formatet til planen heller burde lage to handlingsplaner, en for kjønnslikestilling og en for mangfold og inkludering. Det var uenighet i komiteen om tiltakene under delmål 3. Studentene ville ikke ha med tiltaket om «guttedager». De vitenskapelig ansatte var derimot skeptiske til kjønnspoeng/kvotering, som de mente ville være diskriminerende mot kvinner.

Plangruppen har innarbeidet momentene i det endelige planutkastet og samtidig tatt hensyn til den grundige statusgjennomgangen og alle innspillene som kom under selve planprosessen.

Universitetsdirektørens kommentarer

Universitetet har fortsatt utfordringer i likestillingsarbeidet, se styresak om Likestillingssituasjonen ved UiB 2016, sak 96/16. Utkastet til handlingsplanen er et resultat av en bred prosess og avveining av ulike hensyn. Dette har ført til at planen ikke er så spisset som ønskelig. Noen av tiltakene bærer noe preg av å være kompromissløsninger.

vedtak:

Universitetsstyret vedtar Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2016 - 2020

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

05.07.2016/Anne Marit Skarsbø

Vedlegg:

1. Utkast til Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2016 – 2020
2. Anmodning fra Stortinget – bedre kjønnsbalanse i ansettelsesutvalgene og åpne og inkluderende prosesser

UiB arbeider aktivt for likestilling og mot alle former for diskriminering

Likestillingsarbeidet ved UiB skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant ansatte og studenter uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Et arbeids- og studiemiljø preget av toleranse og likebehandling fremmer trivsel og motivasjon. Det bidrar også til å sikre god rekruttering og styrke universitetets posisjon som en forsknings- og utdanningsinstitusjon på høyt internasjonalt nivå

Planen tar opp noen særlige utfordringer i arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering ved UiB. For å få en fullstendig oversikt over tiltak, må denne planen leses sammen med planer om læringsmiljø, internasjonalisering, HMS-arbeid og universell utforming.

Mangel på kjønnsbalanse - i vitenskapelige toppstillinger, blant administrativt personale og blant studentene i profesjonsstudiene - er en stor utfordring i academia. Kjønnlikestilling peker seg ut som et eget innsatsområde som krever spesiell oppmerksomhet i lang tid fremover.

Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for forskning og utdanning. Det skaper nye muligheter, men gir også nye utfordringer for universitetet som arbeidsgiver og lærested.

Det er viktig at universitetet utvikler kompetanse for å håndtere ulike former for diskriminering og utestenging. Holdningsskapende arbeid skal bidra til å skape mer åpenhet, toleranse og inkludering.

Likestillingsarbeid må forankres tydelig i ledelsen på alle nivå. En ledelse som har oppmerksomheten rettet mot likestillingsarbeid vil være viktig for å nå målene i denne planen og en hovedfaktor for suksess.

Grunnlagsdokumenter:

[Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012 – 2015](#)

[Likestillingsstatistikk](#)

<http://www.uib.no/balanse>

[Likestillingskomiteen ved UiB](#)

Innsatsområder for likestilling, mangfold og inkludering ved UiB 2016 - 2020

A. INNSATSOMRÅDE: Likestillingsorientert ledelse og holdningsskapende arbeid			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 1: Likestillings- og mangfoldsledelse skal innarbeides i alle lederopplæringsprogrammer.	<i>Utvikle en modul for likestillings- og mangfoldorientert ledelse som skal innarbeides i alle lederopplæringsprogrammer</i>	<i>HR/ledelsen på alle nivå</i>	<i>Høst 2016 – vår 2017</i>
Delmål 2: Høy kompetanse på diskriminering ved UiB.	<i>Gjennomføre undersøkelse om opplevd diskriminering ved UiB – alle diskrimineringsgrunnlag</i>	<i>HR</i>	<i>Høst 2017</i>
	<i>Arrangere årlig likestillingskonferanse og debattmøter om aktuelle tema</i>	<i>HR</i>	<i>Hele perioden</i>
B. INNSATSOMRÅDE: Kjønnlikestilling			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 3: Kjønnbalansert studentrekruttering til alle studier.	<i>Arrangere «Guttedag» for videregående elever på profesjonsstudiene</i>	<i>Fakultetene/ SA</i>	<i>Hele perioden</i>
Delmål 4: Kjønnbalanse i vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger.	<i>Vurdere bruk av kvoteringsordninger og kjønnspoeng på studier der ett kjønn er sterkt underrepresentert (under 30%)</i>		
	<i>Rekruttering basert på brede utlysningstekster og bruk av lettekomiteer. Ivareta likestillingsperspektiver i tilsettingsprosessene. Oppmuntre til rekruttering av kvinner til II-stillinger gjennom lønnsincentivordning til instituttene.</i>	<i>HR fakultetene/ instituttene</i>	<i>Hele perioden</i>
	<i>Kvalifiseringsstipend, mentorprogrammer, lederkurs, opprykkskurs, karriereplanlegging og nettverksbygging for å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger.</i>	<i>HR</i>	<i>Hele perioden</i>
Delmål 5: Kjønnbalanse i alle administrative stillingskategorier.	<i>Arbeide målrettet for å integrere kjønns- og likestillingsperspektiver i forskning, undervisning og pensum</i>	<i>Fakultetene</i>	
	<i>Utforme attraktive utlysningstekster</i>	<i>HR fakultetene/ instituttene</i>	<i>Hele perioden</i>
	<i>Oppfordre menn til å søke</i>		
Delmål 6: Lik lønn for kvinner og menn innenfor alle typer stillinger.	<i>Minst en kvalifisert søker av hvert kjønn inviteres til intervju til utlyste stillinger</i>		
	<i>Utarbeide opplegg til bruk for å presentere UiB som en attraktiv arbeidsplass for mange yrkesgrupper</i>		<i>Vår 2017</i>
Delmål 6: Lik lønn for kvinner og menn innenfor alle typer stillinger.	<i>Innarbeide tiltak for å nå målet om likelønn i UiBs lønnspolitikk</i>	<i>HR</i>	<i>Hele perioden</i>
C. INNSATSOMRÅDE: Arbeids- og studiemiljø preget av mangfold, inkludering og likebehandling			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Delmål 7: Mottaks- og oppfølgingsprogrammer for tilsatte og studenter for å sikre et inkluderende arbeids- og studiemiljø.	<i>Kartlegge tilretteleggingsbehov for alle nytilsatte og nye studenter</i>	<i>HR/ SA</i>	<i>Vår 2017</i>
	<i>Opprette mottaksprogram for nytilsatte</i>		<i>Vår 2017</i>
	<i>Etablere mentorprogrammer for vitenskapelig tilsatte som er internasjonalt rekruttert</i>	<i>HR/ fakultetene</i>	<i>Høst 2016</i>
	<i>Traineeprogram til tekniske og administrative stillinger for:</i> <ul style="list-style-type: none"> • personer med innvandrerbakgrunn • personer med nedsatt funksjonsevne 	<i>HR/enhetene</i>	<i>Vår 2017</i>
	<i>Kvalifiseringsstipend for vitenskapelige ansatte med funksjonsnedsettelse</i>	<i>HR/ fakultetene</i>	
Delmål 8: Nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.	<i>Sørge for tilstrekkelig individuell tilrettelegging for studenter med særskilte behov</i>	<i>SA/ fakultetene</i>	<i>Hele perioden</i>
	<i>Gjennomgang av eksisterende støtteapparatet og regelverk i forbindelse med trakassering og diskriminering både for ansatte og studenter</i>	<i>HR/ SA</i>	<i>2016 - 2018</i>
Delmål 9: Arbeide videre med universell utforming av UiB.	<i>Utarbeide lett tilgjengelig informasjon om veilednings- og støtteapparat for både studenter og ansatte</i>		
	<i>Utarbeide planer for universell utforming av bygningsmassen, de ytre omgivelsene ved campus og læringsmiljøet</i>	<i>EIA</i>	<i>Avklares med EIA</i>
	<i>Sørge for skilting på engelsk og bruk av symboler på skilting over hele campus</i>	<i>EIA</i>	<i>Våren 2017</i>
	<i>Tilgang til kjønnsnøytrale toaletter over hele campus</i>	<i>EIA</i>	<i>Våren 2017</i>



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	16/2014-	15.06.2016

Anmodning fra Stortinget - Bedre kjønnsbalanse i ansettelsesutvalgene og åpne og inkluderende prosesser

Stortingets har behandlet Meld. St. 7 (2015-2016) *Likestilling i praksis- Like muligheter for kvinner og menn*. Ved behandlingen vedtok Stortinget ved familie- og kulturkomiteen følgende: "Stortinget ber regjeringen gjennom styringsdialogen oppfordre til å få flere kvinner inn i ansettelsesutvalgene i akademia, samt gjøre ansettelsene åpne og inkluderende", (vedtak nr.605).

Kunnskapsdepartementet viser til universitets- og høyskolelovens § 6-2 der det står at "universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen", og til § 6-3 (3) der det står at "Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige. Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse".

Vi vil også å minne om at det nasjonale ERA- veikartet, som nylig ble vedtatt, har et åpent arbeidsmarked for forskere som en av sine prioriteringer. Det vil si at Norge, som ett av landene i ERA, skal ha åpne prosesser for utlysning og tilsetting i stillinger og tilrettelegge for mobilitet og sikre attraktive karrierer. Veikartet prioriterer også kjønnslikestilling og integrering av kjønnsperspektiver i forskning. Vi minner i denne anledning om kravet til kjønnsbalanse og integrering av kjønnsperspektiv for midler fordelt fra Forskningsrådet og Horisont 2020. Dersom norske forskere blir bedre til å oppfylle EU-kravene om kjønnsperspektiver i forskning, kan dette gi et konkurransefortrinn i H2020.

Postadresse
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkeg. 18
<http://www.kd.dep.no/>

Telefon*
22 24 90 90*
Org no.
872 417 842

Universitets- og
høyskoleavdelingen

Saksbehandler
Izabela E.
Buraczewska
22 24 75 65

Kunnskapsdepartementet ber styrene ta hensyn til Stortingets vedtak og selv vurdere hvordan det best kan følges opp.

Med hilsen

Jana Weidemann (e.f.)
avdelingsdirektør

Izabela E. Buraczewska
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Adresseliste

Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Bergen	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høgskolen i Hedmark	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Lillehammer	Postboks 952	2604	LILLEHAMMER
Høgskolen i Molde vitenskapelig høgskole i logistikk	Postboks 2110	6402	MOLDE
Høgskolen i Oslo og Akershus	Postboks 4, St. Olavs plass	0130	OSLO
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Postboks 133	6851	SOGNDAL
Høgskolen i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Høgskolen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskolen Stord/Haugesund	Postboks 1064	5407	STORD
Kunst- og designhøgskolen i Bergen	Strømgaten 1	5015	BERGEN
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Norges Handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøgskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ

HØRINGSUTTALELSE – NY HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, UIB

- FRA LIKESTILLINGSKOMITEEN VED UIB

Framlegg til ny Handlingsplan for likestilling ved UiB er basert på ny mal som brukes for samtlige handlingsplaner ved UiB. Det innebærer blant annet at løpende tekst innledningsvis må presenteres på mindre enn én side. Konkrete arbeidsmål, arbeidsmetoder, ansvarsfordeling samt tidsfrister for måloppfyllelsene, listes opp i et kortfattet, tabell-liknende oppsett. Kortformen i dette dokumentet stiller særlig store krav til det å spisse budskapet.

Likestillingskomiteen finner at innledningen som peker på visjonen om at UiB skal arbeide «for likestilling og mot alle former for diskriminering» er formulert på en overraskende rund og litt upresis måte. I første avsnitt anbefaler komiteen å gå rett på sak, løfte fram likestillingsbegrepet, f. eks slik: «Likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved UiB gjelder for både studenter og ansatte. Det har til hensikt å fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant ansatte og studenter, uavhengig av kjønn og andre forskjells kategorier, blant annet, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder».

Det er viktig at dokumentet innledningsvis presiserer hvilke grupper av studenter og ansatte som har et særlig, lovfestet diskrimineringsvern. Gruppen LHBT-personer er f. eks. overhode ikke nevnt i dokumentet, verken i innledningen eller i «tabellen». Det relevante begrepet «kjønns mangfold», er heller ikke med.

Likestillingskomiteen er enig i at mangel på kjønnsbalanse innebærer en særlig utfordring for UiB som arbeidsplass og som studieplass. Kjønnslikestilling peker seg ut som eget satsingsområde. Etter komiteens mening må dokumentet uttrykke mer tydelig at kjønnsbalansen i UiB-arbeidslivet i første rekke rammer kvinner.

Komiteen stiller seg bak de fleste konkrete målformuleringene nevnt under innsatsområde A,B og C. Den ber om følgende endringer/tilføyelser:

Forslag til ny formulering og nytt punkt under delmål 2:

Formuleringen «*Guttedager*» for videregående elever på profesjonsstudiene går ut. Denne setningen kommer i stedet: «*Holdningsskapende arbeid i VG skole for bedre kjønnsbalanse i profesjonsstudiene*».

Nytt punkt A, delmål 2:

«*Følge opp og gi støtte til Skeivt arkiv*».

Nytt punkt, C, delmål 7:

«*Arbeid målrettet for å integrere kjønnsperspektivet og likestillingsperspektivet i undervisning og i pensum*».

Forslag til nye formuleringer under C, delmål 9:

Sørge for at alle studenter med særskilt behov får god og tilstrekkelig individuell tilrettelegging i undervisning og vurdering.

I tillegg står det i første punkt under delmål 9:

Utarbeide plan for universell utforming av de ytre omgivelsene på campus.

Her bør en også legge til indre bygningsmasse, slik at setningen blir slik:

Utarbeide plan for universell utforming av de ytre omgivelsene og den indre bygningsmassen på campus.

Nytt punkt under delmål 9:

Sørge for individuell tilrettelegging av undervisnings-og vurderingssituasjonen.

Til slutt vil Likestillingskomiteen stille spørsmålet om ikke kjønnslikestillingen ved UiB bør få egen handlingsplan. Handlingsplan for diskrimineringsvern og mangfold kommer så fall i tillegg. Denne løsningen er muligens påkrevet for å få

til en faktisk styrking av kjønnslikestillingen, som er pekt ut som hovedsatsingsområdet i likestillingsarbeidet framover. Feltet er så bredt og utfordringene så mange at det er vanskelig å passe det inn i det smale formatet. Både handlingsplan for kjønnslikestillingen og antidiskrimineringsarbeidet oppleves som uklare. Arbeidet framover vil best styrkes med egne handlingsplaner. En slik løsningen vil også kunne bidra til konsentrasjon i arbeidet med integrerings- og anti-diskrimineringsvirksomhet.