



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 64/17

Møtedato: 01.06.2017

Dato: 22.05.2017

Arkivsaknr: 2017/6348

Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017 - 2020

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 97/16: *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiB 2016 – 2020*
- *Handlingsplan for likestilling 2012 – 2015*
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- Diskrimineringsloven om etnisitet
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering
- Å være utlending er ingen fordel <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/AA-vaere-utlending-er-ingen-fordel2>
- Aktivitets- og resultatmål for UiB sitt IA-arbeid i perioden 2014 til 2018

Saken gjelder:

Universitetsstyret behandlet i møte 25.august 2016 forslag til *Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiB 2016 – 2020* (sak 97/16). Styret vedtok å utsette saken og imøteså en revisjon av forslaget med bakgrunn i kommentarene i møtet. De ba videre om å få seg forelagt to handlingsplaner, en for kjønnslikestilling og en for mangfold og inkludering.

En arbeidsgruppe har utarbeidet forslag til handlingsplan og gruppen har bestått av medlemmer fra fakultetene, studentene og nøkkelfunksjoner i sentraladministrative avdelinger. Arbeidsgruppen tok utgangspunkt i innsatsområder og hovedaktiviteter i planen fra 2016 og har bygget disse ut i tråd med føringer og diskusjoner i sak 97/16. Arbeidsgruppen leverte utkast til handlingsplan 8. mai 2017.

To innsatsområder peker seg ut:

- Likestillingsorientert ledelse og holdningsskapende arbeid
- Arbeids- og studiemiljø preget av mangfold, inkludering og likeverd

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering skal forankres tydelig i ledelsen på alle nivå. En ledelse som har oppmerksomheten rettet mot likestillings- og mangfoldsarbeid vil være avgjørende for å nå målene i planen. Handlingsplanen foreslår derfor flere tiltak for å øke mangfoldskompetansen blant ledere. Likestillings- og mangfoldsfokus er satt inn som tema i alle lederopplæringsprogrammer ved universitetet, samt at likestillings- og mangfoldskompetanse skal etterspørres ved tilsetting av ledere.

Mangfold, inkludering og likeverd skal prege både arbeids- og studiemiljøet ved UiB. Det er foreslått å utvikle mottaks- og oppfølgingsprogrammer for studenter og ansatte, og det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

I styresaken om likestillingssituasjonen (sak 97/16) om *Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiB 2016 – 2020* ba styret om å få forelagt en egen handlingsplan for mangfold og inkludering. Universitetsdirektøren mener at planen etter bearbeiding og ha fått egen form nå har et innhold som gir et omforent grunnlag til å arbeide målrettet med mangfold og inkludering i årene som kommer.

Nærmere konkretisering av hovedaktivitetene og fastsetting av budsjettmessige rammer for oppfølging av handlingsplan og eventuell opptrapping av innsats gjennom perioden, legges til de årlige budsjett- og årsplansprosessene.

Handlingsplanen skal rulleres. En viktig kilde til eventuelle justeringer kommer gjennom de årlige statusrapporteringene om likestillingssituasjonen til styret. Nytt nasjonalt lovverk vil også føre til justering av planen, i forslag til ny likestillings- og diskrimineringslov.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret vedtar Handlingsplan for inkludering og mangfold 2017 – 2020

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

22.05.2017/Mona Grindheim Matre

Vedlegg:

1. Utkast til Handlingsplan for inkludering og mangfold 2017 - 2020

Handlingsplan for mangfold og inkludering

UiB arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder.

Et studie- og arbeidsmiljø tuftet på likeverd og respekt er en sentral og grunnleggende verdi for UiB.

Internasjonalisering og økt kulturelt mangfold er berikende for både forskning og utdanning. Det skaper nye muligheter og bidrar til perspektivrikdom og større kreativitet. Universitetet skal inkludere studenter og ansatte med ulik bakgrunn, legge til rette for bruk av deres kompetanse og gi dem gode utviklingsmuligheter. Likeverd og toleranse fremmer motivasjon og trivsel og bidrar til å sikre god rekruttering og styrke universitetets posisjon som en forsknings- og utdanningsinstitusjon på høyt internasjonalt nivå.

For å fremme disse verdiene og holdningene er det viktig at universitetet utvikler kompetanse for håndtering av ulike former for diskriminering og utestenging. Holdningsskapende arbeid skal bidra til mer åpenhet, toleranse og inkludering.

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering skal forankres tydelig i ledelsen på alle nivå. En ledelse som har oppmerksomheten rettet mot likestillings- og mangfoldsarbeid vil være avgjørende for å nå målene i planen og en hovedfaktor for suksess.

Planen tar opp noen særlige utfordringer i arbeidet for mangfold og inkludering ved UiB og bygger videre på *Handlingsplan for likestilling 2012 - 2015*. Den bør leses sammen med planer som omhandler likestilling mellom kjønnene, læringsmiljøet, internasjonalisering, HMS-arbeid og universell utforming.

Grunnlagsdokumenter:

Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskrimineringsloven om etnisitet

Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Likestillingsstatistikk

Likestillingskomiteen ved UiB

«Å være utlending er ingen fordel»

Aktivitets- og resultatmål for UiB sitt IA-arbeid i perioden 2014 til 2018

Innsatsområder for mangfold og inkludering ved UiB 2016 - 2020

A. INNSATSOMRÅDE: Likestillingsorientert ledelse og holdningsskapende arbeid		
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Delmål 1: Ledelse på alle på alle nivå skal ha oppmerksomhet på likestilling og mangfold ¹ ..	<i>Likestillings – og mangfoldsledelse skal inngå i alle lederopplæringsprogrammer.</i>	Universitetsledelsen/HR
	<i>Etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved tilsetning i alle lederstillinger.</i>	Universitetsledelsen/fakultetene
	<i>Utarbeide en veileder for lokalt likestillings- og mangfoldsarbeid.</i>	Universitetsledelsen/HR
Delmål 2: UiBs ledere og ansatte skal ha høy kompetanse om alle former for diskriminering og utestenging.	<i>Arrangere en årlig likestillingskonferanse og to årlige debattmøter om aktuelle tema innen feltet likestilling, diskriminering og mangfold.</i>	Universitetsledelsen/HR
	<i>LHBT²-sertifisering av UiB for ledere og ansatte som arbeider med rekruttering og personal.</i>	Universitetsledelsen/HR
	<i>Bruke Skeivt arkiv i utvikling av kompetansehevende tilbud i seksualtites- og kjønns mangfold</i>	Universitetsledelsen/HR
B. INNSATSOMRÅDE: Arbeids- og studiemiljø preget av mangfold, inkludering og likeverd		
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig
Delmål 1: UiB skal utvikle mottaks- og oppfølgingsprogrammer for studenter og ansatte for å sikre et inkluderende studie- og arbeidsmiljø	<i>Sikre god individuell tilrettelegging i studiesituasjonen for studenter med særskilte behov ved bruk av mentor, informasjon rettet mot de vitenskapelig ansatte og større fokus på bruk av teknisk utstyr</i>	SA/fakultetene
	<i>Tilby fadderordning til nytilsatte innenfor målgruppen for handlingsplanen</i>	Hele UiB
	<i>Gjennomgå karriereløp for vitenskapelig ansatte med funksjonsnedsettelse, herunder vurdere ordninger som kvalifiseringsstipend</i>	HR/fakultetene
	<i>Gi informasjon om UiBs arbeid for likestilling, mangfold og inkludering i alle introduksjonsprogrammer</i>	HR
	<i>Videreutvikle tiltak for flyktninger, Scholars at Risk og Students at Risk samt samarbeid med mottaksapparat og kommunale tjenester</i>	Universitetsledelsen
	<i>Intensivere og systematisere bruken av arbeids- og tiltaksplasser for personer med nedsatt funksjonsevne, personer med innvandrerbakgrunn og flyktninger.</i>	Universitetsledelsen/HR
	<i>Bruke traineeordninger til tekniske og administrative stillinger for:</i> <ul style="list-style-type: none"> • personer med innvandrerbakgrunn • personer med nedsatt funksjonsevne 	Hele UiB
Delmål 2: Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering ved UiB	<i>Utarbeide lett tilgjengelig informasjon om veilednings- og støtteapparat for både studenter og ansatte</i>	HR/SA
	<i>Vurdere utvikling av retningslinjer for religiøse klesplagg og symboler</i>	Universitetsledelsen
Delmål 3: UiB skal arbeide videre med universell utforming.	<i>Inkludere universell utforming i utarbeiding av masterplaner for areal</i>	Universitetsledelsen/EIA
	<i>Selge bygninger som ikke klar seg tilpasse til universell utforming</i>	
	<i>Tilgang til kjønnsnøytrale toaletter over hele campus</i>	

¹ Dette delmålet skal koordineres med delmål 1, innsatsområde C i *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*.

² *Lesbisk, homofil, bifil, transeperson og internkjønn

