
Handlingsplan for likestilling 2012- 2015

Bakgrunn

Etter en omfattende prosess fremlegges forslag til en samlet handlingsplan for likestilling for universitetsstyret. Universitetsstyret behandlet den delen av planen som gjelder kjønn i 2011 (sak 39/11) og vedtok følgende:

1. "Styret vedtar Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015 med de endringene i målformuleringene knyttet til hovedutfordring nummer 2 og 3 som presiseres i saksforelegget
2. Styret forutsetter at det gis en årlig redegjørelse om status for oppfølgingen av handlingsplanen
3. Styret imøteser utkast til den samlede handlingsplanen mot diskriminering innen utgangen av 2011 og vil se Handlingsplan for likestilling i sammenheng med resten av handlingsplanen, jf også styrets vedtak i sak 7/11
4. Universitetet skal arbeide for likestilling og bedre kjønnsbalanse for alle stillingskategoriene blant teknisk og administrativt personale. Dette innarbeides i handlingsplanen med vekt på kommentarene i møtet."

Handlingsplanen ble bearbeidet med utgangspunkt i styrebehandlingen og sendt til fakulteter, organisasjonene, Studentparlamentet og avdelingene (*uttrykt vedlegg 1*). Parallelt utarbeidet Likestillingskomiteen forslag til en helhetlig plan for likestilling (*uttrykt vedlegg 2*).

Planutkastet

Utkastet til handlingsplan fra Likestillingskomiteen tok utgangspunkt i universitetets strategi, som understreker at det skal arbeides aktivt for å forebygge diskriminering og for å gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på mangfold og likeverd. Handlingsplanen bygde på det utvidede likestillingsbegrepet og som i mandatet for likestillingskomiteen, er dette "uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold". Det ble peket på universitetets ansvar for at relasjoner mellom studenter og veiledere preges av profesjonalitet og gjensidig respekt, med referanse til retningslinjene for veiledningsforhold og til retningslinjer for varsling.

Høringsrunden

Komiteens forslag ble sendt til en bred høring, det ble bedt om synspunkter på utfordringer, mål og tiltak for diskrimineringsgrunnlagene i utkastet. Det ble bedt om synspunkter på måten komiteen hadde løst oppgaven på og det ble vist til at planutkastet inneholdt generelle tiltak for alle diskrimineringsgrunnlag og særskilte tiltak for hvert grunnlag (jf uttrykt vedlegg 2). Høringsfristen var 15.12.2011. Det er kommet en rekke innspill, generelle kommentarer og kommentarer til enkeltpunkter, alle er samlet og finnes som vedlegg 2.

Generelt

Det humanistiske fakultet behandlet sin høringsuttalelse i fakultetsstyret 20.12.11. Fakultetet er i hovedsak positiv til det utvidede likestillingsbegrepet, men peker på utfordringer når tiltak brukt i arbeid for likestilling mellom kjønnene blir overført til andre grupper. Videre oppfattes utsagnet likestilling av grupper "som har vært systematisk skjevfordelt over tid" som vagt og potensielt problematisk, det ses i forhold til begrepet "normalfordeling" og fakultetet spør om

det skal kunne brukes ekskluderende fordi noen grupper fremstår som "overrepresentert". Fakultetet mener handlingsplanen kan komme i konflikt med universitetets ambisjon om å være "et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet" der kvalitetskriterier skal brukes for å vurdere søkere og fordele ressurser. Fakultetet er skeptisk til "positiv diskriminering" av grupper i rekrutteringssammenheng og støtter heller ikke tiltak for underrepresenterte grupper. Det presiseres at den etablerte praksisen med moderat kjønnskvolterering støttes.

Fakultetet mener den foreslåtte oppdelingen bidrar til å skjerpe bevisstheten om de ulike diskrimineringskildene, men ulempen vil være at slik kategorisering skaper potensielle offergrupper og at opplistingen ikke skiller etter relevans. Det er derfor vanskelig å prioritere på basis av handlingsplanen. Fakultetet mener det foreslåtte kartleggingsarbeidet av de ulike diskrimineringsgrunnlagene er et godt tiltak, men det innebærer store metodologiske utfordringer og det vil kreve en klar definisjon av diskriminering for å oppnå pålitelige resultat og et godt utgangspunkt for likestillingsarbeid. Fakultetet avslutter sin uttalelse med at forslaget til handlingsplan for likestilling er viktig, men dersom den endelige handlingsplanen skal vinne oppslutning, må det foretas en prinsipiell avklaring av innholdet i diskriminerings- og likestillingsbegrepene, og det må tas stilling til reelle dilemma som oppstår når ulike legitime mål og ideelle hensyn støter mot hverandre.

Det juridiske fakultet viser til sin strategi med handlingsplaner for likestilling, hvor det i tillegg er utarbeidet en gjennomføringsplan for de ulike tiltakene. Planen er rettet mot ansatte og bygger på et utvidet likestillingsbegrep. Fakultetet finner at det er god overensstemmelse mellom deres egen plan og planutkastet. Det pekes også på at fakultetet ikke har institutter, og at det med fordel kunne synliggjøres i planutkastet.

Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet behandlet uttalelsen i styremøte 15.12.2011. Fakultetet slutter seg til visjonene og intensjonene om å bygge en organisasjonskultur og en forvaltningspraksis som fremmer inkludering, mangfold og likeverd og som forebygger alle former for diskriminering. Fakultetet påpeker at planen gir god oversikt over lovverk og potensielle diskrimineringsgrunnlag som arbeidsgiver bør være spesielt oppmerksom på. Fakultetet er skuffet over at få eller ingen av innspillene som ble gitt i høringen om kjønnslikestilling i forrige høringsrunde ble fulgt opp. Det pekes også på at systemet for melding om seksuell trakassering bør inkludere trakassering fra medstudenter.

Det medisinsk- odontologiske fakultet slutter seg til visjonen i handlingsplanen og mener at en livsfasepolitikk bør styrkes fremfor en seniorpolitikk. Behovet for å operasjonalisere overordnede mål i planen understrekes. Fakultetet hadde ønsket at det hadde fremgått enda tydeligere hvordan det skal måles at tiltakene i handlingsplanen er gjennomført, og hvilke effekter de forventes å ha. Mål og tiltak er gode, men generelle og blir utfordrende for fakultetet å følge opp. Fakultetet ønsker en evaluering av likestillingstiltak iverksatt de siste 5-7- årene, hvilke tiltak som virker og hvilke tiltak som ikke har effekt.

Det psykologiske fakultet støtter planforslaget, som beskrives som reflektert og dekkende, og gir honnør for grundig arbeid. Fakultetet stiller spørsmål ved at deler av planen presenteres på bokmål mens andre er på nynorsk i en plan som ellers anses å ha god form.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet behandlet planutkastet 13.12.2011. Fakultetet ser det som svært positivt at UiB får en samlet plan for likestilling og at det utvidede mandat følges opp med konkrete mål og tiltak. Forslaget om kartlegging av forekomst av diskriminering og de foreslåtte informasjons- og holdningsskapende tiltak støttes. Studentutvalget støtter i hovedsak fakultetets uttalelse, og understreker at det må lages klare retningslinjer for klageadgang og klagebehandling for studenter og ansatte som opplever usaklig forskjellsbehandling.

Studentparlamentet støtter tiltakene med dialogmøter og informasjonsmøter, men mener planen bør spesifisere hvor ofte slike møter bør finne sted. Studentparlamentet mener det bør tas stilling til gjeldende forskning på området holdningsendring, siden slik kunnskap vil være svært nyttig for utforming av tiltak mot diskriminering. Det spørres ellers om hvorfor det legges så stor vekt på opprettelse av tekniske og administrative rekrutteringsstillinger flere steder i planen, da også andre typer stillinger bør kunne opprettes med dette som formål. Studentparlamentet legger vekt på at arbeidet med likestilling følger av at alle mennesker skal ha de samme muligheter og rettigheter, at dette er et sentralt verdigrunnlag og ikke et verktøy for å fremme innovativ forskning, konkurransedyktighet eller andre nyttehensyn.

I det følgende oppsummeres konkrete forslag til hver av delene i planutkastet.

Funksjonsevne

Det humanistiske fakultet peker på at sidestilling av tap av "fysiske, psykiske og kognitive funksjoner" er problematisk og at det i noen tilfeller ikke løser noe å hevde at praktiske konsekvenser av slik funksjonsnedsettelse som regel bunner i "manglende tilrettelegging eller stereotype oppfatninger". I stedet for å oppfordre personer med nedsatt funksjonsevne til å søke utlyste stillinger, foreslås at det i utlysningsteksten sies: "Vi diskriminerer ikke på grunnlag av etnisitet, kjønn, funksjonsevne språk..." Kostnadene ved tilrettelegging for funksjonshemmede tas opp av ett av instituttene og det foreslås at dette blir et eget tiltak. Både *Studentparlamentet* og *Studentutvalget ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet* understreker at det må komme en konkret plan så snart som mulig om universell utforming av universitetenes bygg. Samme fakultet mener at ressursmessige konsekvenser av tiltakene under dette punktet må utredes. Det ses som usikkert om rekrutteringsstillinger for personer med funksjonsnedsettelse er et hensiktsmessig virkemiddel.

Etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet

Det juridiske fakultet viser til plikten til ikke-diskriminering etter EØS-avtalen og legger til grunn at de samme kriteriene skal brukes for alle søkere med utenlandsk grunnutdanning, enten de er fra et EØS-land eller et annet land. *Det samfunnsvitenskapelige fakultet* er positiv til forslaget om hjelp til utenlandske ansatte med å skaffe bolig og mener det bør avsettes ressurser til praktisk hjelp i forhold til offentlige myndigheter. Fakultetet er positivt til moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn til tekniske og administrative stillinger, men mener det er viktig at språkkrav avklares. *Studentparlamentet* støtter de foreslåtte tiltakene: Introduksjonskurs for utenlandske studenter og ansatte skal omfatte en innføring om universitetets likestillingsarbeid, Kantinene skal utvikle en mer mangfoldig matkultur som blant annet tar hensyn til ulike religioner og livssyn, og Støtte til et særlig ERASMUS- prosjekt for studenter med minoritets/innvandrerbakgrunn.

Seksuell orientering og kjønnsidentitet

Det humanistiske fakultet viser til at dette avsnittet er viet liten plass i planutkastet og antar dette skyldes mangelfull kunnskap om området. Fakultetet mener det er viktig at slik kunnskap blir etablert og videreformidlet, men viser til det generelle om kartlegging ovenfor.

Språk

Det humanistiske fakultet understreket nødvendigheten av at viktig informasjon til studenter og ansatte er tilgjengelig på engelsk og støtter de foreslåtte tiltakene. I tillegg foreslås et nytt punkt "Ved ansettelse og i arbeidsgiverforhold skal UiB ikke diskriminere mot personer som ikke er forpliktet å nytte begge målformer etter § 2 i Forskrift om målbruk i offentlig tjeneste." *Det juridiske fakultet* opplyser at det har prioritert språk som redskap for god integrering. *Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet* mener det bør presiseres hvem som har ansvar for å sikre at administrativ informasjon er tilgjengelig på engelsk og peker på at det er viktig at informasjon om rettigheter og antidiskrimineringsarbeid blir tilgjengelig på norsk og engelsk. *Studentparlamentet* støtter punktet om kvalitetssikring av oversettelse av

eksamensoppgaver, men vil gjerne få begrepet kvalitetssikring utdypet og konkretisert og foreslår en slik utdyping.

Alder

Det humanistiske fakultet vil at det utformes en livsfasepolitikk og mener arbeidet bør forankres ved fakultetene. Fakultetet mener aldersgrensen på 70 år bør opprettholdes og mener det bør være mulig å legge vekt på balanse mellom ulike aldersgrupper og balanse mellom erfarne og nyutdannede forskere, både av hensyn til miljøet, forskningskvaliteten og stabiliteten i personalsammensetningen. Fakultetet mener søkers alder *bør* spille inn ved ansettelse i stipendiatstillinger og at yngre søkere som hovedregel bør prioriteres. Det vises til arbeidsvilkårene for emeriti og at en fornuftig bruk av den faglig-sosiale ressursen disse representerer, er tema det bør arbeides med. Også *Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet* foreslår at tiltak mot aldersdiskriminering og tilrettelegging for eldre vinkles som en *livsfasepolitikk* heller enn en seniorpolitikk. Det bør kunne tas hensyn til alder i vurdering av søkere til en stipendiatstilling og postdoktorstilling, uten at det dermed settes en absolutt aldersgrense. Fakultetet ønsker ikke å forhøye aldersgrensen til 75 år, men viser til emeritusordningen. Også *Det medisinsk- odontologiske fakultet* ønsker livsfasepolitikk fremfor seniorpolitikk. *Det samfunnsvitenskapelige fakultet* støtter utarbeidelse av en helhetlig livsfasepolitikk hvor tiltak for eldre arbeidstakere kan inngå. Fakultetet viser til sin tiltaksplan for seniorer med vekt på gode emeritusordninger. De fakultetene som uttalte seg, var negative til å ha en rådgiver for seniorsaker ved Personal- og organisasjonsavdelingen.

Universitetsdirektørens kommentarer

I universitetets strategi 2011-2015 heter det at universitetet skal videreføre arbeidet for bedre kjønnsbalanse i den vitenskapelige og administrative faglige staben og vektlegge et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering. Universitetet skal ha helhetlige læringsmiljø og universell utforming med gode studentarbeidsplasser.

Vedlagte forslag til en helhetlig handlingsplan (vedlegg 1) er en bearbeidet versjon av forslaget fra Likestillingskomiteen etter høringen. Handlingsplanforslaget har syv deler, der andre del omhandler kjønnslikestilling. Denne delen av handlingsplanen er allerede vedtatt. I kapitlene omtales lovgrunnlag først, så status for situasjonen ved UiB, i tredje avsnitt omtales utfordringer før mål og forslag til tiltak presenteres. Planen har ni felles generelle tiltak for alle hensynene, og særskilte tiltak er tilpasset hvert innsatsområde.

Forslaget til helhetlig handlingsplan for likestilling vurderes å være godt forankret i strategien. Planen er viktig som redskap, men arbeidet må videreføres med mange ulike tiltak, også med informasjons- og holdningsskapende arbeid. Høringsuttalelsene (vedlegg 2) viser at det har vært mange diskusjoner om utkastet, særlig kan Det humanistiske fakultetet trekkes fram, med en omfattende drøfting.

Generelt er det en positiv tilslutning til planforslaget som ble sendt ut, men noen av de konkrete forslagene er negativt mottatt, som forslaget om tilsetting av rådgiver ved POA med ansvar for seniorsaker. Det er enighet om at det bør legges mer vekt på livsfasepolitikk enn på seniorpolitikk. Begge disse synspunktene støttes, og det foreslås ikke noen rådgiver.

Alder som kriterium ved tilsetting i rekrutteringsstillinger er tatt opp av flere. Dette kan bli oppfattet som aldersdiskriminering og i strid med arbeidsmiljølovens kap. 13. Det anbefales derfor ikke som generell regel.

Det er reist spørsmål om kategoriseringen i seks diskrimineringsgrunnlag bidrar til å skape potensielle offergrupper. Det er en fare det er viktig å være oppmerksom på, men det vurderes likevel hensiktsmessig med en oppdeling for å kunne arbeide godt med ulike tiltak.

I utkastet fra Likestillingskomiteen ble det foreslått et prosjekt for å kartlegge forekomsten av diskriminering i forhold til de ulike diskrimineringsgrunnlagene ved universitetet. Forslaget har møtt en del motforestillinger. Det er påpekt at det forutsetter klare definisjoner av de enkelte diskrimineringsgrunnlagene og vil innebære store metodologiske utfordringer. Et slikt tiltak anbefales derfor ikke i denne omgangen. Det understrekes likevel at det er viktig å styrke kompetansen om hvordan ulike former for diskriminering oppstår og kommer til uttrykk. Det legges opp til at informasjon og annet holdningsskapende arbeid intensiveres, og at arbeidet mot diskriminering blir viktig i alle deler av universitetet.

Flere har tatt til orde for et eget punkt om varsling og håndtering av saker om trakassering og usaklig forskjellsbehandling. Dette foreslås både tatt opp i forbindelse med revisjonen av retningslinjene for student-veileder og innført som et eget punkt 9 under generelle tiltak.

Studentparlamentet vektla universell utforming (UU) og nødvendigheten av å ha en plan for tilrettelegging av universitetets bygg. Det vurderes som hensiktsmessig å utarbeide en tiltaksplan for UU-arbeidet, som eget tiltak under del 2 om funksjonsevne. For studenter er arbeidet med tilrettelegging satt i system. UU-tilrettelegging er prioritert i forbindelse byggeprosjekter og ved ombygging av eksisterende bygninger. Bygningene blir gradvis mer UU-tilrettelagt, men det vil ta mange år før alle oppfyller krav til UU. Bedre skilting og oppgradering av undervisningsrom inngår som ledd i arbeidet. Rapportering om UU inngår i HMS-rapporten. Gjennom HMS-runder og HMS-handlingsplan vil UU-tiltak prioriteres og følges opp. Etter regjeringens handlingsplan skal Norge være universelt utformet til 2025.

Vedlagte forslag til handlingsplan for likestilling er basert på Likestillingskomiteens forslag, innspill i høringsrunden og kommentarene over. Del 2 om kjønn er innarbeidet, slik det ble vedtatt 31.5.2011. I del 2 er det i tillegg tatt med et avsnitt om lovgrunnlag for å få samme struktur i hele planen. Det er videre foretatt enkelte redaksjonelle tilpasninger. De generelle tiltakene er tatt inn i innledningskapitlet for å unngå gjentakelser. Det vurderes som hensiktsmessig å innarbeide tiltak for studenter med nedsatt funksjonsevne i planen.

Ved styrebehandlingen av budsjettet for 2012 (sak 76/11), ble budsjettposten for arbeidet med likestilling styrket, det har betydning for iverksettingen og gjennomføringen av de ulike tiltakene i planen. Likestillingskomiteen har ikke foreslått budsjett disponeringer for arbeidet med iverksetting av planen. Komiteen vil bli bedt om å komme med forslag til bruk av ressurser for kommende år og vil ellers bli bedt om å komme med innspill for bruk av årets bevilgning. Komiteen vil også bli bedt om å konkretisere tiltakene i planen med innhold, tidsrammer og plassering av ansvar.

Med dette fremmes følgende forslag til

Vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar Handlingsplan for likestilling ved UiB 2012-2015 med de endringene som fremkom i møtet.
2. Styret ber om at det innarbeides en supplerende del om studenter med funksjonsnedsetting i del 3 Funksjonsevne.

30.1.2012 HHB

Vedlegg:

1. Revidert forslag til Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015
2. Høringsuttalelser

Utrykte vedlegg:

1. Brev av 15.9.2011 med bearbeidet handlingsplan om kjønnslikestilling, sendt fakultetene m.fl.
2. Høringsbrev av 19.10.2011 med utkast til helhetlig handlingsplan

Forslag til:

Handlingsplan for likestilling

2011-2015



1	INNLEDNING	3
	1.1 Visjon	3
	1.2 Handlingsplanen og det utvidete likestillingsbegrepet	3
	1.3 Rutiner for melding om diskriminering	4
	1.4 Planens oppbygging	4
	1.5 Generelle likestillingstiltak	5
2	KJØNN	5
	2.1 Lovgrunnlag	5
	2.2 Status ved UiB	5
	2.3 utfordringer	8
	2.4 Mål og tiltak	10
3	FUNKSJONSEVNE	11
	3.1 Lovgrunnlag	11
	3.2 Status ved UiB	12
	3.3 utfordringer	13
	3.4 Mål og tiltak	13
4	ETNISITET, RELIGION, LIVSSYN OG POLITISK TILHØRIGHET	14
	4.1 Lovgrunnlag	14
	4.2 Status ved UiB	14
	4.3 utfordringer	15
	4.4 Mål og tiltak	16
5	SEKSUELL ORIENTERING OG KJØNNSIDENTITET	17
	5.1 Lovgrunnlag	17
	5.2 Status ved UiB	17
	5.3 utfordringer	17
	5.4 Mål og tiltak	17
6	SPRÅK	18
	6.1 Lovgrunnlag	18
	6.2 Status ved UiB	18
	6.3 utfordringer	18
	6.4 Mål og tiltak	19
7	ALDER	19
	7.1 Lovgrunnlag	19
	7.2 Status ved UiB	20
	7.3 utfordringer	20
	7.4 Mål og tiltak	21

INNLEDNING

1.1 Visjon

Arbeidet for likestilling er forankret i [UiBs strategi](#) (2011 -2015) som understreker at universitetet vil arbeide aktivt for å forebygge diskriminering og gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på mangfold og likeverd. Høy kompetanse, godt samspill mellom faglige, administrative og tekniske ansatte og effektive samarbeidsprosesser er nødvendige for å nå universitetets felles mål. Det er det utvidete likestillingsbegrepet med tiltak mot alle former for diskriminering som skal legges til grunn.

Universitetet har som visjon å være et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. En viktig forutsetning for å nå dette målet er at fagmiljøene er internasjonale og mangfoldige og har god kjønnsbalanse og aldersstruktur. Det er også vesentlig at universitetet har en rekrutteringspraksis som sikrer like rettigheter og gir alle vitenskapelige ansatte tid og midler til forskning.

Dersom universitetet har en organisasjonskultur der de grunnleggende verdiene er preget av mangfold og likebehandling, vil dette fremme trivsel og motivasjon blant de ansatte. Ansatte som føler seg vel ivaretatt av sin institusjon vil bedre være i stand til å gi undervisning og bidra med forskning av høy internasjonal kvalitet. En kultur preget av mangfold er dermed en nøkkel til et godt universitet.

1.2 Handlingsplanen og det utvidete likestillingsbegrepet

Handlingsplan for likestilling bygger i likhet med universitetets strategi på et utvidet likestillingsbegrep. I mandatet for UiBs likestillingskomite heter det:

Komiteens formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Bergen uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold.

Likestilling vil som regel handle om å likestille grupper som har vært systematisk skjevfordelt over tid. Dersom likestilling er målet, vil det være nødvendig å arbeide mot diskriminering i betydningen uttallig eller ulovlig forskjellsbehandling. I noen tilfeller tillates imidlertid positiv særbehandling eller positiv diskriminering, dersom det antas å fremme lovens formål om likestilling.

Begrepet multipl diskriminering brukes for å illustrere at flere diskrimineringsgrunnlag kan opptre samtidig. For eksempel kan en person oppleve seg diskriminert både på grunn av kjønn, alder og etnisitet. Interseksjonalitet og veikryss er analytiske begreper som brukes for å beskrive skjæringspunkter hvor ulike diskrimineringsgrunnlag møtes og virker sammen. Temaet diskriminering på flere grunnlag er viet oppmerksomhet både i EU-retten og i diskrimineringsombudsloven, der det vektlegges at arbeidsplassene bør forbedre sin evne til å møte slike tilfeller.

Vern mot diskriminering på grunnlag av de egenskaper som er nevnt i [Likestillingskomiteens mandat](#), er nedfelt i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og universitets- og høyskoleloven. Disse lovene pålegger også universitetet en særskilt aktivitets- og rapporteringsplikt når det gjelder kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Likestillingskomiteen har et ansvar for å se til at lovene overholdes i alle deler av universitetets virksomhet, og har i tillegg fått i oppgave å utarbeide en handlingsplan for likestilling i tråd med sitt mandat.

Universitetet hatt egne handlingsplaner for likestilling mellom kjønnene siden midten av 70-tallet. En del av erfaringene som er høstet i dette arbeidet kan med fordel overføres til arbeidet for likestilling og mangfold i utvidet forstand. Det er imidlertid nødvendig å se på hva

som er det spesielle ved hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag. En vellykket likestillingspolitikk forutsetter at man har høy bevissthet og kunnskap om hvordan diskriminering oppstår, i hvilken utstrekning dette gjelder ved universitetet og eventuelt hvilke typer av tiltak som kan settes inn for å motvirke diskriminering.

For flere diskrimineringsgrunnlag finnes det lite kunnskap om hvor utbredt diskriminering er. Dette skyldes blant annet at en rekke forhold ikke kan registreres på individnivå uten at det kommer i konflikt med personvernet. Det er ikke krav om at universitetet skal rapportere om likestillingssituasjonen for andre kriterier enn kjønn. For å kunne motvirke diskriminering og foreslå likestillingsfremmende tiltak knyttet til andre diskrimineringsgrunnlag er det viktig at universitetet utvikler kompetanse og kontinuerlig oppdaterer kunnskap i organisasjonen om disse områdene.

1.3 Rutiner for melding om diskriminering

Universitetet har utarbeidet egne [retningslinjer for varsling](#) av kritikkverdige forhold. Varsel om trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen skal gis i henhold til retningslinjen for varsling, så snart arbeidstakeren blir kjent med forholdet (aml. § 2-3 nr. 2, d).

Likestillingskomiteen kan motta henvendelser fra grupper eller enkeltpersoner som mener at universitetet bryter med lovverket. Komiteen har også innsyn- og uttalerett i alle tilsettingssaker.

Det er utarbeidet [etiske retningslinjer](#) for forholdet student – veileder, og informasjon om hvor personer som opplever [seksuell trakassering](#) kan henvende seg. Disse retningslinjene er nå under revisjon. Universitetet har ansvar for at studentene tilbys et godt læringsmiljø og bør utarbeide retningslinjer for hvordan mobbing og trakassering mellom studenter skal forebygges og håndteres.

1.4 Planens oppbygging

Handlingsplanen er bygget opp av syv ulike deler for å ivareta det særegne ved de ulike diskrimineringsgrunnlagene:

1. Innledning
2. Kjønn
3. Funksjonsevne
4. Etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet
5. Seksuell orientering og kjønnsidentitet
6. Språk
7. Alder

Under hver del gis en definisjon og avgrensning av hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag, samt en oversikt over lover og regelverk på de ulike feltene og hvordan disse forplikter universitetet. Status blir gjennomgått og det vises til aktuelle plandokumenter som allerede finnes på universitetet. Hver del avsluttes med utfordringer, mål og forslag til tiltak for den kommende planperioden. Innledningsvis foreslås generelle tiltak for å fremme likestilling i forhold til alle diskrimineringsgrunnlagene og deretter særskilte tiltak for det enkelte diskrimineringsgrunnlag.

Alle tall det vises til i denne planen er dokumentert i *Likestillingsstatistikk for UiB 2010*, Vedlegg til Handlingsplan for likestilling som finnes på universitetets nettsider om likestilling: www.likestilling.uib.no

1.5 Generelle likestillingstiltak:

1.1	Informasjonsmøte med alle instituttledere
1.2	Dialogmøter med fakultetsdirektører og dekaner
1.3	Oppsøkende virksomhet til institutter, fakulteter og avdelinger
1.4	Informasjonsbrosjyre til ansatte som skal arbeide med tilsettingssaker
1.5	Holdningsskapende arbeid i organisasjonen
1.6	Invitere interesseorganisasjoner til møter med ledere og beslutningstakere
1.7	Likestillingskomiteen skal ha egen nettside med informasjon om status, rettigheter og planer
1.8	Mangfolds- og likestillingsperspektivet skal innarbeides i alt informasjonsmateriell for både ansatte og studenter
1.9	Utarbeide retningslinjer for håndtering av mobbing og trakassering mellom studenter.

Planen rulleres i forbindelse med den årlige rapporteringen av arbeidet til universitetsstyret.

2 KJØNN

Bedret balanse mellom kjønnene og likestilling i alle deler av organisasjonen er en viktig forutsetning for å skape robuste, dynamiske og kreative forsknings-, utdannings- og arbeidsmiljøer. Universitetets målsetting når det gjelder likestilling mellom kjønnene bygger både på et rettferdighetsperspektiv – at menn og kvinner skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og faglig utvikling – og at vi skal ta hensyn til begge kjønnns erfaringer og se verdien av at disse er med på å prege kunnskapsutviklingen, forskningen og arbeidsmiljøet.

2.1 Lovgrunnlag

Likestillingsloven forbyr diskriminering på bakgrunn av kjønn. Hvis en person stilles dårligere enn en annen på grunn av sitt kjønn, kan personen være utsatt for kjønnsdiskriminering. Loven gjelder på alle samfunnsområder bortsett fra i private forhold og indre forhold i trossamfunn.

Selv om ingen skal forskjellsbehandles på grunn av kjønn, kan positiv særbehandling være tillatt. En arbeidsgiver kan foretrekke å tilsette en arbeidstaker av ett kjønn dersom det fremmer likestilling. Det er da en forutsetning at den som tilsettes er likt eller tilnærmet likt kvalifisert som konkurrenten av motsatt kjønn. Dessuten må særbehandlingen medvirke til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. En arbeidsplass med overvekt av mannlige ingeniører har for eksempel lov til å foretrekke en kvinnelig ingeniør. En egen forskrift åpner for særbehandling av menn til undervisning av eller omsorg for barn.

Likestillingslovens § 1a pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene (Aktivitets- og rapporteringsplikten). Bruk av positiv særbehandling og andre tiltak for å fremme likestilling mellom kjønnene er også beskrevet i Tilleggsavtalen til Hovedavtalen § 21.

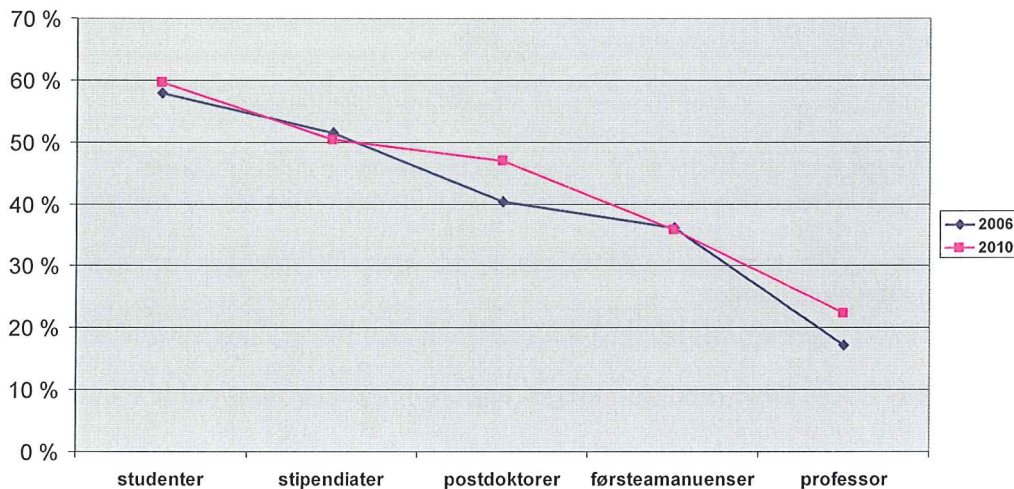
2.2 Status ved UiB

I UiBs strategi poengteres det at UiB skal videreføre arbeidet for bedre kjønnsbalanse i den administrative og faglige staben, og arbeide mot alle former for diskriminering.

Rekruttering til vitenskapelige stillinger

Kjønnslikestilling har vært på dagsorden i flere tiår, og rekrutteringsgrunnlaget har vært sterkt forbedret gjennom den store tilstrømmingen av kvinnelige studenter allerede fra midten av 70-tallet.

Andel kvinner på ulike trinn fra student til professor ved UiB i 2006 og 2010



Figuren over viser hvordan kvinner likevel utgjør en synkende andel på hvert trinn på den akademiske karrierestigen. Kvinnene er i flertall blant studentene på nesten alle fagfelt, men utgjør i 2010 bare i overkant av 22 % av professorene. I likestillingsarbeidet har man særlig vært opptatt av å avdekke og bekjempe barrierer i academia som kvinner møter i større grad enn menn, og som er til hinder for likestilling. I det følgende gis en gjennomgang av status for kjønnslikestillingen ved UiB fra student til vitenskapelige toppstillinger og faglig ledelse.

Studentene

Kvinner har utgjort rundt 60 % av studentene ved universitetet i en årrekke. HF-fakultetet har størst antall studenter totalt sett, og selv om de ikke har høyest andel kvinner er det likevel slik at en stor andel av det totale antallet kvinnelige studenter ved universitetet studerer humanistiske fag. Realfagene har lavest andel, men også her utgjør kvinnene nå nesten 47 % av studentene. Innad på fakultetene finnes det samtidig store variasjoner mellom fagområdene. For eksempel utgjør kvinner bare 13 % av studentene i informatikk og en tredjedel av studentene på fysikk, men nærmere to tredjedeler på biologi. Liknende finner vi igjen både innenfor humanistiske fag og samfunnsfag, selv om hovedtendensen nå må sies å være at kvinner utgjør en stigende andel av studentene innenfor alle fagområder.

I likestillingsarbeidet for studentene har man lenge vært opptatt av unge kvinners og menns valg av fag og studieretninger, og man har sett det som en utfordring å få studentene til å velge utradisjonelt. Nå utgjør kvinner flertallet av studentene innenfor høyere utdanning, men kjønnsfordelingen slår svært ulikt ut innenfor de forskjellige fagfeltene. Noen av profesjonsutdanningene ved universitetet, særlig psykologi og odontologi, har en høy andel kvinnelige studenter og tiltak for en mer kjønnsbalansert rekruttering til alle fagretninger blir etterlyst. Målet bør være en kjønnsbalanse på mellom 40 og 60 % i alle fag.

Det vil være en utfordring for de ulike fagmiljøene å arbeide for en mer kjønnsbalansert rekruttering innenfor sine fagfelt. I noen fag kan det dreie seg om å gjøre fagene mer attraktive for det underrepresenterte kjønn. Kjønnskvotering har også vært diskutert som virkemiddel, og brukes i enkelte utdanninger utenfor universitetet. I hvert enkelt fag med særlig skjev kjønnsbalanse vil det være nødvendig å se nærmere på årsakene til den kjønnskjeve rekrutteringen før en velger tiltak. Blant annet vil det være interessant å belyse betydningen av kjønnsspesifikke fagvalg sett i sammenheng med opptakskriterier på fagene.

Rekrutteringsstillingene

Statistikken fra de siste årene viser at likestillingsarbeidet ved UiB har gitt gode resultater. Kjønnsbalansen i rekrutteringsstillingene er tilfredsstillende om man ser universitetet under ett, og andelen kvinner som tar doktorgrad ligger på rundt 50 %. Det er imidlertid store variasjoner mellom fakultetene; andel kvinnelige stipendiater (ph.d.-kandidater) varierer fra rundt 67 % ved psykologi og medisin til 37 % i realfagene. Innad på alle fakultetene er det store variasjoner mellom instituttene.

Andelen kvinner i postdoktorstillinger har økt de siste årene og nærmer seg 50 %, noe som gir et godt grunnlag for videre rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i årene fremover. Blant postdoktorene er variasjonene mellom fagmiljøene ikke like stor som blant stipendiatene.

Andre midlertidige stillinger

En utredning fra Kunnskapsdepartementet om bruk av midlertidig tilsatte i universitets- og høyskolesektoren, konkluderte med at kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger sammenlignet med andel kvinner i faste stillinger. Dette gjelder også for Universitetet i Bergen. De internt finansierte midlertidige stillingene er i all hovedsak undervisnings- og forskningsstillinger, mens de eksternt finansierte er i hovedsak forskerstillinger. Både arbeidsgruppen nedsatt av departementet og rapporten om en helhetlig rekrutteringsstrategi ved UiB, påpeker at bruken av midlertidige stillinger bør reduseres, blant annet fordi det gir usikre arbeidsforhold og uklare karriereutsikter.

Faste vitenskapelige stillinger

Selv om rekrutteringsgrunnlaget har vært godt i mange år, har andelen kvinner blant førsteamanuensene vist en nedgang de siste tre årene. Dette kan delvis skyldes at andelen kvinner som har fått opprykk til professor har vært høy i samme periode. Denne utviklingen må følges nøye og også sees i sammenheng med nytilsettinger. Dersom det de neste årene vil bli utlyst få nye, faste stillinger og mange kvinner søker opprykk, må vi forvente fortsatt nedgang i andel kvinner blant førsteamanuensene.

Ulikhetene mellom fakultetene er her mye større enn for rekrutteringsstillingene; mens Det psykologiske fakultet har en andel på 60 %, har Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet bare 14 % kvinner blant førsteamanuensene. Her er det en tydelig sammenheng mellom nedgangen i andel kvinnelige førsteamanuenser og økning i andelen blant professorene på grunn av opprykk. Tre av fakultetene har over 40 % kvinner i denne stillingskategorien: Det humanistiske, Det medisinske odontologiske og Det psykologiske fakultet. Særlig tiltak som moderat kjønnskvoltering, skal ikke brukes dersom kvinneandelen er over 40 % i den stillingskategorien tiltaket omfatter. Slike tiltak kan likevel benyttes dersom kvinneandelen er under 40 % på instituttnivå, jf Tilleggsavtalen til Hovedavtalen.

I 2010 utgjorde kvinner 43 % av de nye professorene, både gjennom ordinære tilsettinger og opprykk. Særlig ordningen med kvalifiseringsstipend vurderes å ha vært motiverende og viktige i denne sammenhengen. Andel kvinner blant professorene har økt jevnt fra 11 til 22,4 % i løpet av de siste 10 årene. Økningen har skjedd ved alle fakulteter, og selv om MatNat fremdeles har den laveste andelen kvinner, har de hatt den største veksten i kvinnelige professorer. Det vil likevel ta lang tid å oppnå kjønnsbalanse blant professorene selv med en kjønnsbalansert nyrekruttering. Tilsettinger av kvinner i professor II-stillinger har økt betraktelig og nærmer seg nå 50 %. Særlig i mannsdominerte fagmiljøer kan professor II være viktige rollemodeller og bidra til økt rekruttering av kvinner til fagene.

Variasjonene i kjønnsbalanse mellom og innad ved fakultetene avspeiler ulike fagtradisjoner og -miljøer, og tilsier at man bør sette inn differensierte tiltak for å oppnå kjønnsbalanse ved de ulike fakultetene og miljøene. Et avgjørende premiss for å lykkes er en tydelig forankring av likestillingsarbeidet i ledelsen på alle nivåer i organisasjonen. Et godt redskap i dette

arbeidet er håndboken *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* utgitt av Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2010. Egne tiltaksplaner ved fakultetene som tar utgangspunkt i de ulike utfordringene vil derfor fortsatt være nyttige redskaper i likestillingsarbeidet ved UiB.

Fordeling av forskningsressurser

Undersøkelser viser at kvinner gjennomgående mottar en mindre andel enn menn av ulike institusjonsvise tiltak, som stimuleringsmidler, forskningsfinansiering og samarbeids- og nettverksmuligheter. I 2009 var andelen kvinnelige prosjektledere for prosjekter finansiert av Forskningsrådet nesten 30 prosent. Fagområdet humaniora har høyest kvinneandel med om lag 45 %, mens teknologi var lavest med 20 %. I tillegg får menn raskere fast tilsetning enn kvinner (NIFU STEP rapport 25/2007). Dette kan føre til lavere publikasjonshyppighet, senere kvalifisering og lavere kvinnelig deltakelse i eksternt finansierte prosjekter og sentre for fremragende forskning (SFF).

Tekniske og administrative stillinger

UiB hadde i 2010 1349 årsverk innenfor tekniske og administrative stillinger. Blant disse er det stor variasjon både hva gjelder stillingstyper og kjønnsfordeling. De siste årene har kjønnsbalansen endret seg mye i administrative stillinger både på leder- og mellomledernivå. I 2010 finner vi kvinner i 50 % av mellomlederstillingene og 46 % av lederstillingene.

Kvinnene dominerer i antall innenfor de fleste stillingskategorier, selv om andelen synker høyere opp i stillingshierarkiet. Det er særlig i saksbehandlerstillinger, tekniske stillinger og blant bibliotekarene at kvinneandelen er høy. Omvendt er det flest menn i drifts- og i ingeniørstillinger. Kvinner utgjør over ¾ av saksbehandlerne, mens det er kjønnsbalanse i de administrative lederstillingene. Andel menn på høyere nivå gjenspeiler altså ikke andel menn på lavere nivå i stillingshierarkiet. Bedre kjønnsbalanse i saksbehandlergruppen er et ønske i mange arbeidsmiljøer, men vi mangler tilstrekkelig kunnskap om årsakene til at langt færre menn enn kvinner rekrutteres til disse stillingsgruppene. Det ser imidlertid ikke ut til at menn som er i disse stillingene har dårligere karrieremuligheter enn kvinnene.

I et nylig gjennomført pilotprosjekt ble vilkår og praksis når det gjelder likestilling blant teknisk og administrativt ansatte undersøkt. Prosjektet viser at ikke alle ansatte får samme mulighet for utvikling i arbeidet. Universitetet har et ansvar for å bevisstgjøre ledelsen på alle nivå om å rette større oppmerksomhet mot arbeidsforhold og utviklingsmuligheter for disse gruppene av ansatte. En viktig konklusjon fra prosjektet er at det er mange likestillingsutfordringer innenfor disse stillingsgruppene, og at en god kjønnsbalanse på leder- og mellomledernivå ikke nødvendigvis er et godt mål på likestilling for hele gruppen av teknisk og administrativt personell. Det ble særlig påpekt at likestilling handler om likeverd. En indikator på dette er likelønn, og universitetet har i mange år praktisert at kvinnedominerende yrker skal tilgodeses i lønnsforhandlingene. Lønnsstatistikken viser at kvinner i snitt fremdeles tjener mindre enn menn innenfor alle tekniske og administrative stillinger. Det må være et mål for UiB å oppnå likelønn også i disse stillingsgruppene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i vitenskapelige stillinger er marginale.

2.3 Utfordringer

UiB – en kjønnsdelt arbeidsplass både horisontalt og vertikalt

Status for kjønnsbalansen på ulike nivåer i det som ble kalt den akademiske karrierestigen, viste at andelen kvinner synker på hvert nivå fra student til fast vitenskapelig stilling ved UiB.

Allerede ved overgangen fra student til stipendiat forskyves kjønnsbalansen i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. På alle fakulteter er det flere kvinnelige kandidater pr kvinnelig stipendiat enn mannlige kandidater pr mannlig stipendiat. Det kan også uttrykkes slik at det er mer sannsynlig at menn som begynner å studere på universitetet kommer til å gjøre en akademisk karriere enn deres kvinnelige medstudenter. Samtidig er det slik at kvinner i

realfag eller medisin har større sannsynlighet for å få en stipendiatstilling enn menn i humaniora eller samfunnsfag. Det er også i medisin og realfag det er flest eksternt finansierte prosjekter som det er knyttet stipendiatstillinger til. Det juridiske fakultet er i en særstilling med svært få stipendiatstillinger i forhold til uteksaminerte kandidater.

Universitetet i Bergen er som de fleste andre forsknings- og utdanningsinstitusjonene en tradisjonelt kjønnsdelt arbeidsplass, både horisontalt og vertikalt. Selv om mange fag kan kalles kvinnedominerte, er menn fremdeles i stort flertall i de høyeste posisjonene både innen forskning og faglig ledelse. Kvinneandelen blant professorene er lav og det er menn som dominerer de fremragende forskningsmiljøene. Også blant de tilsatte instituttlederne er det stor mannsdominans.

Forskning i andre land viser at likestilling får dårligere vilkår jo mer det satses på sentre for fremragende forskning. Dette henger bl.a. sammen med at denne satsingen skjer innenfor store områder som medisin og teknologi, mens fag innen samfunnsvitenskap og humaniora ikke prioriteres. I tillegg ser det ut til at eksellensmiljøene bidrar til at fremgangsrike mannlige forskere blir systematisk prioritert mens kvinner sorteres ut på alle nivåer.

Aldersavgang – utfordringer og muligheter

Den statistiske fordelingen mellom kvinner og menn i vitenskapelige toppstillinger tilsier at det trengs konstant bevissthet om likestilling for å oppnå bedre kjønnsbalanse. I perioden 2011-2014 vil mange professorer gå av for aldersgrensen. Rundt 250 tilsatte i faste vitenskapelige stillinger ved UiB er mellom 60 og 70 år. Denne aldersavgangen er både en utfordring og en mulighet for endre på kjønnsbalansen gjennom nyrekruttering. Alderssammensetningen vil slå ulikt ut innen de forskjellige fakultetene og fagområdene ved UiB. For eksempel vil Humanistisk fakultet de nærmeste årene miste en stor andel av sine kvinnelige vitenskapelige ansatte, og dette kan gi store utslag på kjønnsbalansen dersom det blir få nytilsetninger. Andre fakulteter, som Matnat og MO, har en svært stor andel menn som går av de nærmeste årene, noe som gir bedre muligheter for å oppnå kjønnsbalanse.

Likestillingsarbeidet ved UiB må differensieres

Likestilling handler også om å ha et blikk for det psykososiale arbeids- og studiemiljøet og å bli bevisste på organisasjonskulturer som kan fungere utstøtende eller diskriminerende. UiB er en svært mangfoldig organisasjon med en stor variasjon mellom de ulike fakultetene og miljøene med hensyn til hvordan forskning og personalledelse praktiseres. Fakultetene og miljøene har også svært ulike kjønnsmessige fordelinger i de forskjellige stillingskategoriene og blant studentene. Det er derfor viktig at UiB differensierer likestillingsarbeidet og tilpasser tiltakene til de ulike miljøene, og at fakultetene utvikler egne strategier for likestilling.

Å arbeide for likestilling mellom kjønnene innebærer ikke bare å se på kjønnsfordelingen innenfor de ulike stillingskategoriene, men også å ha et våkent øye for hvordan forskningsressurser fordeler seg mellom kjønnene og fagene. Den nye handlingsplanen ønsker å bidra til at ressurser til forskning fordeler seg jevnere mellom kjønnene. Det er derfor også viktig å ha god dialog med UiBs randsoner, som CMR og Uni Research og samtidig ta særlig ansvar for at UiBs egne forskningsmiljø har en bevisst likestillingspolitikk. Det er også et mål å dempe konsekvensene av at kvinner rekrutteres til miljøer der det er mindre ressurser til forskning.

På grunnlag av de hovedutfordringene som er skissert over, vil denne handlingsplanen særlig ta for seg følgende områder:

1. *Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger.*
2. *Rekruttering av kvinner til forskningsledelse og instituttledelse.*
3. *Jevnere fordeling av ressurser til forskning*
4. *Skjerpet fokus på likestilling i tekniske og administrative stillinger*
5. *En mer kjønnsbalansert studentrekruttering innenfor alle fagområder*

2.4 Mål og tiltak

Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger:

Kvinner skal utgjøre minst 50 % av alle nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger ved alle fakultetene i løpet av planperioden.

Tiltak:

2.1	Tydeligere profilering av UiB som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser. Synliggjøre kvinners kompetanse innad og utad.
2.2	Kvalifiseringsstipend til kvinner i vitenskapelige stillinger. Kvalifiseringsstipend er rekrutteringsfremmende og kompenserende tiltak til kvinnelige forskere som har hatt ekstra store belastninger i form av verv, komitéarbeid, undervisning og veiledning. Kan være fritak fra undervisning, ekstra forskningstermin, teknisk assistanse, språkvask av artikler m.v.
2.3	Bruke kvinnelige professor-II aktivt som rollemodeller og mentorer.
2.4	Arrangere kurs i opprykkssøknad for førsteamanuenser.
2.5	Mentorprogram for kvinner i postdoktorstillinger.
2.6	Kvalitetssikre utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling.
2.7	I miljøer der kvinner er underrepresentert, skal de faste vitenskapelige stillingene som hovedregel lysnes ut som førsteamanuensis, da dette vil øke sannsynligheten for kvinnelige søkere.
2.8	Benytte letekomiteer ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger i fag hvor kvinner er underrepresenterte, og til faglige lederstillinger for å rekruttere aktuelle kvinnelige søkere.
2.9	Sørge for at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.

Rekruttering av kvinner til ledende stillinger og forankring av likestillingsarbeid i ledelsen:

UiB skal ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme Universitetets likestillingspolitiske målsettinger.

Tiltak:

2.10	Kvinnens deltakelse på forskningslederprogrammer skal stimuleres.
2.11	Lederutviklingsprogrammer og kurs skal inneholde innføring i likestillingspolitikk og regelverk.
2.12	Lederutviklingsprogrammer skal ha fokus på å øke rekrutteringen av kvinner til faglige lederstillinger.
2.13	Likestillingsperspektivet skal inngå i utarbeidelse av alle strategi- og plandokumenter på alle organisasjonsnivå.
2.14	Alle fakulteter, Universitetsmuseet og Universitetsbiblioteket skal med utgangspunkt i universitetets sentrale handlingsplan utarbeide egne tiltaksplaner for likestilling

Jevnere fordeling av ressurser til forskning:

UiB bør arbeide systematisk for å motvirke skjev fordeling mellom kjønnene av interne og eksterne forskningsressurser.

Tiltak:

2.15	Utarbeide oversikt over i hvor stor grad kvinner leder eller er partner i eksterntfinansierte prosjekter.
2.16	Informasjonssamlinger om søknadsprosesser. Kursene bør være åpne for begge kjønn, men det er et ledelsesansvar å oppfordre kvinnelige vitenskapelige ansatte til å delta.
2.17	Utarbeide likestillingsstatistikk som også omfatter SFFene.
2.18	Påse at likestillingsaspektet tas i betraktning ved forskningsstrategiske beslutninger.
2.19	Sørge for at det tas hensyn til svangerskap, fødsels- og omsorgspermisjoner ved vurderinger av tildeling av priser og forskningsmidler.
2.20	Utarbeide oversikt over i hvilken grad kvinner er hoved- eller biveiledere for

	universitetsstipendiater (og hvordan det forholder seg for stipendiater på eksternt finansierte prosjekter.)
--	--

Skjerpet fokus på likestilling i tekniske og administrative stillinger

Universitetet skal arbeide for likestilling og bedre kjønnsbalanse for alle stillingskategorier blant teknisk og administrativt ansatte. Disse stillingene skal fremstå som attraktive for begge kjønn, og et siktemål er å oppnå kjønnsbalanse i alle stillingsgruppene.

Tiltak:

2.21	Økt oppmerksomhet på kjønnsaspekter ved utlysning og rekruttering til tekniske og administrative stillinger, (for eks. tydeliggjøre muligheter for karriereutvikling, tenke gjennom hva utlysningstekstene signaliserer).
2.22	Likelønn innenfor alle stillingsgrupper.
2.23	Menn og kvinner skal ha like muligheter til utviklende oppgaver som krever ansvar og gir karrieremuligheter.
2.24	Utarbeide en veileder for integrering av likestilling når det gjelder arbeidsforholdene for de ansatte i tekniske og administrative stillinger.

En mer kjønnsbalansert rekruttering av studenter innenfor alle fagområder.

Alle utdanningsretninger ved UiB skal være attraktive og tilgjengelige for alle studenter. UiB bør ha spesiell oppmerksomhet på sin rekrutteringsstrategi innenfor studieretninger med særlig skjev kjønnsfordeling, og kartlegge årsakene til disse skjevhetene.

Tiltak:

2.25	Rekrutteringstiltak for å sikre en bedre kjønnsbalanse på studieretninger og fag med skjev kjønnsfordeling.
2.26	Alle studenter med barn må få tilbud om undervisning som slutter før kl. 16:00.
2.27	Aktivt forebygge alle former for mobbing, trakassering og diskriminering. Informasjon om og støtteapparatet rundt seksuell trakassering skal forbedres.

3 FUNKSJONSEVNE

Nedsatt funksjonsevne foreligger når en av kroppens fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner er tapt, skadet eller på annen måte nedsatt. Diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne har som regel sin bakgrunn i manglende tilrettelegging eller i stereotype oppfatninger av hvilke praktiske konsekvenser en funksjonsnedsettelse kan ha.

3.1 Lovgrunnlag

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, som trådte i kraft 1.januar 2009, forbyr diskriminering på grunn av funksjonsevne som er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne. Loven skal fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven skal også bidra til nedbygging av samfunnsskapte barrierer og hindre at nye skapes.

Det er særlig følgende sider ved loven som har betydning for UiBs virksomhet:

- Aktivitets- og rapporteringsplikten § 3
- Forbud mot diskriminering og trakassering §§ 4 og 6
- Positiv særbehandling § 5

- *Tilgjengelighets- og tilretteleggingsplikten §§ 9 - 12*

Forskrift til tjenestemannsloven § 9 gir personer som oppgir å ha funksjonsnedsettelse utvidede rettigheter ved ansettelser. Dersom det finnes søkere som er kvalifiserte til en stilling, skal alltid minst en innkalles til intervju. Arbeidsgiver kan dessuten velge å ansette en søker med funksjonsnedsettelse, selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen. Dette kalles radikal forskjellsbehandling, men kan bare brukes dersom søkeren forblir uten arbeid hvis han eller hun ikke får stillingen. Forskriften definerer her funksjonsnedsettelse noe snevrere enn arbeidsmiljøloven. Som funksjonshemmet/yrkeshemmet anses:

- a) søker som er registrert som yrkeshemmet i Arbeids- og velferdsetatens register,
- b) søker som har fullført attføring i Arbeids- og velferdsetatens regi i løpet av de siste 12 månedene før søknadstidspunktet,
- c) søker som oppbeholder hel eller gradert uførepensjon.

3.2 Status ved UiB

Av Norges befolkning antas hver femte borger å ha nedsatt funksjonsevne. Sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne i Norge er generelt lavere enn for befolkningen samlet. I følge [Likestillings- og diskrimineringsombudet](#) (LDO), er 64 % av personer med nedsatt funksjonsevne med utdanning fra universitet og høyskole i jobb. Selv om dette er en litt større andel enn for gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne som helhet, får personer med nedsatt funksjonsevne mindre uttelling for utdanning enn funksjonsfriske. I følge LDO er personer med nedsatt funksjonsevne lite representert i ledende posisjoner.

Universitetet har som IA - virksomhet forpliktet seg til å tilsette flere med redusert funksjonsevne gjennom delmål to i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA - avtalen 2010-2013). Fornyings- og administrasjons-departementet anbefaler den statlige brosjyren "Tett gapet" som et hjelpemiddel i dette arbeidet. Hvordan status er for dette arbeidet ved UiB finnes det ikke noen systematisk kunnskap om, ettersom eventuelle funksjonsnedsettelse ikke registreres på individnivå. Universitetet har imidlertid til enhver tid personer ansatt på arbeids- og tiltaksplasser, og i noen tilfeller blir resultatet etter en tid fast tilsetting.

Innen 2025 skal hele universitetets bygningsmasse være tilrettelagt etter kravene til universell utforming (UU). Statsbygg har kartlagt behovene og kostnader knyttet til dette, men det er ikke utarbeidet en plan for hvordan dette målet skal nås. I all rehabilitering og alle nybygg tas UU-aspektet med. Seinere blir utfordringene å følge opp i forhold til nye behov. I tillegg blir det fortløpende lagt til rette for ansatte med nedsatt funksjonsevne (individuell tilrettelegging).

Ifølge departementet er det særlig viktig at læresteder oppgraderes til et akseptabelt nivå. UiB har et eget [råd for studenter med funksjonsnedsettelse](#).

Rådet sorterer under [Læringsmiljøutvalget](#) og er et rådgivende organ også for Udanningsutvalget, for Universitetets administrasjon og andre myndigheter i spørsmål som angår studenter med funksjonsnedsettelse. Rådet skal arbeide for større forståelse for studenter med funksjonsnedsettelse sine spesielle behov i universitetsmiljøet og ta initiativ til at konkrete tiltak kan utvikles og settes i verk. Rådet skal spesielt ha sin oppmerksomhet på organisatoriske og praktiske hindringer for gjennomføring av studier.

Rådet skal se til at det blir drevet opplysningsvirksomhet om de muligheter og rettigheter som studenter med funksjonsnedsettelse har innenfor universitetet, også med sikte på økt forståelse for deres situasjon blant ansatte og medstudenter.

UiB har også en egen [Handlingsplan for studenter med funksjonsnedsettelse 2007 – 2011](#). Formålet med planen er at universitetet skal være tilgjengelig for alle for å ivareta lik rett til

utdanning. Planen skal sørge for at det arbeides systematisk med tiltak knyttet til universell utforming slik at flest mulig kan benytte ordinære løsninger, samtidig som det skal tilrettelegges for individuelle løsninger ved behov. Det er etablert gode systemer som fungerer i forhold til tilrettelegging for individuelle løsninger.

Universitetet utarbeidet i 2005 en [læringsmiljøhåndbok for studenter](#) som omhandler både det fysiske og psykososiale læringsmiljøet. Denne inneholder mye nyttig informasjon, og ble revidert høsten 2010.

Studenter som mener at deres behov ikke er blitt tilstrekkelig ivarettatt i forhold til studiesituasjonen eller under eksamen, kan klage til Læringsmiljøutvalget eller klagenemnda for eksamen. Etter at Likestillingskomiteen fikk utvidet sitt mandat kan også de ta imot klager fra enkeltpersoner eller grupper som mener at diskrimineringslovene ikke er blitt overholdt på universitetet. Ansatte som vil klage må enten gjøre dette via tjenestevei eller henvende seg direkte til Likestillingskomiteen.

3.3 *Utfordringer*

Utfordringene for universitetet kan dreie seg både om den generelle fysiske utformingen av arbeidsplassene og studiemiljøet og om tilrettelegging for at den enkelte ansatte eller student skal kunne fungere optimalt ut fra egne forutsetninger og behov. Statusgjennomgangen viser at UiB har to hovedutfordringer i arbeidet med å fremme likestilling uavhengig av funksjonsevne:

- oppfyllelse av plikten til generell tilrettelegging (universell utforming)
- oppfyllelse av delmål i IA - avtalen om økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne

Ettersom det mangler en plan for hvordan bygningsmassen skal være oppgradert innen 2025, kan det også stilles spørsmålsteget ved hvorvidt dette målet er realistisk. UiB har mange eldre bygninger hvor det er store utfordringer knyttet til kravene om universell utforming. I dag blir det tatt hensyn til universell utforming i ombygginger og rehabiliteringer som er planlagt med bakgrunn i andre behov, men det iverksettes ikke ombygging kun med det formål å gjøre bygningsmassen universelt utformet.

I tillegg er det en generell utfordring for UiB at man ikke har tilstrekkelig oversikt over hvordan situasjonen ved universitetet er for ansatte med funksjonsnedsettelse både med hensyn til antall og behov. Det er også lite kunnskap om hvorvidt det forekommer diskriminering av personer med funksjonsnedsettelse ved ansettelser. Klagemulighetene fremstår også som uklare, og det er behov for rolleavklaring mellom de ulike instansene som er involvert.

Det er viktig at universitetet som arbeidsgiver er oppmerksom på at det vil være ulike veier inn i arbeidslivet for personer med funksjonsnedsettelse. Noen kommer inn i arbeidslivet gjennom NAV, men for universitetet vil det også være viktig å fokusere på andre muligheter for tilsetting av personer med funksjonsnedsettelse. Universitetet har blant annet anledning å ansette personer med nedsatt funksjonsevne i stillinger uten utlysning dersom de ansattes foreninger ikke motsetter seg det.

3.4 *Mål og tiltak*

UiB skal bli et foregangsuniversitet i sitt arbeid for rekruttering av og tilrettelegging for studenter og ansatte med funksjonsnedsettelse.

Delmål:

- UiB skal både følge opp sine lovpålagte forpliktelser og arbeide proaktivt for å hindre diskriminering og sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne.

- UiB skal tilsette flere personer med nedsatt funksjonsevne ved å lage gode veier inn i organisasjonen, også utenom NAV.
- Ansatte og studenter med redusert funksjonsevne skal ha et sted å melde fra dersom de opplever usaklig forskjellsbehandling.
- Likestillingskomiteens rolle og mandat i forhold til det utvidete likestillingsbegrepet og antidiskrimineringsarbeid skal synliggjøres

Tiltak:

3.1	Utarbeide ny tiltaksplan for studenter med funksjonsnedsettelse. Denne skal innarbeides i den helhetlige handlingsplanen.
3.2	Det skal utarbeides årlige handlingsplaner for UU - arbeidet.
3.3	Utarbeide klare retningslinjer for klageadgang og - behandling både for ansatte og studenter.
3.4	Utarbeide informasjon om rettigheter i forhold til tilrettelegging.
3.5	Opprette kvalifiseringsstipendordning til vitenskapelig tilsatte med funksjonsnedsettelse.
3.6	Personer med funksjonsnedsettelse skal oppfordres til å søke stillinger.
3.7	Opprette egne administrative rekrutteringsstillinger som kan være portåpner til fast arbeid for personer med funksjonsnedsettelse, for eks. i samarbeid med NAV.
3.8	UiB skal utarbeide en plan for hvordan bygningsmassen kan gjøres universelt utformet innen 2025.
3.9	Bruke muligheten for tilsetting uten utlysning i særskilte tilfeller.

4 ETNISITET, RELIGION, LIVSSYN OG POLITISK TILHØRIGHET

Etnisitet angår bevisstheten om egen identitet i forhold til andre grupper, og det varierer hvilke kriterier det legges vekt på som identitetsskapende. Kriteriene kan for eksempel omfatte språk, historie og kultur. Norge har minoritetsbefolkninger som har vært utsatt for diskriminering i generasjoner, selv om mange mener det særlig er personer av ikke-vestlig bakgrunn som rammes av diskriminering i Norge i dag. (Samer har status som et urfolk i Norge. Som nasjonale minoriteter regnes kvener, jøder, romani, romfolket og skogfinner.)

4.1 Lovgrunnlag

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering på noen av de grunnlagene som er nevnt over.

Arbeidsmiljøloven kapittel 13-1 forbyr blant annet diskriminering på grunn av politisk ståsted og fagforeningsmedlemskap. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, som utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring eller kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør. Særlig to forhold har betydning for universitetet, *Forskjellsbehandling som ikke er diskriminering og aktivitets- og rapporteringsplikten*

4.2 Status ved UiB

UiB vil ha høy kompetanse, godt samspill mellom faglige, administrative og tekniske ansatte og effektive samarbeidsprosesser for å nå universitetets felles mål. I UiBs strategi heter det at arbeidsmiljøet skal ha stor takhøyde, være inkluderende, engasjerende og rettferdig, og det skal gjøre universitetet attraktivt som arbeidsplass. Et viktig ledd i arbeidet for å nå UiBs strategiske mål er å vektlegge et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering. Arbeidet mot etnisk diskriminering står sentralt innenfor et utvidet likestillingsbegrep.

Av Norges befolkning har cirka 10 % innvandrerbakgrunn. 4 av 10 med innvandrerbakgrunn står utenfor arbeidslivet og like mange med høgskoleutdanning arbeider i yrker uten utdanningskrav. Andelen midlertidig ansatte og deltidsansatte er høyere enn for resten av befolkningen.

Cirka 80 % av befolkningen i Norge er medlemmer av statskirken. I tillegg tilhører mange kristne andre kirkesamfunn. Islam er den nest største religionen i Norge, og det er muslimene som oftest blir utsatt for religiøs diskriminering og rasisme i vårt samfunn i dag.

Et eksempel på et positivt tiltak for personer fra ulike religioner og livssyn er det såkalte stillerommet som er etablert på det nye studentsenteret ved UiB. Det kalles *Rom for tro og tanke* og er åpent for alle, uansett tro eller livssyn. Det skal gi ansatte og studenter ved universitetet muligheter for et privat pusterom og et rolig sted for refleksjon.

UiB har mange ansatte og studenter som ikke er etnisk norske. Når universitetet skal utarbeide en likestillings- og antidiskrimineringspolitikk på dette området, er det en utfordring å velge ord og begreper som er mest mulig presise og dekkende. Enkelte ord og uttrykk om personer og grupper kan skape avstand og oppleves som ekskluderende. Begreper og definisjoner varierer over tid og med kontekst, hvilke problemer man er opptatt av å belyse og hva man ønsker å få frem. Et godt hjelpemiddel i dette arbeidet er NOU 2011:14: *Bedre integrering*, som gir en oversikt og drøfting av sentrale begreper på området.

Diskrimineringslovene, tjenestemannsloven og hovedavtalen er innarbeidet i rekrutteringsprosessene ved UiB. I alle utlysningstekstene til ledige stillinger ved UiB heter det at

...den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad spegle mangfoldet i befolkninga. Det er difor eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og rekruttere personar med innvandrarbakgrunn. Personar med innvandrarbakgrunn vert oppmoda om å søkje stillinga.

I registreringsskjemaene som alle som søker stilling ved UiB skal benytte, kan søkerne frivillig krysse av for om de har innvandrerbakgrunn. Jobb Norge følger SSBs definisjon: Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret, eller dersom man har foreldre som begge er utenlandsfødte. Det er innført en ny standard for todeling av landbakgrunn: 1. EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand, 2. Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand. Særlige tiltak for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er i hovedsak knyttet til personer fra landgruppe 2.

Dersom det har meldt seg søkere med innvandrerbakgrunn som er kvalifisert til en stilling, skal minst en av dem innkalles til intervju. I 2011 la [Jobb Norge](#) ut en rapportmodul hvor det kan genereres rapporter om forhold ved søkerne og stillingene. Rapportmodulen vil blant annet brukes til å få oversikt over kunngjøringer fordelt på stillingskategorier og statistikk over kjønnsfordelingen, innvandrerbakgrunn og funksjonsnedsettelse blant søkerne.

4.3 Utfordringer

I arbeidet for mangfold og mot diskriminering kan man lett komme i skade for bare å peke på utfordringer knyttet til problemer, og overse at mangfold og likestilling også innebærer tilførsel av nye ressurser. En organisasjonskultur der grunnleggende verdier og normer er preget av mangfold og respekt, vil fremme trivsel og motivasjon blant de ansatte. Dette vil styrke studie- og arbeidsmiljøet og dermed også forskningen og kunnskapsutviklingen ved universitetet.

En viktig utfordring handler om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til studier og til teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. I debatten om bruk av virkemidler for å øke sysselsettingen og redusere diskrimineringen av ulike grupper på arbeidsmarkedet, tas det ofte til orde for kvotering. Universitetet har i enkelte tilfeller anledning til å bruke radikal kvotering av personer med funksjonsnedsettelse. Bruk av moderat kvotering av kvinner er tillatt dersom kvinner er underrepresentert i ledende administrative og i vitenskapelige

stillinger. Bruk av moderat kvotering av innvandrere er tillatt etter diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med loven er oppnådd.

Det er nødvendig å se rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn adskilt fra [internasjonaliseringsstrategien](#) ved UiB. Her er student- og forskermobilitet og utveksling av administrativt ansatte en viktig forutsetning for å gjøre UiB til et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. UiB tar her mål av seg til å være et åpent og inkluderende universitet for alle studenter og ansatte og ta godt i mot de som kommer til universitetet for kortere eller lengre tid. Dette vil kreve betydelige ressurser og klare ansvarsforhold.

Selv om internasjonaliseringsarbeidet ikke må forveksles med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn, er det noen felles utfordringer knyttet til inkludering av studenter og ansatte i det faglige og sosiale fellesskapet ved UiB. Flere ansatte med innvandrerbakgrunn og internasjonalt rekrutterte rapporterer om diskriminering ved boligleie. En analyse basert på SSB husleieundersøkelse avdekker at innvandrere opplever diskriminering i boligmarkedet, spesielt ved leie av bolig. Vanskeligheter med å komme inn i det private leiemarkedet fører til store praktiske problemer for nytilsatte, spesielt dersom de har familie.

Når det gjelder religiøs tilhørighet vil vanlige utfordringer for en arbeidsplass være å tilrettelegge for ferie og fri i forbindelse med høytider, vise respekt for forbud og påbud i forhold til mat, drikke og klesdrakter, og å motvirke fordommer mot ulike religioner og livssyn.

Politisk ståsted vil ofte være nært forbundet med livssyn, og innebærer medlemskap i politisk parti, fagforening eller liknende. Vanlige utfordringer her er å sikre at slikt medlemskap ikke skal ha betydning ved ansettelse, eller for de ansattes arbeidsvilkår.

Det er særlig i krysningpunktet mellom etnisitet, kjønn og religion at multiplert diskriminering eller såkalte veikryss mellom ulike diskrimineringsgrunnlag kan forventes å oppstå. I slike tilfeller kan flere diskrimineringsgrunnlag opptre samtidig og forsterke hverandre eller komme i konflikt. Her kan for eksempel målet om likestilling mellom kjønnene komme i strid med enkelte religiøse påbud. Begrepet veikryss kan omfatte både kjønn, etnisitet, religion og politikk, kultur og tilhørighet, verdier, normer og leveste. Universitetet har en utfordring i å forbedre sin evne til å møte slike tilfeller. Dette krever høy grad av bevissthet og kunnskap om hvordan slike saker kan og bør håndteres.

4.4 Mål og tiltak

UiB skal være et åpent og inkluderende universitet for alle studenter og ansatte uavhengig av etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet

Delmål:

- *UiB skal arbeide aktivt for å øke rekrutteringen av innvandrere til tekniske og administrative stillinger.*
- *UiB skal bedre praktisk tilrettelegging for nytilsatte som er internasjonalt rekruttert.*

Tiltak:

4.1	Introduksjonskurs for utenlandske studenter og ansatte skal omfatte en innføring i UiBs likestillingsarbeid.
4.2	Kantinene på UiB skal utvikle en mer mangfoldig matkultur som blant annet tar hensyn til ulike religion og livssyn.
4.3	Instituttledere skal påse at tilsatte med ikke-norsk bakgrunn får administrative og vitenskapelige verv og integreres i det faglige og sosiale fellesskapet.
4.4	Innføre moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn til administrative og tekniske stillinger. Dette vil gjelde personer med innvandrerbakgrunn fra landgruppe 2.
4.5	UiB skal være behjelpelig med å skaffe bolig til nytilsatte som er internasjonalt rekruttert. Dette må også sees i sammenheng med UiBs internasjonaliseringsstrategi.

4.6	Søke om støtte til et ERASMUS-prosjekt for studenter med minoritets-/innvandrerbakgrunn i samarbeid med flere utenlandske universiteter. Målet er å øke gjennomføringsgraden for studenter med minoritets-/innvandrerbakgrunn.
-----	--

5 SEKSUELL ORIENTERING OG KJØNNSENTITET

Ingen skal diskriminerast og rammast av utstøying i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Heteronormativitet, eit uttrykk som skildrar den sosiale norma og den institusjonaliserte tanken om at alle menneske i utgangspunktet er heterofile, er ei viktig hindring for likestilling på dette området i dag. Det blir ofte tatt for gitt at folk er heterofile, noko som kan innebære utfordringar for homofile og lesbiske i møte med arbeidsplassen. Homofile og lesbiske, bifile og transpersonar møter stundom fordømmar og negative holdningar i sitt daglege liv, også mobbing og trakassering. Mange er heller ikkje opne på arbeidsplassen på grunn av frykt for stigmatisering og diskriminering. Det finst for lite forskning på omfanget av dette. Mangelen på forskning kan i seg sjølv vere ein konsekvens av samfunnets heteronormativitet.

5.1 Lovgrunnlag

Homofile og lesbiske har eit juridisk vern i arbeidsmiljølova ([Kap. 13 i arbeidsmiljølova om likebehandling](#)). Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet som handhevar vedtak om diskriminering i arbeidsmiljølova. Homofil legning, leveform eller orientering er òg teke med straffelova sine diskrimineringsparagrafar (§§135c og 349a). Regjeringa sin handlingsplan [Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012](#) gir og viktige retningslinjer i dette arbeidet.

5.2 Status ved UiB

Det finst ingen oversikt over om det skjer diskriminering på bakgrunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet ved UiB. Eit utgreiingsprosjekt vil kunne avdekkje situasjonen ved universitetet og danne grunnlag for eventuelle tiltak.

5.3 Utfordringar

Diskriminering skuldast ofte mangel på kunnskap, mellom anna om norske forhold. Det kan ha bakgrunn i ein annan kulturbakgrunn, religion eller fordømmar. Undersøkingar viser at lesbiske og homofile med innvandrar- eller minoritetsbakgrunn møter særleg store utfordringar. Det kan vurderast om universitetet burde gjere ei tilsvarande undersøking som Bergen kommune har gjort blant sine tilsette, jf Fafo - rapporten [Homofile, lesbiske og bifile arbeidstakere i storbyen](#) (2010). Undersøkinga er del av oppfølginga av Bergen kommune sin handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske og bifile, vedteken av bystyret i 2007. Ei slik undersøking kan brukast til å foreslå tiltak på dette området. Studentar ved kan òg vende seg til studentorganisasjonen [Skeive studentar](#) (tidlegare kalla UgleZ).

5.4 Mål og tiltak

Alle studentar og tilsette skal oppleve Universitetet i Bergen som inkluderande og respekterande. Målet er eit universitetssamfunn prega av openheit og toleranse, også når det gjeld seksuell orientering og ulike kjønnsuttrykk, som er irrelevant for korleis ein person utfører arbeidsoppgåvene sine. Det må vere nulltoleranse for hets, truslar, usynleggjering, vold og andre former for diskriminering.

Tiltak:

5.1	Informasjon og haldningsskapande tiltak for å fremje openheit, toleranse og likebehandling for tilsette og studentar utan omsyn til seksuell orientering eller kjønnsidentitet.
-----	---

6 SPRÅK

Språk kan avspegle dominansforhold i samfunnet. Til dømes har norsk dominert over samisk, bokmål over nynorsk og engelsk over norsk. Språk er sjølvstendig diskrimineringsgrunnlag i lova, men i enkelte tilfelle vil det vere aktuelt å sjå språk som ein del av spørsmålet om diskriminering på grunn av etnisitet.

6.1 Lovgrunnlag

[Lov om målbruk i offentleg teneste \("mållova"\)](#) av 11. april 1980, der det m.a. står følgjande: "Bokmål og nynorsk er likeverdige målformer og skal vere jamstelte skriftspråk i alle organ for stat, fylkeskommune og kommune." (§ 1) [Forskrift om målbruk i eksamensoppgåver](#) av 7. juli 1987, der det ved statlege lærestader gjeld følgjande: "Som hovudregel skal eksamensoppgåver i andre fag enn norsk, gitt på norsk mål, liggje føre i begge målformer." (§§ 1,2)

6.2 Status ved UiB

Når det gjeld språk, har UiB full likestilling mellom nynorsk og bokmål som det endelege målet. For både å vere aktiv i internasjonal forskning, og å ta ansvar overfor det norske samfunnet, har UiB som mål også å utvikle ein mest mogleg parallellspråkleg praksis. Dagens retningslinjer for språkbruk ved UiB er laga med heimel i lov om språkbruk i offentleg teneste, og vart vedtekne som UiBs eigne retningslinjer, [Retningslinjer for målbruk ved UiB](#), i 1996. Her er det presisert kva for skriftleg materiale som skal vere på bokmål eller på nynorsk. UiBs språkpolitikk er vidare formulert i [Både i pose og sekk – framlegg til språkpolitikk for Universitetet i Bergen](#) frå 2007. Med bakgrunn i denne innstillinga vedtok Universitetsstyret følgjande språkpolitiske målsetting for UiB 13. september 2007:

Ved Universitetet i Bergen er undervisningsspråket, administrasjonsspråket og det daglege arbeidsspråket til vanleg norsk. Som eit internasjonalt forskingsuniversitet, legg universitetet vekt på at delar av verksemda skjer på engelsk eller andre internasjonale språk. For å ta i vare desse målsetjingane og ansvaret overfor det norske og internasjonale samfunnet, har universitetet som mål å utvikle mest mogleg parallellspråkleg praksis. Det skal praktiserast godt språk både på norsk og på framandspråk.

Kravet om at søkarar skal ha kompetanse både på nynorsk og bokmål, kan fråvikast i enkelte tilfelle. Ein statleg arbeidsgjevar kan fordele arbeidsoppgåvene slik at personar, heilt eller delvis, kan fritakast frå å bruke begge målformer. Dette kan til dømes vere aktuelt for personar med innvandrarbakgrunn som har kome til Noreg i vaksen alder, eller som har vore fritekne for sidemålsopplæring i norsk skole. Forholdet mellom krav til kompetanse i begge målformer, og målsettinga om å tilsetje fleire personar med innvandrarbakgrunn, blir drøfta i den språkmeldinga regjeringa la fram i 2008 om å skape ein meir heilskapleg norsk språkpolitikk, jf. St.meld. nr 35 (2007-2008), [Mål og meining](#), kap. 9.1.2. Her blir det m.a. gjort framlegg om at statlege organ lagar ein språkleg kompetanseplan som sikrar naudsynt kompetanse i nynorsk og bokmål.

6.3 Utfordringar

I mange yrkessamanhengar kan det vere avgjerande at ein person beherskar eit bestemt språk tilfredsstillande. Ved tilsetjing i faste vitskaplege stillingar med undervisningsplikt blir det til dømes stilt krav om at utanlandske søkjarar, som blir tilsette utan å meistre eit skandinavisk språk, skal ha lært seg norsk innan to år etter tilsetjinga. Dette blir ikkje sett som utlatelyleg forskjellsbehandling, då språkkunnskapane er ei nødvendig ferdigheit som skal sikre god kommunikasjon med studentar og kollegaer. For å sikre at undervisningsspråket normalt er norsk – og særleg på lågare nivå skal det vere slik – stiller både Universitetet i Bergen og andre universitet eit krav om gjennomført norskkurs med bestått eksamen.

I [Handlingsplan for UiBs internasjonale virksomhet 2011-2015](#) blir det presisert følgjande:
"Universitetets politikk har lenge vært at alle ansatte i løpet av en toårsperiode skal kunne gi undervisning på norsk, og det er viktig at UiB vurderer om opplæringen i norsk er tilstrekkelig omfattende for dette formål."

Kravet om å lære seg norsk innan to år skal opplystast om i stillingsannonsane, likeeins at undervisninga til vanleg er på norsk. Kravet bør presiserast under søknadsintervjuet og i tilsettingsbrevet. Når den tilsette byrjar i stillinga, skal styraren gjennom samtale med han eller henne orientere om det praktiske ved opplæringa og lage avtale om framdrift. Det må òg vere eit krav at den som vert tilsett, alt frå starten kan kommunisere og undervise på engelsk. (Gjeld ikkje ph.d.- kandidatar.) Den første tida er det naturleg at engelsk blir nytta i samtalar med utanlandsk tilsette. Men etter ei viss tid må dei ulike arbeidsmiljøa kjenne seg forplikta til å gå over til norsk for å hjelpe kollegaene sine i integreringsprosessen.

Dei internasjonale studentane ved UiB utgjer om lag 10 % av studentmassen. Ei utfordring for dei er at mykje av informasjonen som vert gjeven, berre er på norsk, og dermed utilgjengeleg. Det same gjeld målform ved eksamen. Det kan vere problem med dårleg kvalitet på omsetjing, eller at oppgåvene berre blir gjevne på norsk.

Kurs i norsk for utlendingar omfattar i regelen ikkje opplæring i nynorsk. Dette opnar for at ein ikkje likestiller målformene, og at utlendingar ikkje får fullgod innføring i norsk skriftkultur. I *Både pose og sekk* blir det understreka at det er enklast å byrje med ei innføring i det dominerande språket, men gjort framlegg om at det også bør lagast nynorsk språkkurs for utlendingar. Ved UiB er det derfor utvikla ulike tilbod om kurs i nynorsk for dei som har norsk som andrespråk.

6.4| Mål og tiltak

Språket er eit viktig kommunikasjonsmiddel, som hjelper til å formidle idéar innanfor og mellom grupper. UiB skal praktisere inkluderande kommunikasjon mellom administrasjon, tilsette og studentar.

Tiltak:

6.1	Handheve krav om bestått eksamen i norsk innan to år for tilsette i faste vitenskaplege stillingar.
6.2	Kvalitetssikring av omsetjing i eksamensoppgåver.
6.3	Sørgje for at viktig informasjon frå UiB til studentar og tilsette òg er tilgjengeleg på engelsk.

7 ALDER

Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling, og kan være et problem for både eldre og unge. Seniorpolitiske tiltak og livsfasepolitikk handler ofte om å unngå utstøting ved omstillings- og nedskjæringsprosesser, gi ansatte en verdig avslutning på arbeidslivet og tilpasse oppgaver og arbeidstid til endrede forutsetninger. I dag har arbeidstakere rett til å stå i jobb til de blir 70 år, etter denne aldersgrensen er det arbeidsgiver som avgjør om en arbeidstaker som ønsker det, kan fortsette i jobben. Likestillings- og diskrimineringsombudet har foreslått at grensen heves til 75 år. Utypiske arbeidstider, midlertidige kontrakter og deltidsansettelser karakteriserer særlig arbeidslivet til unge arbeidstakere.

7.1 Lovgrunnlag

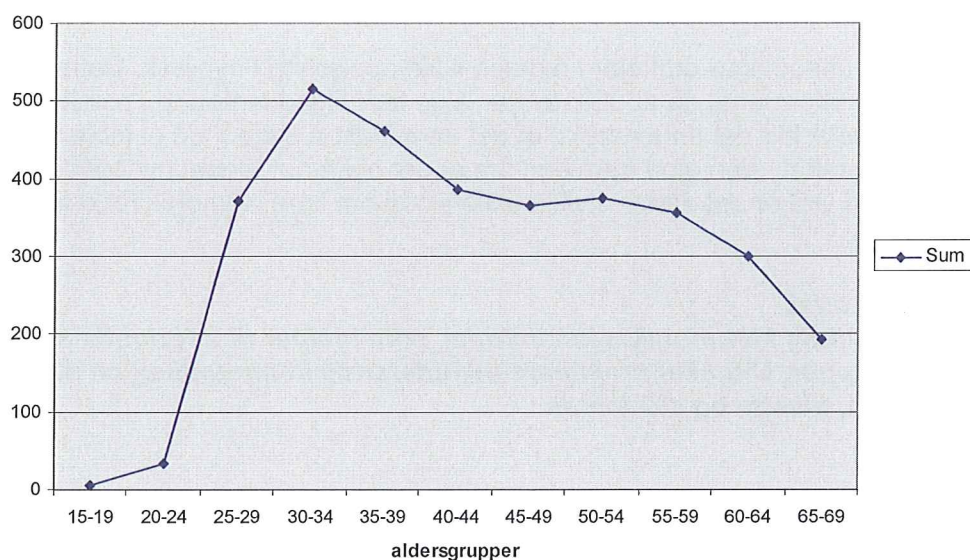
Arbeidsmiljølovens kapittel 13 (Vern mot diskriminering) har bestemmelser som forbyr aldersdiskriminering. Den sier blant annet at direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder er forbudt. Når en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av sin alder, kalles det indirekte diskriminering. Når en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av sin alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, kalles det direkte

diskriminering. Det fremgår samtidig at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er en uforholdsmessig inngripen overfor den eller de som forskjellsbehandles, ikke er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Hvert enkelt tilfelle må her vurderes for å avgjøre om det er aldersdiskriminering etter loven, eller om unntaket gjelder.

7.2 Status ved UiB

UiB hadde i 2010 rundt 3400 ansatte regnet i årsverk. Nærmere 60 % av disse arbeider med undervisning, forskning og formidling. Figuren under viser hvordan alle de ansatte fordeler seg i aldersgrupper. Denne viser at selv om universitetet har mange ansatte over 60 år, er flertallet under 50 år. En tredjedel er mellom 30 og 39 år.

Tilsatte i tekniske og administrative stillinger utgjør vel 36 % av alle tilsatte ved UiB. Mens støttestillingene har en relativt jevn aldersfordeling, har de administrative stillingene et tyngdepunkt i aldersgruppene mellom 35 og 45 år. Dette kan ha sammenheng med at antallet administrative stillinger har økt mer enn støttestillingene i løpet av de siste 10 årene.



Antall tilsatte etter alder. UiB 2010. Kilde: DBH

Stipendiater og postdoktorer utgjør vel 40 % av de vitenskapelig ansatte og trekker gjennomsnittsalderen ned for disse gruppene. Samtidig er en relativt stor andel av de faste vitenskapelig ansatte ved UiB over 60 år. Pensjonsalderen ved UiB varierer mellom 62 og 70 år, avhengig av stillingsgruppe. Det er professorene som sitter lengst i stillingene sine og har den høyeste gjennomsnittsalderen.

UiB har vært IA - virksomhet siden 2004. Det overordnede målet i [IA- avtalen](#) er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Et av delmålene i avtalene er å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Det ble i mars 2011 inngått fornyet samarbeidsavtale med NAV med hensikt å gjennomføre målene i intensjonsavtalen ved UiB.

7.3 utfordringer

For universitetet vil det være ulike utfordringer knyttet til alder for ulike stillingsgrupper. Samspillet mellom alder og kjønn, stilling og livsfase er særlig viktig å utrede, ikke minst i arbeidet med å utforme en livsfasepolitikk.

En demografisk yngrebølge og økt studietilbøyelighet er også under utvikling, og vil føre til at antall studenter stiger en god del i årene som kommer. Den bebudete aldersavgangen særlig blant vitenskapelig personale, kombinert med yngrebølgen, vil bli en krevende personalmessig utfordring for universitetet i årene fremover.

Forbigåelser i arbeidslivet er en av de største utfordringene når det gjelder aldersdiskriminering. Stillingsannonser der det søkes etter arbeidstakere innenfor en viss aldersgruppe, er i regelen ulovlig. I utlysningstekster til stillinger ved universitetet står følgende standardformulering:

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Det er difor eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønssamansetjing og rekruttere personar med innvandrarakgrunn. Personar med innvandrarakgrunn vert oppmoda om å søkje stillinga.

I det siste tiåret har alder likevel kommet inn som et vektende kriterium i stadig flere stillingsutlysninger, særlig knyttet til pris- og prosjekttildelinger (for eksempel ph.d – stillinger eller tildeling av forskningspriser og midler). Antall publikasjoner per år etter doktorgrad blir ofte benyttet som mål på vitenskapelig kvalitet. Dette kan fungere utsilende både for yngre og eldre søkere, i tillegg kan det føre til indirekte diskriminering av kvinnelige søkere grunnet fravær og permisjoner relatert til omsorg for barn.

Ph.d.- og postdoktorstillinger omtales gjerne som rekrutteringsstillinger, selv om bare rundt 25 % av de som tar doktorgraden fortsetter i en forskerkarriere ved universitetet. I universitetets rekrutteringsstrategi er det understreket at en doktorgrad i dag må oppfattes som en viktig kompetanse også på andre samfunnsarenaer og arbeidsplasser enn i akademien. Ung alder bør derfor ikke gi et særlig fortrinn ved opptak til et doktorgradsstudium, og utlyste stillinger skal i utgangspunktet være åpne for alle søkere uavhengig av alder.

7.4 Mål og tiltak

UiB skal aktivt legge til rette for individuell tilpassing av arbeidsoppgaver som kombinerer universitetets virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon.

Seniorpolitikken skal bidra til at UiB nyttiggjør seg den kompetanse som universitetets eldre arbeidstakere representerer. Formålet er samtidig at våre seniorer skal ha en meningsfull arbeidssituasjon, preget av arbeidsglede, faglig utvikling og sosial tilhørighet.

Tiltak:

7.1	Utarbeide en helhetlig livsfasepolitikk for alle stillingsgrupper.
7.2	Likestillingskomiteens nettside skal inneholde informasjon om livsfasepolitikk og - rettigheter.
7.3	Ved utlysning av forskningspriser og prosjektmidler til unge fremragende forskere skal det tas hensyn til omsorgspermisjoner. Ett år skal legges til for hver omsorgspermisjon.



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2009/14134-MED

Dato

21.12.2011

Handlingplan for likestilling UiB 2011 - 2015 Høringsuttalelse fra Det humanistiske fakultet

Det vises til brev fra universitetsledelsen datert 18.10.2011, hvor fakultetet blir bedt om å komme med kommentarer og innspill til utkast til handlingsplan for likestilling ved UiB 2011 – 2015.

Utkastet har vært sendt ut til alle enhetene ved Det humanistiske fakultet, og har til sist vært behandlet i fakultetsstyremøte 20.12.2011.

Vedlagt følger fakultetets kommentarer og innspill til utkast til handlingsplan for likestilling ved UiB 2011 – 2015, slik de ble vedtatt i møte i fakultetsstyret. Høringsuttalelser mottatt fra institutter og sentre, med unntak av høringsuttalelsen fra Institutt for fremmedspråk(IF), er vedlagt i dokument 67 i saken. Høringsuttalelsen fra IF finnes i dokument 68 i saken.

Vennlig hilsen

Trine Moe
Fakultetsdirektør

Mette Dalhaug
rådgiver

Kopi: instituttene
sentrene

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det humanistiske fakultet
Telefon 55589380
Telefaks 55589383
post@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Harald Hårfagresgt. 1
Bergen

Saksbehandler
Mette Dalhaug
55583108

DET HUMANISTISKE FAKULTET

HØRINGSUTTALELSE – HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING UIB 2011 – 2015

Det vises til brev fra universitetsledelsen datert 18.10.2011, der fakultetet blir bedt om å komme med synspunkter på utfordringer, mål og tiltak for diskrimineringsgrunnlagene som er omhandlet i punktene 2 til og med 6 i Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011 – 2015.

Fakultetet ønsket å behandle saken i fakultetsstyremøte 20.12.2011, og har derfor fått utsatt høringsfristen til 21.12.2011.

Utkast til handlingsplan har vært sendt på høring til instituttene og sentrene ved fakultetet. Fakultetet har mottatt høringsuttalelser fra følgende institutt/sentre:

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap (AHKR)

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE)

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FoF)

Institutt for fremmedspråk (IF)

Studentutvalget ved LLE

Senter for vitenskapsteori (SVT) og Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) har avgitt en felles høringsuttalelse.

Generelt

Det humanistiske fakultet stiller seg i hovedsak positiv til at handlingsplanen bruker et utvidet likestillingsbegrep, men ser også at det kan by på utfordringer når tiltak som har blitt brukt i arbeid for likestilling mellom kjønnene, blir overført til andre grupper.

Det knyttes dessuten to forskjellige mål til likestillingsbegrepet: (1) fravær av diskriminering (utillatelig eller ulovlig forskjellsbehandling); (2) likestilling av grupper “som har vært systematisk skjevfordelt over tid”. Mens det er lett å være enig i punkt 1, fremstår punkt 2 som vagt og potensielt problematisk. Det verdimesige premisset for dette målet er at sammensetning av universitetets ansatte i størst mulig grad bør gjenspeile de gjeldende demografiske forholdene. Dette premisset reiser imidlertid en rekke prinsipielle spørsmål som ikke avklares i forslaget til handlingsplan: I hvilken grad skal forestillingen om en demografisk “normalfordeling” være ledende i rekruttering av nye ansatte? Hvilke grupper skal dette gjelde for? Skal målforestillingen om “normalfordelingen” kunne brukes ekskluderende, fordi noen grupper fremstår som “overrepresentert”?

Handlingsplanen kan også komme i konflikt med UiBs ambisjon om å være “et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet” der kvalitetskriterier skal ligge til grunn for vurdering av søkere og fordeling av ressurser. Fakultetet er derfor skeptisk til “positiv diskriminering” av bestemte grupper i rekrutteringssammenheng og støtter heller tiltak for underrepresenterte grupper slik at de kan oppfylle kvalitetskriterier og vinne frem i konkurransen. Denne kritikken er ikke rettet mot den etablerte praksisen med moderat kjønnskvoltering.

Handlingsplanen er bygget opp av seks ulike deler som behandler mulig diskriminering på grunn av 1. kjønn, 2. funksjonsevne; 3. etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet; 4. seksuell orientering og kjønnsidentitet; 5. språk og 6. alder. En fordel med en slik systematisk fremgangsmåte ligger i å synliggjøre mulige diskrimineringskilder og dermed skjerpe bevisstheten rundt dette. Ulempen kan ligge i at en slik kategorisering skaper bestemte potensielle “offergrupper” som bør få spesiell oppmerksomhet og støtte. Alle gode hensikter til tross kan en slik kategorisering oppleves som uheldig av de berørte. Det er også en ulempe at en slik skjematisk oppstilling av mulige diskrimineringsgrunnlag ikke skiller i forhold til relevans. Det er derfor vanskelig å foreta prioriteringer på basis av handlingsplanen. Fakultetet finner også planen noe generell – flere av tiltakene er felles for alle diskrimineringskategoriene – og savner mer nyanserte forslag som er bedre tilpasset hver enkelt kategori.

Som gjennomgående og viktigste tiltak blir det foreslått en omfattende kartlegging “av forekomster av diskriminering og trakassering på de ulike diskrimineringsgrunnlagene ved universitetet”. Et slik kartleggingsarbeid kan være et godt tiltak, ettersom ingen vet om det finnes et diskrimineringsproblem ved UiB, og hvor stort det eventuelt er. Men en slik kartlegging står overfor store metodologiske utfordringer og må baseres på en klar definisjon av diskriminering, slik at resultatene blir pålitelige og overbevisende og dermed et godt utgangspunkt for videre likestillingsarbeid. (Se vedlagte høringsuttalelse fra FoF, som viser til en undersøkelse som nylig ble offentliggjort i Science.)

Funksjonsevne

Utkastet gir en god framstilling av dette kriteriet, men fakultetet vil påpeke at det ikke er uproblematisk å sidestille tap av “fysiske, psykiske eller kognitive funksjoner”. For eksempel kan tap av kognitive funksjoner være uforenelig med å arbeide ved et universitet, både i vitenskaplige og administrative stillinger, og det løser ingen problemer å hevde at de praktiske konsekvensene av en slik funksjonsnedsettelse som regel bunner i “manglende tilrettelegging eller stereotype oppfatninger.

Når det gjelder forslaget om at personer med nedsatt funksjonsevne skal oppfordres til å søke på utlyste administrative stillinger, er vi imidlertid i tvil om dette vil ha noen effekt, da vi kan vise til eksempler på at de det gjelder ofte ikke ønsker å tilhøre en slik gruppe i en posisjon som arbeidssøkende, og derfor ikke vil opplyse om dette i søknaden. Fakultetet er kjent med at man for eksempel i USA i utlysningstekster bruker setninger som “Vi diskriminerer ikke på grunnlag av etnisitet, kjønn, funksjonsevne, språk”, og anbefaler en slik formulering framfor å oppfordre spesielle grupper til å søke på ledige stillinger. Dette gjelder for øvrig for alle kategoriene som er tatt med i høringsnotatet.

I høringsuttalelsen fra LLE pekes det på at man i fakultetets bemanningspolitikk kanskje bør ta høyde for tilrettelegging i forhold til funksjonsnedsettelse og alder. Økt mulighet for tilrettelegging vil være knyttet til hvorvidt “kostnadene” dekkes, og dette bør kanskje inn som et eget tiltak, som for øvrig også må vurderes innenfor rammen av UiBs seniorpolitikk

Studentutvalget ved LLE etterlyser tiltak overfor studenter og ansatte med psykiske funksjonsnedsettelser.

FoF skriver i sin høringsuttalelse at det bør utarbeides et mer eksplisitt skille mellom diskriminering av alder i seg selv, og valg av personer ut fra kriterier som er tillatt og ønskelig, men som kan føre til at en bestemt aldersgruppe blir vurdert annerledes enn andre aldersgrupper i en ansettelsesprosess. Det vises til at det bør være mulig å legge vekt på balanse mellom forskjellige aldersgrupper og balanse mellom erfarne og nyutdannede forskere, både av hensyn til miljøet, forskningskvaliteten og stabilitet i personalsammensetningen. Fakultetet støtter dette.

LLE peker på at det er viktig å se på arbeidsvilkårene for emeriti ved UiB, og nevner kontorplass, teknisk utstyr og at en får til en fornuftig utnytting av den faglig-sosiale ressursen som tidligere tilsatte representerer, som saker det må arbeides med.

Når det gjelder rekrutteringsstillinger, dvs. doktorgradsstipend og postdoktorstillinger, mener fakultetet at søkers alder *bør* spille inn og at yngre søkere som hovedregel bør prioriteres. Dette er fullfinansierte utdanningsstillinger som innebærer vesentlige kostnader for samfunnet, og det vil da være naturlig at investeringen knyttes til søkere som en kan forvente vil ha anledning til å bruke og videreutvikle kompetansen gjennom et relativt langt yrkesliv etter avsluttet ansettelsesperiode. Dette bør gjelde enten de som har hatt denne typen stillinger siden rekrutteres til faglige stillinger i universitets- og høyskolesektoren eller de får arbeid utenfor sektoren. Fakultetet er således også uenig med studentutvalget ved LLE, som skriver i sin høringsuttalelse at de ikke ønsker aldersbegrensning ved opptak til doktorgradsprogrammet.

Avslutning

Forslaget til handlingsplan for likestilling er et viktig arbeid. Men dersom den endelige handlingsplanen skal vinne oppslutning, må det foretas en prinsipiell avklaring av innholdet i både diskriminerings- og likestillingsbegrepene, og det må tas stilling til de reelle dilemmaer som oppstår når ulike legitime mål og ideelle hensyn støter mot hverandre.

Det vises ellers til de vedlagte høringsuttalelsene fra instituttene og sentrene.

Etnisitet, religion, livssyn og politisk tilhørighet

Det humanistiske fakultet slutter seg til det som er anført i utkastet og finner også de foreslåtte særskilte tiltakene velmotiverte. Som en offentlig arbeidsgiver har vi et ansvar for å sørge for en god integreringspolitikk.

Studentutvalget ved LLE etterlyser en klargjøring av begrepet ”politisk tilhørighet”, som de mener ikke er behandlet tilstrekkelig i dokumentet. Fakultetet støtter dette.

Seksuell orientering og kjønnsidentitet

Diskrimineringskriteriet seksuell orientering og kjønnsidentitet er viet liten plass i utkastet til handlingsplan for likestilling, noe som kanskje er et uttrykk for at universitetet har mangelfull kunnskap på dette området. FoF peker på at det er amatørmessig å bruke den norske wikipedia for å definere heteronormativitet. SVT og SKOK viser til at dette kriteriet bør utredes bedre.

Det er viktig at slik kunnskap blir etablert og videreformidlet til aktuelle aktører ved universitetet. Fakultetet ser det som nødvendig at det er oppmerksomhet omkring ev. diskriminering som følge av seksuell orientering og kjønnsidentitet ved UiB. Det vises til kommentarer om kartlegging nevnt ovenfor.

Språk

Det humanistiske fakultet støtter det som er anført om språk i utkastet, og de tiltak som er foreslått. UiB, som skal være et ”internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet”, kan ikke være bekjent av at tekster i eksamensoppgaver ikke er tilfredsstillende oversatt. Fakultetet vil også understreke nødvendigheten av at viktig informasjon fra UiB til studenter og ansatte også er tilgjengelig på engelsk.

I høringsuttalelsen fra LLE pekes det på at bestått eksamen i norsk ikke er det samme som å ”kunne gi undervisning på norsk”. Fakultetet er enig i dette, men vil også påpeke at det ikke er åpenbart hvordan kravet om at en ansatt som ved tilsetting ikke behersker et skandinavisk språk, skal lære norsk i løpet av to år, faller inn under likestillings- og diskrimineringsbegrepene.

Instituttet foreslår et nytt punkt 5.4: ”Ved ansettelse og i arbeidsgiverforhold skal UiB ikke diskriminere mot personer som ikke er forpliktet å nytte begge målformer etter § 2 i Forskrift om målbruk i offentlig tjeneste.” Fakultetet støtter dette.

Alder

Det humanistiske fakultet er klar over at alder er ett av diskrimineringskriteriene, men i de særskilte tiltakene som skisseres i planen er vi mer opptatt av at det utformes en livsfasepolitikk. Vi mener at forankringen i arbeidet med livsfasepolitikk må legges til fakultetene, og ser ikke behovet for at POA tilsetter en egen rådgiver for seniorsaker.

Fakultetet ser det som formålstjenlig at aldersgrensen på 70 år opprettholdes. Det vises til kommentarer i høringsuttalelsen fra SVT og SKOK.



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2009/14134-PEH

Dato

13.12.2011

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015

Vi viser til universitetsdirektørens brev av 18.10.2011, der det gis anledning til å komme med kommentarer og forslag til utkastet fra den sentrale likestillingskomitéen. Vi takker for denne muligheten, og vil komme med enkelte merknader og forslag.

Strategi- og handlingsplanarbeid ved Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet vedtok i desember 2010 en strategiplan for 2011-2015. Denne er senere supplert med tre handlingsplaner for perioden 2011-2013. Handlingsplanene, som ble vedtatt av fakultetsstyret i juni 2011, gjelder internasjonalisering, formidling og likestilling. Disse fire dokumentene – strategiplanen og handlingsplanen – utgjør sammen fakultetets strategi. Det vil senere bli utarbeidet en rekrutteringsplan, som ventes å ha klare berøringspunkter til bl.a. likestillingsplanen.

Fakultetet vedtok videre i juni 2011 et sett retningslinjer for bedømmelse av søkere til stipendiatstillinger. Dette berører likestillingsarbeidet på i hvert fall tre punkter: Alder, språk og etnisitet (eller i det minste nasjonalitet). Vi kommer noe tilbake til dette senere.

Handlingsplanen for likestilling

Planen er publisert på fakultetets nettsider:

<http://www.uib.no/jur/om-fakultetet/utredninger-planer-og-rapporter/handlingsplan-for-likestilling-2011-2013>

I tillegg er det utarbeidet en gjennomføringsplan for de ulike tiltakene. Planen er rettet mot ansatte. Dette gjelder både vitenskapelige og administrative, faste og midlertidige, herunder gjesteforskere med kortvarige opphold.

Fakultetets likestillingsplan bygger, i likhet med det foreliggende planutkastet, på et utvidet likestillingsbegrep. Det er likevel kjønnslikestilling som er mest utførlig behandlet. For øvrig har fakultetet for den inneværende planperioden prioritert språk, særlig som redskap for god integrering. Dette innebærer heving av norskkompetansen hos ansatte som ikke har norsk

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det juridiske fakultet
Telefon 55589500
Telefaks 55589510
post@jurfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7806
5020 Bergen

Besøksadresse
Magnus Lagabøtes plass 1
Bergen

Saksbehandler
Per Gunnar Hillesøy
+47 55 58 95 17

som morsmål eller førstespråk. Videre prioriteres økt bruk av engelsk, særlig i informasjon fra fakultetet.

Vårt inntrykk er at planutkastet fra Likestillingskomitéen ikke kommer i konflikt med vår vedtatte plan. De synes å samsvare godt, både i beskrivelsen av gjeldende regelverk og av de utfordringene som er mest framtrædende ved UiB. Vi har derfor relativt få forslag til endringer.

Kartlegging, informasjon og oppsøkende virksomhet

Vi merker oss at planutkastet på alle tiltaksområdene legger opp til utredning, kartlegging og informasjonsvirksomhet. Dette er positivt, ettersom kunnskaps- og erfaringsgrunnlaget på andre tiltaksområder enn likestilling mellom kjønnene er lite. To av tiltakene i fakultetets egen handlingsplan er å etablere systematisk kontakt med Likestillingskomitéen og med Likestillings- og diskrimineringsombudet, samt å gjøre en kartlegging av likestillingsrelaterte spørsmål. Dersom dette kan gjøres i samarbeid eller i samråd med sentrale instanser på universitetet, vil det være en fordel.

Språk, nasjonalitet og alder

Språk

Som nevnt er språk valgt ut som ett av våre prioriterte områder i 2011-2013. Bakgrunnen for dette er at fakultetet har få utenlandske - og særlig ikke-skandinaviske – ansatte, sammenlignet med mange andre juridiske fakulteter i Europa. Videre har det vist seg at de som kommer hit, for kortere eller lengre tid, ofte får vansker med å bli faglig og sosialt integrert. En av de viktigste barrierene er språkferdigheter. Dette gjelder norskferdigheter for utenlandske arbeidstakere og gjester, og engelskferdigheter for norskspråklige ansatte. Vi viser til beskrivelsen og tiltakene i fakultetets handlingsplan.

Fakultetet vil understreke at økt språkkompetanse bør prioriteres høyt, bl.a. fordi det kan gi godt utbytte. Det er derfor noe skuffende at slike tiltak i liten grad er tatt med i planutkastet.

Nasjonalitet

Vi merker oss at planutkastet behandler "etnisitet", som er et vanskelig begrep. Dette er ikke omtalt i fakultetets handlingsplan eller i andre dokumenter som er vedtatt her. Imidlertid behandler de tidligere nevnte retningslinjene for bedømmelse til stipendiatstillinger nasjonalitet, som er beslektet. Herunder er plikten til ikke-diskriminering etter EØS-avtalen omtalt, og det er foreslått at en søker som fyller minstekravene for opptak til doktorgradsutdanning i landet man har sin grunnutdanning fra, skal anses å fylle minstekravene også her. Ved rangeringen mellom flere kvalifiserte søkere, der karakter fra grunnutdanningen er en primærfaktor, vil Diploma Supplement være sentralt når karakternivåer fra ulike systemer og tradisjoner skal sammenlignes.

Det er lagt til grunn at de samme kriteriene skal anvendes for alle søkere med utenlandsk grunnutdanning, enten denne er fra et EØS-land eller et annet land.

Alder

Også dette er behandlet i bedømmelseskriteriene for stipendiattilsettinger, men har ikke kommet med blant de prioriterte områdene i likestillingsplanen for denne perioden. Generelt kan nevnes at ved Det juridiske fakultet er gjennomsnittsalderen blant så vel vitenskapelig som administrativt tilsatte relativt lav. Videre er våre nytilsettinger i all hovedsak i stillingsgruppene av, førsteamanuenser og saksbehandlere i administrasjonen. I søkermassen dominerer unge personer.

I de nevnte retningslinjene er det lagt til grunn at søkerens alder ikke kan tillegges betydning, med mindre det er uttrykkelig sagt i utlysningsteksten at man vil legge vekt på alder. Det kan bare gjøres når det framstår som et saklig begrunnet og forholdsmessig tiltak.

Fakultetet har ikke institutter

En generell kommentar, som ikke må anses som noen grunnleggende kritikk mot utkastet, er at vårt fakultet ikke har institutter. Derfor vil tiltak som særlig retter seg mot instituttledere eller instituttnivået ellers, ikke passe helt for oss. Dette kan selvsagt enkelt tilpasses oss på de fleste punkter, men vi vil peke på at også Det juridiske fakultets organisering har hjemmel i UiBs regelverk, og vi antar at det er i universitetets interesse at fakultetet blir synlig på lik linje med de andre fakultetene, også i en handlingsplan.

Vennlig hilsen

Asbjørn Strandbakken
dekan

Eivind Buanes
fakultetsdirektør



Personal- og organisasjonsavdelingen

Referanse

2009/14134-KRB

Dato

16.12.2011

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015 - uttalelse fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Det vises til oversendelse av utkast til Handlingsplan for likestilling for UiB 2011-2015 fra universitetsdirektøren datert 18. oktober 2011 (JP 58).

Saken har vært oversendt instituttene for eventuelle uttalelser, og vi har mottatt uttalelse fra Institutt for informatikk (sak 2011/13255-3).

Saken ble behandlet av fakultetsstyret i møte 15. desember 2011, og fakultetsstyret sluttet seg til følgende uttalelse:

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet slutter seg til visjonene og intensjonene om å bygge en organisasjonskultur og en forvaltningspraksis ved UiB som fremmer inkludering, mangfold og likeverd, og som forebygger alle former for diskriminering.

Slik vi ser det gir planen en god oversikt over lovverk og potensielle diskrimineringsgrunnlag som arbeidsgiver bør være spesielt oppmerksom på.

I mai 2011 behandlet fakultetsstyret delplanen om kjønnslikestilling og kom med en rekke innspill til denne (JP38). Kapittelet om kjønnslikestilling er vedtatt av universitetsstyret, og ikke på høring i denne omgang, men vi vil likevel beklage at få eller ingen av fakultetets innspill ble tatt til følge i den endelige delplanen.

De øvrige kapitlene i handlingsplanen, som nå er på høring, kan fakultetet slutte seg til i store trekk. Vi har imidlertid enkelte innspill og/eller spørsmål.

- I tråd med innspillet fra Institutt for informatikk, bør systemene for melding om seksuell trakassering kunne inkludere trakassering fra medstudenter (ikke bare fra ansatte)

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det matematisk-naturvitenskapelige
fakultet
Telefon 55582062
Telefaks 55589666
post@mnfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Allég. 41, Realfagbygget
Bergen

Saksbehandler
Kristin Bakken
+47 55 58 31 43

- I tråd med innspillet fra Institutt for informatikk bør det presiseres hvem som skal ha ansvaret for å sikre administrativ informasjon tilgjengelig også på engelsk. Fakultetet vi føye til at det i hvert fall er kritisk viktig at informasjon om rettigheter og antidiskrimineringsarbeid blir lett tilgjengelig på både norsk og engelsk.
- Fakultetet foreslår at tiltak mot aldersdiskriminering og tilrettelegging for eldre arbeidstakere i større grad vinkles i forhold til å utvikle og tilrettelegge for en inkluderende *livsfase*politikk i stedet for en seniorpolitikk.
- Fakultetet støtter ikke forslaget om å opprette en rådgiver på POA med ansvar for seniorsaker i denne omgang. Langt mer påkrevet er det, slik vi ser det, å yte støtte til nye utenlandske arbeidstakere og til fagmiljøene der disse skal tilsettes. Innenfor dette området er det i stor grad behov for en styrking, og eventuelle nye stillinger bør settes inn her.
- Tiltakspunkt 6.5 er vanskelig å forstå, og framstår som noe unyansert. En alternativ formulering kan være som følger: Ved utlysning av UiB-interne forskningspriser og prosjektmidler, forbeholdt unge fremragende forskere med angitt øvre aldersgrense, skal det kunne tas hensyn til eventuelle omsorgspermisjoner (antall uker med omsorgspermisjon trekkes fra forskerens reelle alder). Når det gjelder tilsvarende priser og prosjektmidler som forvaltes av andre, skal UiB arbeide for at det blir tatt hensyn til omsorgspermisjoner.
- Presiseringen av at stipendiatstillinger skal være åpne for alle søkere uavhengig av alder ser vi som noe problematisk. Det påpekes da også i samme kapittel at forskjellsbehandling med hensyn til alder for å oppnå et «saklig formål» ikke nødvendigvis er aldersdiskriminering. Selv om ikke alle skal videre i en forskerkarriere, er like fullt investering i en doktorgrad finansiert av offentlige midler noe det er ønskelig å få mest mulig igjen for, og som da vil betinge noen år igjen av yrkeskarrieren. Vi ønsker ikke å foreslå noen absolutte aldersgrenser, men ser at det vil kunne oppstå situasjoner der det vil være fornuftig å ta et visst hensyn til alder i vurdering av søkere til en stipendiatstilling. Dette vil også kunne gjelde for postdoktorstillinger.
- Vi tar til etterretning at Likestillings- og diskrimineringsombudet har foreslått at arbeidstakere bør få rett til å stå i jobben til de er 75 år. Dette forslaget er ikke på høring, men vi vil likevel påpeke at en slik heving av aldersgrensen ikke er ønskelig i forhold til å sikre faglig fornyelse og utvikling. Emeritusordningen varetar mulighetene for å forlenge den faglige aktiviteten for de som er aktive og som bidrar positivt i fagmiljøene utover fylte 70 år.

Vennlig hilsen

Bjørn Åge Tømmerås
fakultetsdirektør

Kristin Bakken
assisterende fakultetsdirektør



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2009/14134-SYMY

Dato

15.12.2011

Høringsuttalelse fra det medisinsk odontologiske fakultet - Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015

Det vises til oversendelse av utkast til Handlingsplan for likestilling for UiB 2011-2015 fra universitetsdirektøren datert 18. oktober 2011 (JP 58) (vedlagt).

Det medisinsk odontologiske fakultet er glad for det arbeidet som er gjort i forhold til å utarbeide en handlingsplan for et utvidet likestillingsbegrep for perioden 2011- til 2015. Saken har vært oversendt alle de åtte enhetene ved fakultetet, vi har ikke mottatt egne kommentarer fra instituttene, men saken har vært drøftet i møte med administrasjonssjefene på fakultetet.

Fakultetet har noen innspill til planen og strukturen på planen.

Det medisinsk-odontologiske fakultet slutter seg til visjonen i handlingsplanen, om å bygge en organisasjonskultur og en forvaltningspraksis som fremmer inkludering, mangfold og likeverd, og som forebygger alle former for diskriminering.

Det er bra og viktig at planen sammenstiller tilgrensede planer og regler, som etiske regler og retningslinjer for varsling.

Et overordnet innspill er behovet for å operasjonalisere overordnede mål i planen. Det ville være nyttig om en hadde formulert seg slik at det var enda tydeligere hvordan skal en måle at tiltakene i handlingsplanen er gjennomført, og hvilke effekter de forventes å ha. Eksempel er generelle tiltak som « holdningsskapende arbeid i organisasjonen» som et tiltak for å bli et foregangsuniversitet i rekruttering av og tilrettelegging for studenter og ansatte med funksjonsnedsettelse. Vi opplever at mål og tiltak er gode men noe generelle, det vil gi utfordringer i fakultetets oppfølging av handlingsplanen. Det medisinsk odontologiske fakultet har laget en plan for likestilling som går på kjønnsbalansen, vi må nå sørge for at vår plan er harmonisert med UiB-planen og vil utvide likestillingsbegrepet slik komiteen har gjort for denne planen.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det medisinsk-odontologiske fakultet
Telefon 55582086
Telefaks 55589682
post@mofa.uib.no

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Jonas Lies vei 79
Bergen

Saksbehandler
Synnøve Myhre
55582851

Det medisinsk odontologiske fakultet foreslår slik også Det matematisk- naturvitenskaplige fakultet gjør det - å styrke fokus på livsfasepolitikk fremfor seniorpolitikk. Hver aldersfase har sine personalmessige utfordringer og disse må vurderes i et mer helhetlig perspektiv.

Når det gjelder å allokere en administrativ stilling som rådgiver på POA for å koordinere arbeidet med seniorsaker, stiller fakultetet seg skeptisk til prioriteringen, men imøteser en mer generell diskusjon om styrking av administrative «spesialist»-funksjoner ved sentralnivået.

Fakultetet vil igjen gjenta ønske om at likestillingstiltakene som er iverksatt de siste 5-7 årene blir evaluert, hvilke virker, og hvilke tiltak har ingen effekt.

Vennlig hilsen

Nina Mevold
Fakultetsdirektør

Synnøve Myhre
assisterende fakultetsdirektør



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2009/14134-OVB

Dato

14.12.2011

Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015

Vi viser til tidligere innsendt høringssvar på delplan for Handlingsplan for likestilling, handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og den oversendte helhetlige handlingsplan for likestilling.

Fakultetsledelsen har hatt en gjennomgang av forslaget til Handlingsplan for likestilling, og mener den er reflektert. Den oppfattes som dekkende, og man gir honnør for grundig arbeid. Følgende kommentarer fremkom etter gjennomgang:

- Det er en god idé med en gjennomgang av lovgrunnlaget generelt og forankring i relevante UiB-dokumenter
- Det fungerer godt med presiseringen av konkrete mål vedr. de ulike diskrimineringsgrunnlagene.
- Det er et godt forslag med en UiB-kartlegging om forekomsten av diskriminering for de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Her er det viktig med kvalitet i datagrunnlaget.
- Siste del (alder) ender opp med forslag om å ansette en rådgiver på POA med ansvar for seniorsaker. Det stilles spørsmål om det grunnlag for en slik ressursdisponering.
- Formen anses for å være god, men det stilles spørsmål ved at noen av delene presenteres på bokmål mens andre er på nynorsk.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det psykologiske fakultet
Telefon 55582710
Telefaks
post@psyfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7807
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgt. 13
Bergen

Saksbehandler
Ove Chr. Borge
55589060

Vennlig hilsen

Jarle Eid
dekanus

Ragna Valen
fakultetsdirektør



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2009/14134-LAE

Dato

15.12.2011

Høringsuttalelse - Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015

Vi viser til mottatt forslag på Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015. Fakultetet har utarbeidet høringsuttalelse, denne har vært behandlet i fakultetsstyret og har vært sendt til Studentutvalget og instituttene for eventuelle kommentarer.

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet gav i møtet 13.12.11 sin tilslutning til følgende uttalelse:

«Det samfunnsvitenskapelige fakultet anser det som svært positivt at UiB får en samlet plan for likestilling og at Likestillingskomiteens utvidete mandat følges opp med konkrete mål og tiltak. Fakultetet støtter forslagene om kartlegging av forekomst av diskriminering og de foreslåtte informasjons- og holdningsskapende tiltak.

Handlingsplanen foreslår utarbeidelse av egen handlingsplan for personer med funksjonsnedsettelse og at planen for studenter fornyes. Det anser vi som positivt og tiltakene som er nevnt kan inngå i handlingsplanene. Ressursmessige konsekvenser av ulike tiltak må imidlertid utredes. Vi er usikre på om egne rekrutteringsstillinger for personer med funksjonsnedsettelser er et hensiktsmessig virkemiddel.

Som internasjonalt orientert universitet har UiB mange utenlandske ansatte og studenter. Det er positivt at planen foreslår hjelp til utenlandsk ansatte med å skaffe bolig. Det bør også avsettes ressurser til praktisk hjelp i forhold til offentlige myndigheter.

Planen foreslår moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn (fra landgruppe 2) til tekniske og administrative stillinger. Det anser vi som et positivt tiltak, men det er da viktig at språkkrav avklares. For å kunne fungere godt i slike stillinger er det nødvendig med gode ferdigheter i norsk språk.

Fakultetet støtter forslaget om å utarbeide en helhetlig livsfasepolitikk. Her kan også tiltak for de eldste arbeidstakerne inngå. Ved vårt fakultet har vi utarbeidet egen tiltaksplan for seniorer med spesiell vekt på gode emeritusordninger».

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Telefon 55589050 /51
Telefaks 55589052
post@svfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7802
5020 Bergen

Besøksadresse
Fosswinckelsgt. 6
Bergen

Saksbehandler
Laila Eilertsen
55589172

Studentutvalget har avgitt egen uttalelse, den følger som vedlegg. Studentutvalget vektlegger behovet for universell utforming, klare retningslinjer for klageadgang og klagebehandling for studenter som opplever forskjellsbehandling og språkkrav.

Lise Gundersen
fakultetsdirektør

Laila Eilertsen
kontorsjef

Studentutvalget – Det samfunnsvitenskapelige fakultet

-siden kunnskap er makt, har vi mye vi skal ha sagt

Deres ref.:
2011/12221-LAE

12. desember 2011

Høringsuttalelse handlingsplan for likestilling 2011-2015

Vi viser til brev til Studentutvalget datert 6. desember 2011 vedrørende forslag til handlingsplan for likestilling 2011-2015. Studentutvalget takker for invitasjonen til å komme med innspill. Studentutvalget støtter i stor grad til SV-fakultetets utkast til høringssvar, men ønsker her å komme med noen innspill til aspekter vi mener bør vektlegges.

Studentutvalget er positivt til fokuset på målet om at hele UiBs bygningsmasse skal møte kravene til universell utforming, og mener det i enda større grad bør vektlegges at en konkret plan for hvordan dette skal oppnås bør komme på plass så snart som mulig. Dette er avgjørende for å sikre at alle, uavhengig av funksjonsevne, får lik tilgjengelighet til UiB sine bygningsmasser. Det ansees også som særlig viktig at det utarbeides klare retningslinjer for klageadgang og klagebehandling for studenter og ansatte som opplever usaklig forskjellsbehandling. Disse retningslinjene må videre være kjente for både studenter og ansatte.

Når det gjelder språk, anses punkt 5.2 under kapittel 5.4 som svært viktig. Kvalitetssikring av oversettelse av eksamensoppgaver er nødvendig for å gi studenter like muligheter på eksamen uavhengig av språk. Dårlige oversettelser kan i verste fall medføre at studenten misforstår oppgaven og svarer feil. I tillegg til den rent språklige kvaliteten, må også den faglige kvaliteten vektlegges, slik at faguttrykk blir brukt på riktig måte også i de oversatte eksamensoppgavene.

For å sikre inkludering av ansatte og studenter uavhengig av språk, bør det også fokuseres på punkt 5.3 under samme kapittel, som sier at all viktig informasjon fra UiB må være tilgjengelig for studenter og ansatte på engelsk.

På vegne av Studentutvalget,

Berit Crosby
Leder



Høringssvar fra Studentparlamentet: Høring om Utkast til handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015

Universitetsdirektørens kontor

Deres referanse:

2009/14134-MOV

Dato:

28.11.2011

Studentparlamentet takker for muligheten til å komme med innspill til utkastet til Handlingsplan for likestilling ved UiB 2011-2015. Studentparlamentet har først noen generelle kommentar, men også innspill til de ulike diskrimineringsgrunnlagene i handlingsplanen.

Generelt

Gjennomføring av dialogmøter og informasjonsmøter er foreslått som tiltak flere steder i handlingsplanen. Studentparlamentet er positiv til disse tiltakene, men mener handlingsplanen bør spesifisere hvor ofte disse møtene skal finne sted.

Studentparlamentet stiller seg spørrende til hvorfor opprettelse av nettopp *tekniske* og *administrative* rekrutteringsstillinger flere steder i planen trekkes fram som tiltak for å fremme likestilling. Studentparlamentet mener at også andre typer stillinger bør kunne opprettes med dette som formål.

Studentparlamentet mener at det er ønskelig at handlingsplan for likestilling gjør det klart om det er tatt stilling til gjeldende forskning på området holdningsendring, da det synes at slik kunnskap er svært nyttig for utforming av tiltak mot diskriminering.

Innledning

Studentparlamentet mener at visjonen for likestillingsarbeidet, slik den er beskrevet i innledningen til planen, i større grad må vektlegge likestilling som et sentralt verdigrunnlag og *ikke* som et verktøy for å fremme innovativ forskning, konkurransedyktighet eller andre nyttehensyn. UiB skal jobbe for



likestilling først og fremst fordi alle mennesker skal ha de samme mulighetene og rettighetene.

Funksjonsevne

Studentparlamentet er positivt til at handlingsplanen tar opp de utfordringene knyttet til målet om at hele UiBs bygningsmasse skal møte kravene til universell utforming. Studentparlamentet mener at det er avgjørende at en plan for hvordan dette målet skal oppnås blir utarbeidet og at planen blir satt i gang snarest mulig. Dette er tiltak som vil sikre at alle, uavhengig av funksjonsevne, får lik adgang til og bruk av UiBs bygningsmasser.

Samtidig mener Studentparlamentet at utarbeiding av klare retningslinjer for klageadgang og -behandling for studenter og ansatte (pkt. 2.3, særskilte tiltak, under kap. 2.4) er et viktig tiltak. Det er ønskelig at behovet for å gjøre disse retningslinjene synlige for studenter og ansatte understrekes spesielt i planen.

Etnisitet, religion, livsyn og politisk tilhørighet

Studentparlamentet vil rose Likestillingskomiteen for å legge vekt på etnisitet, religion, livsyn og politisk tilhørighet som diskrimineringsgrunnlag. På side 13 er punkt 3.1, 3.2 og 3.6 tiltak som Studentparlamentet stiller seg bak. Disse tiltakene vil bidra til et mer inkluderende og flerkulturelt universitetsmiljøet og komme både norske studenter og studenter med minoritets- og innvandrerbakgrunn til gode.

Språk

Handlingsplanen tar opp «Kvalitetssikring av omsetting i eksamensoppgaver» som et særskilt tiltak for språklig likestilling på side 18. Dette er tiltak som Studentparlamentet støtter, men vi vil gjerne se at begrepet «kvalitetssikring» utdypes og konkretiseres mer både i hoveddelen og under særskilte tiltak. Med dette mener vi at kvalitetssikring av eksamensoppgaver kan deles inn i tre punkter som Studentparlamentet mener UiB skal sørge for for å kunne oppnå og sikre språklig likestilling:

1. *Eksamensoppgave på egen målform*: Forskrift om målform i eksamensoppgaver¹ er nevnt i handlingsplanen. Dette bør utdypes

¹ <http://www.lovdato.no/for/sf/ku/xu-19870707-4148.html>



med at studenter har rett til å klage på eksamen dersom de ikke får eksamensoppgave på egen målform.

2. *Språklig kvalitet på eksamensoppgave* handler både om kvaliteten på språket, hvorvidt oppgavene er forståelige, og kvaliteten på oversetting til den andre målformen.
3. *Faglig kvalitet på eksamensoppgave* er noe som også må sikres. Studenter har opplevd feil med hvordan faguttrykkene brukes, i tillegg til faktafeil.

Dårlig kvalitet er i beste fall kommunikasjonsforstyrrende for de som leser oppgavene og tar eksamen, og i verste fall kan det føre til at oppgaven blir misforstått og studenten svarer feil. Av den grunn er det avgjørende at handlingsplanen inneholder tydelig informasjon om hvordan Universitetet skal kvalitetssikre eksamener.

Vedtatt av Studentparlamentet, 28. november 2011.

