



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 66/21

Møtedato: 11.11.21

Dato:

Arkivsaksnr:

Mangfold, inkludering og likestilling – Forslag til tiltaksliste

Bakgrunn:

SAK 93/20 c)

https://www.uib.no/sites/www.uib.no/files/attachments/sak_9320_c_brev_til_instituttene_om_mangfold_likestilling_og_inkludering.pdf

UiB arbeider aktivt for å fremme likestilling og mangfold. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder. [Handlingsplan mangfold-inkludering.pdf \(uib.no\)](#)

I sak 93/20 c) vedtok fakultetsstyret å ta de foreløpige innspillene til etterretning, og bad om at det legges frem et forslag til tiltaksliste på bakgrunn av innspill som innhentes fra styrer råd og utvalg, samt fakultetsstyrets innspill i saken.

Etter videre prosess har hovedverneombud og HMS- koordinator bearbeidet materialet og drøftet tiltak med HMS- utvalget ved KMD. Dette danner grunnlaget for den foreslåtte tiltakslisten som nå legges frem for fakultetsstyret.

Fakultetsdirektørens kommentarer:

I behandlingen i HMS- utvalget pekes det på dilemma med å sette søkelys på noen grupper, og at det kan føre til en marginalisering av andre grupper (i seg selv). Hensikten med tiltakslisten er at vi som fakultet skal ha et bevisst forhold til likestillingsloven for å ivareta mangfold, inkludering og likestilling.

Tiltakene må innarbeides i handlingsplan for rekruttering av studenter, handlingsplan for bidrag og oppdragsfinansiering (BOA), HMS-handlingsplan og studieplaner. I tillegg må vi gå igjennom tiltakslisten med HR- avdelingen, Instituttledere og saksbehandlere for råd og utvalg ved KMD for å sikre oppfølging. Tiltaksplanen vil være tema på vår HMS-dag 7. januar 2022.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber om at tiltakene innarbeides i de respektive handlingsplanene som administrasjonen legger frem for revisjon.

Frode Thorsen
Dekan

Vedlegg.

25.10.21 BJB og Symy

Vedlegg.

Forslag til tiltaksliste for å sikre større mangfold og likestilling ved Fakultet for kunst, musikk og design.

Utfordringer og tiltak for å fremme likestilling og motarbeide alle former for diskriminering er beskrevet i to handlingsplaner for UiB, en for likestilling mellom kjønnene [Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017–2020 | Strategi | UiB](#) og en for mangfold og inkludering [Handlingsplan for mangfold og inkludering 2017-2020 | Strategi | UiB](#). Planene må også sees i sammenheng med planer som omhandler arbeidsmiljø, læringsmiljø, internasjonalisering og universell utforming.

UiBs handlingsplan er tuftet på Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Lovdata](#)

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Prosess i HMS- utvalget:

De ulike programstyrene på instituttene har diskutert mangfold, inkludering og likestilling sett i lys av studie- og emneplaner. HMS-utvalget har diskutert den samme tematikken på et mer overordnet plan.

HMS-utvalget har diskutert ulike sider ved mangfold, inkludering og likestilling. Utvalget peker på at marginalisering er et fenomen som også kan oppstå i velmente prosesser med å identifisere sårbare og marginaliserte grupper, og at mange kan føle seg stigmatisert ved å bli definert til å tilhøre en marginalisert gruppe, i stedet for å bare bli vurdert på sine kvalifikasjoner. På den annen side vil mange kunne føle seg stigmatisert ved at gruppen man føler tilhørighet til ikke identifiseres som sårbar eller oversett. HMS-utvalget vil vektlegge at tiltaksplanen og diskusjonene rundt den, bare er begynnelsen på et langt og vedvarende arbeid med mangfold, inkludering og likestilling, og at diskusjonene rundt tema er krevende. Handlingsplanen skal være tuftet på likestillings- og diskrimineringsloven, men også bidra til å utvikle begrepsforståelsen ved KMD.

Tiltaksliste for å sikre mangfold, inkludering og likestilling ved KMD:

KMD skal:

Overordnet (handlingsplaner/retningslinjer/kommunikasjon)

1. forankre mangfold, inkludering og likestilling i fakultetets handlingsplaner for rekruttering, eksternfinansiering, og HMS handlingsplan.
2. utarbeide retningslinjer som sikrer at vi arbeider mot systemiske diskriminering og ekskludering
3. synliggjøre konkrete mangfolds-, inkluderings- og likestillingstiltak i fakultetets formidlingsstrategi og omdømmebygging.

Rekruttering

1. etablere en egen arbeidsgruppe som skal sikre mangfold, inkludering og likestilling i rekruttering av studenter og ansatte med forankring likestillings- og diskrimineringsloven.
2. utvikle strategier for bredere demografisk rekruttering til våre studier (som del av punkt 1.).

Samarbeid

1. sikre at mangfold, inkludering og likestilling er en bevisst del av mottak av nytilsatte.
2. etablere rutiner for mottak av arbeidstakere som ikke er norske.
3. utvikle et kurs om hvordan arbeide med utlendinger som et tillegg til UiBs eksisterende kurs «Working with Norwegians».
4. utvikle og tilby kurs for alle ansatte om mangfold, inkludering og likestilling.
5. la mangfold, inkludering og likestilling være førende for hvordan man setter sammen råd og utvalg ved fakultetet.
6. sikre at representanter i alle råd og utvalg har nødvendig kompetanse og kunnskap for å ivareta alle og sammenligne grunnlag for diskriminering. Tiltaket er å minne om ivaretagelse av mangfold i alle mandat til råd og utvalg som skal settes ned i fremtiden
7. ha mangfold, inkludering og likestilling som tema på HMS-dagen.

Faglig virksomhet

1. utlyse en stipendiatstilling der mangfold inngår.
2. revidere emneporteføljen vår med tanke på å gjøre mangfold, inkludering og likestilling som en del av pensum.
3. etablere en forskningsgruppe som skal ha mangfold, inkludering og likestilling som hovedtema.
4. bruke fakultetets strategiske midler til å stimulere til egne prosjekter om mangfold. Dette kan være undervisningsprosjekt og forskningsprosjekt.
5. bruke ekstern programevaluering for å sette søkelys på mangfold, inkludering og likestilling.
6. etablere og bidra i fora for belysning av samspillet mellom akademisk frihet, mangfold, inkludering og likestilling
7. legge til rette for bruk av studioprosjektet (KORO-prosjekt) om mangfold, inkludering og likestilling
8. gjennom faglig virksomhet, bidra til hva kunst, musikk og design er med henblikk på mangfold, inkludering og likestilling.
9. synliggjøre mangfolds-, inkluderings- og likestillingstiltak i fakultetets formidlingsstrategi og omdømmebygging.