

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.:

Fakultetsstyresak: **15**

Møte: 13.6.2024

Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold

Bakgrunn

- [Handlingsplan 2023-2025 UIB Mangfold, inkludering og likestilling](#)
- [Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023 MatNat](#)
- [Orienteringssak fakultetsstyret - mandat for arbeidsgruppen](#)

Saksfremstilling

Universitetet har vedtatt ny, revidert handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling for perioden 2023-2025. Handlingsplanen omhandler overordnet målsetting knyttet til å være et inkluderende og mangfoldig arbeids- og studiested for alle deler av befolkningen. Den sentrale handlingsplanen peker på at universitetet fortsatt har utfordringer med kjønnslikestilling, og at kvinner er underrepresentert i faglige toppstillinger. Samtidig blir det tydeliggjort at planen har et bredt mangfoldperspektiv, og at likestilling handler om å etablere en kultur som fullt ut respekterer og inkluderer alle, uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

I tillegg til å definere målsettinger og tiltak på overordnet nivå for Universitetet i Bergen, plasseres det i handlingsplanen et tydelig ansvar på hvert enkelt fakultet. Det er en klar forventning om at alle fakultetene skal ha tiltaksplaner for mangfold, inkludering og likestilling. Tiltakene skal være kunnskapsbaserte og basert på risiko for diskriminering eller hindre for likestilling, og de skal evalueres årlig.

Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet sin tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021-2023 ble vedtatt i fakultetsstyret i september 2021. Instituttene har i etterkant av dette utarbeidet egne lokale tiltaksplaner som det har blitt arbeidet med som en del av GenderAct-prosjektet.

Det ble i fakultetsstyremøte 22.2.2024 orientert om fakultetets arbeid med å revidere tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold. Fakultetsledelsen utpekte en arbeidsgruppe med representanter fra ulike institutt, og gruppen ble i gjeldende møte besluttet utvidet med en studentrepresentant. Arbeidsgruppen har hatt et tydelig mandat om å inkludere mangfoldperspektivet i tiltakene i tillegg til videre arbeid med kjønnsbalanse. Tiltaksplanen skal omfatte både ansatte og studenter. Arbeidsgruppen har involvert mangfoldkoordinator ved UiB, og har også hentet innspill fra ledergruppene ved fakultetet. I tillegg har planen vært sendt på høring til instituttene og Realistutvalget.

Dekanens kommentarer

Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er en viktig prioritering for fakultetet. Dette gjelder mangfoldarbeid generelt, men også videreføring av GenderAct-arbeidet som nå går inn i en ny fase. Kontinuerlig oppmerksomhet, kompetansebygging og ansvarliggjøring av ledere og andre i nøkkelposisjoner, vil på sikt gi resultater i form av bedret kjønnsbalanse i

alle stillingskategorier, og et mer inkluderende fakultet. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har som mål å være et forbilde i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold.

Tiltaksplanen som nå er utarbeidet, formulerer tydelige målsettinger både på fakultetsnivå og for instituttene og legger til grunn at arbeidet skal være kunnskapsbasert. Det har vært nødvendig å prioritere både når det gjelder formulering av mål og når det gjelder å utpeke tiltak for den neste perioden. Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er et kontinuerlig arbeid. Selv om det i arbeidsgruppens mandat er lagt opp til arbeid med hele mangfoldsperspektivet, vil det ikke være formålstjenlig å adressere alle utfordringer med konkrete tiltak i én planperiode. Planens tiltak og mål har likevel stor overføringsverdi mellom grupper og ulike LIM-tiltak rettet mot spesifikke grupper. For å nå målsettingene i mangfoldarbeidet kreves både solid forankring i fakultets- og instituttledelse, men også ansvarliggjøring og involvering av alle ansatte.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret slutter seg til fakultetets tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2024-2026. Styret ber om at det arbeides aktivt med tiltak knyttet til tematikken både på fakultets- og instituttnivå, og at tiltakene evalueres årlig.

Fakultetsstyret ber om at oppdatert likestillingsstatistikk og rapportering/vurdering av pågående aktiviteter legges frem for styret i desember hvert år.

27.5.2024/MBS

Gunn Mangerud
dekan

Vedlegg:

1. Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold
2. Statistikk over kjønnsfordeling i utdanning og blant ansatte ved Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet.



Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB 2024 – 2026

Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er gjennom arbeidsgivers [aktivitets- og redegjøringsplikt](#) og [UiBs strategi](#) og [Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#) forpliktet til å jobbe aktivt for å bedre likestilling, inkludering og mangfold ved fakultet. Som utdanningsinstitusjon og samfunnsaktør innebærer dette et ansvar både for egne ansatte, men også for studenter, i forskning, formidling og i samarbeidsrelasjoner med eksterne virksomheter og aktører.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ønsker å være en rollemodell på dette området ved å arbeide aktivt med tematikken og synliggjøre at mangfold er en berikelse og en nødvendighet for at vi skal lykkes med oppdraget vårt innenfor forskning, formidling og undervisning. Fakultetet ønsker å være både tydelige og proaktive i sitt arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.

Tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold skal synliggjøre hvilke områder fakultetet ønsker å arbeide særlig med i perioden fra 2024-2026, samtidig som den skal gi retning for arbeidet som skal skje lokalt ved instituttene. En tydelig plassering av ansvar i fakultetsledelsen viser vilje til å prioritere arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold, men for å lykkes er det en forutsetning at alle involveres både i opplæringstiltak, kulturarbeid og gjennomføring av tiltakene listet opp i tiltaksplanen. Fakultetet vil i tillegg til nye innsatsområder fortsette å arbeide med likestilling og inkluderingstiltak knyttet til kjønnsbalanse gjennom GenderAct 2-prosjektet som har særlig oppmerksomhet mot «motstand». ¹

Kunnskapsgrunnlag i form av tall og statistikk på området begrenser seg i stor grad til kjønnsbalanse og fordeling opp mot måltallet på 40 % kjønnsrepresentasjon for begge kjønn. Vi opererer her med benevnelsen kjønn som i juridisk kjønn. Bakgrunnen for manglende statistikk på enhetsnivå er hensynet til personvern og GDPR. For funksjonsevne, seksuell orientering mv, vil status og rapportering bli knyttet opp mot aktiviteter.

De ulike diskrimineringsgrunnlag som blir omtalt i tiltaksplanen springer ut fra definisjonene i likestillings- og diskrimineringsloven. ²

I vedlegg 1 vises oversikter over utvikling i kjønnsbalanse/representasjon innenfor utdanning og blant ansatte ved fakultetet. Det vi ser er at samlet andel kvinner i førstestillinger utgjør

¹Eksempler på motstand er underminering (Jones et al 2021), avlede oppmerksomheten, å framstå engasjert, men uten å handle deretter (Borsen et al 2021), unnvikelse, uformelle praksiser som saboterer formelle prosedyrer og mekanismer for likestilling og opprettholder status quo (Peterson et al 2021) eller fraskrivelse av at ulikestilling eksisterer..

² https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

om lag en fjerdedel i gruppen. For tekniske stillinger er kjønnsbalansen samlet sett god, mens vi ser at i administrative stillinger har vi en stor overvekt av kvinner ³.

For andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn finnes det lite statistikk på lokalt nivå. Det vi vet er at MatNat er et fakultet med en stor andel internasjonale ansatte. Bare i 2023 var 50 prosent av rekrutteringene til faste vitenskapelige stillinger av utenlandske statsborgere, noe som tilsier at vi har en stor gruppe medarbeidere som ikke har norsk som førstespråk.

Det er også fortsatt slik at homofile, lesbiske og bifile, samt personer med andre kjønnsidentiteter og -uttrykk opplever negative holdninger i samfunnet, selv om trenden går i positiv retning. ⁴ Dette er noe av bakgrunnen for ønsket om å spisse mangfoldperspektivet i tiltaksplanen.

Visjon og overordnede mål for tiltaksplanen

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har som mål at fakultetet skal være et sted hvor studenter, ansatte og besøkende kjenner seg velkommen og inkluderes uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonshemning, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder. Tiltaksplanen skal være et verktøy for å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering.

Overordnede mål og tiltak på ledernivå

Mål 1: LIM-arbeidet skal være tydelig forankret hos ledelsen på fakultet og institutter. Institutt- og fakultetsledelsen skal ha god kunnskap om LIM-arbeid og relevante tiltak. Fakultetet skal i planperioden ha særlig oppmerksomhet mot mangfold, samtidig som arbeidet med kjønnsbalanse fortsetter.

Delmål 1.1: Ansvar for LIM-arbeidet skal eies av faglig og administrativ ledelse på fakultet og institutt.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.1.1	Kompetanse og erfaring med LIM-arbeid skal etterspørres og vektlegges ved rekruttering av ledere til fakultetet.	Fakultets- og instituttledelse
1.1.2	LIM-arbeidet ved instituttene skal månedlig være tema i fakultetets ledermøter	Fakultetsledelse
1.1.3	LIM-arbeid skal være tema i medarbeidersamtaler med instituttledere og administrasjonssjefer	Dekan og instituttledere

³ [Fakultetsstyresak 2024/68](#)

⁴ <https://www.bufo.no/statistikk-og-analyse/LHBT/holdninger>

Delmål 1.2: Ledelsen ved fakultet og institutter skal ha høy kompetanse innen LIM-arbeid, særlig rettet inn mot mangfold.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.2.1	Fakultetets ledergruppe skal tilbys opplæring og kursing gjennom et nytt «Lederprogram for LIM-arbeid»	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 1.3: Fakultetet skal videreføre arbeid med kjønnsbalanse og likestilling gjennom planperioden, med særlig oppmerksomhet mot motstand og hindringer mot balansearbeid.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
1.3.1	Instituttene skal gjennomføre, evaluere og revidere tiltak i lokale tiltaksplaner for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold i planperioden.	Instituttledelse
1.3.2	Fakultetet skal i planperioden arbeide med kjønnsbalanse og likestilling gjennom Balanse-prosjektet GenderAct2	Fakultets- og instituttledelse
1.3.3	Fakultetet skal videreføre sin bevilgning til likestillingsmidler, og i tråd med sentrale retningslinjer også bruke disse midlene til tiltak for mangfold og rekruttering	Fakultetsledelse

Kjønnsbalanse og likestilling

Fakultetet har i forrige planperiode jobbet målrettet for bedret kjønnsbalanse og likestilling gjennom GenderAct-prosjektet. Fakultetet vil i inneværende planperiode fortsette det viktige arbeidet med kulturendring og konkrete tiltak gjennom oppfølgerprosjektet GenderAct 2. Prosjektet er spesielt innrettet mot motstand. For 2024 er det i fakultetsstyret vedtatt som måltall at andel kvinner rekruttert til førsteamanuensisstillinger skal være minst 40%, mens det for kvinnelige ansatte i II-stillinger er satt et måltall på 50% ⁵.

Mål 2: Like muligheter for alle uavhengig av kjønn, forbedret kjønnsbalanse og likestilling ved fakultetet blant ansatte og studenter, og en rettferdig og inkluderende praksis for arbeidsfordeling.

Delmål 2.1: Fakultetet skal fortsette sitt arbeid med kultur- og holdningsendring, og skal spesielt ha oppmerksomhet på motstand mot balansearbeid. Spesiell innsats legges i å heve kompetansen til forskningsledere og forskningsgruppeledere.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.1.1	Kompetanseheving for fakultetets ledergruppe ved å gi motstand mot balansearbeid en sentral plass i Lederprogram for LIM-arbeid	Fakultets- og instituttledelse

⁵ <https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/3 - nokkeltall og fastsetting av maltall.pdf>

2.1.2	Opprette Forskningslederprogram i regi av GenderAct2 - først for to pilotinstitutter	Fakultets- og instituttledelse
-------	--	--------------------------------

Delmål 2.2: God kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger i tråd med fakultetets til enhver tid gjeldende måltall.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.2.1	<p>Gjennomføre jevnlig og obligatorisk opplæring til ledere, ansettelsesutvalg, og komiteer knyttet til kjønnsbalanse, mangfold og likestilling, for å sikre etterlevelse av følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spørsmål om kjønnsbalanse skal adresseres i alle steg i rekrutteringsprosesser. Ved oversendelse av innstilling må dette dokumenteres • Fagmiljøet må ta aktive initiativ for å identifisere potensielle søkere av det underrepresenterte kjønn – søkekomiteer skal benyttes ved alle utlysninger av faste vitenskapelige stillinger • Dersom en utlyst førstestilling ikke har søkere av det underrepresenterte kjønn, skal instituttleder i samarbeid med dekan vurdere om stillingen bør lyses ut på nytt, med forsterkede tiltak for å hente inn kvalifiserte søkere • Dersom ingen av det underrepresenterte kjønn er rangert i innstillingen fra instituttleder, skal stillingen normalt lyses ut på nytt. Dekanen skal i samarbeid med instituttleder vurdere om det foreligger tungtveiende grunner for å ikke lyse ut på nytt 	Dekan, Instituttledelse, HR
2.2.2.	Bidra til CV-bygging for underrepresenterte kjønn ved å ta inn karriereplanlegging i medarbeidersamtalen og ha fokus på deltakelse i meritterende oppgaver.	Instituttledelse, i samarbeid med fagmiljø, forskningskoordinator, forskerutdanningsutvalg
2.2.3	Innstegsstillinger for rekruttering av talenter av det underrepresenterte kjønn er et virkemiddel som bør brukes	Institutt og fakultetsledelse

Delmål 2.3: Fakultetet skal ha et økt fokus på karriereutvikling for det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.3.1	Plan for professoroppykk skal være på agendaen i medarbeidersamtaler med førsteamanuenser. Instituttleder skal ha særlig oppmerksomhet på å støtte og	Instituttleder

	tilrettelegge for at førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn får mulighet til å kvalifisere seg til opprykk.	
2.3.2	Universitetsstipendiatstillinger bør brukes aktivt for å prioritere førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn som arbeider med å kvalifisere seg til professoropprykk. Dette gjelder spesielt nytilsatte, og startpakke med stipendiatstilling skal normalt tilbys alle førsteamanuenser av det underrepresenterte kjønn.	Instituttleder
2.3.3	Tilgjengelige likestillingsmidler skal i tillegg til mangfoldstiltak prioriteres inn mot førsteamanuensisstillinger av det underrepresenterte kjønn for å legge til rette for raskere karriereutvikling, samt til rekruttering av II'er stillinger av det underrepresenterte kjønn. Prioritering ved tildeling av strategiske forskningsmidler, tildeling av driftsmidler og andre karrierefremmende midler bør i tillegg tas i bruk.	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 2.4: Bedre kjønnsbalansen i andre stillingskategorier

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.4.1	Det skal etableres en arbeidsgruppe med mandat å identifisere tiltak for å bedre kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger. Aktivitetene skal innarbeides i tiltaksplanen fra 2025.	

Delmål 2.5: Bedre kjønnsbalansen blant studentene

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.5.1	Institutter som har utfordringer med kjønnsbalanse på sine studieprogram, skal jobbe målrettet med rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg flere søkere av det underrepresenterte kjønn.	Utdanningsledere, studieadministrasjon
2.5.2	Det skal også vurderes særskilte tiltak for å ivareta studenter av det underrepresenterte kjønn på studiet for å sikre god gjennomføring og forebygge frafall.	Utdanningsledere, studieadministrasjon
2.5.3	Forskningsbaserte tiltak skal identifiseres og iverksettes for å sikre at kjønnete ulikheter/bias minimeres i utdanningen, og for å bevisstgjøre undervisere på kjønns- og mangfoldperspektivet for rettferdig og universell utforming av våre utdanningstilbud	SERC

Delmål 2.6: Fakultetet skal være en rettferdig og inkluderende arbeidsgiver, der alle har like muligheter, uavhengig av kjønn. Det skal legges spesiell vekt på kjønn både ved arbeidsfordeling av ikke-meritterende oppgaver og representasjon i lederposisjoner.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.6.1	Instituttene skal ta hensyn til kjønn ved fordeling av både meritterende og ikke meritterende ansvar og oppgaver	Instituttledelse
2.6.2	Vitenskapelig ansatte av det underrepresenterte kjønn skal få skjermet tid til å arbeide med meritterende oppgaver. Særlig viktig er dette for førsteamanuenser før oppnådd professoropprykk.	Instituttledelse
2.6.3	Instituttene skal arbeide aktivt for å oppnå en klar forbedring av kjønnsbalanse i forskningsledelse. Det skal arbeides planmessig og målrettet for å oppnå en markant økning av prosjektledere av det underrepresenterte kjønn i søknader (SFF, TMF mv)	Instituttledelse

Delmål 2.7: Fakultetet skal praktisere nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
2.7.1	Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med UiBs rutiner og retningslinjer for seksuell trakassering ⁶ og varslingskanaler ⁷ - og rutiner for personer som opplever eller observerer seksuell trakassering	Fakultets- og instituttledelse, studieadministrasjon
2.7.2	Fakultetet skal etablere en arbeidsgruppe som gis mandat å utforme en code of conduct og opplærings/briefing-rutiner for felt- og toktaktiviteter for å hindre seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet under felt- og toktaktiviteter.	Fakultets- og instituttledelse, HR-seksjon

Mangfold og inkludering

Mål 3: Ansatte og studenter ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skal oppleve tilhørighet, kjenne seg inkludert og ha like muligheter ut fra sine forutsetninger, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

Delmål 3.1: Fakultetet skal være en åpen, mangfoldig arbeidsplass der alle har en opplevelse av at de hører til, er en verdsatt del av i felleskapet, og har mulighet til medvirkning på arbeidsplassen.

⁶ <https://www.uib.no/student/104396/retningslinjer-konflikter-mobbing-trakassering-og-seksuell-trakassering-som-ber%C3%B8rer>

⁷ <https://www.uib.no/varsling>

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.1.1	Lokale tiltak for mangfold og inkludering skal utarbeides og skrives inn i lokale handlingsplanger, tilpasset lokale utfordringer ved instituttene.	Instituttledelse
3.1.2	Mangfold- og inkluderingsarbeid ved instituttene skal forankres bredt, i relevante utvalg og råd, blant gruppeledere, tillitsvalgte, verneombud HMS-koordinator og studenter	Instituttledelse
3.1.3	Informasjon om viktige tema skal kommuniseres tydelig og være tilgjengelig både på norsk og engelsk	Fakultets- og instituttledelse
3.1.4	Det forventes at alle faste ansatte lærer seg norsk innen tre år etter ansettelse. Faste ansatte med annet morsmål enn norsk, svensk eller dansk skal tilbys norskopplæring	Leder og HR-avdeling

Delmål 3.2: Studenter ved fakultetet, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder, skal ha gode og like faglige utviklingsmuligheter gjennom studiene. Det skal være en kultur for systematisk og godt mottak av nye studenter ved instituttene og på fakultetet.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.2.1	Studieadministrasjon og undervisningsledelse ved instituttene skal tilbys opplæring/kursing om mangfold og inkludering	Studiesjef, visedekan for utdanning
3.2.2	Fakultetet skal opprette et opplæringstilbud innen mangfold og inkludering for studenttillitsvalgte	Studiesjef, visedekan for utdanning
3.2.3	Mangfoldet i studentmassen skal gjenspeiles i fakultetets rekrutteringsarbeid, bildebruk og kommunikasjon utad	Fakultets- og instituttledelse, i samarbeid med kommunikasjonsmedarbeidere og studieadministrasjon
3.2.4	Instituttene skal ha et spesielt fokus på inkluderende mottak av studenter fra utenfor EU/EØS, og alle slike studenter skal få en buddy/fadder første uke	Studieadministrasjon, fagutvalg
3.2.5	Det skal være en kultur for inkludering av internasjonale studenter og innvekslingsstudenter, og en skal jobbe for at det ved instituttene avholdes faglige og sosiale arrangementer der deler av opplegget er på engelsk. Dette gjelder særlig ved studiestart	Studieadministrasjon, fagutvalg, i dialog med linjeforeninger
3.2.6	Fakultet og institutt har et ansvar for at studenter som opplever seg særskilt utsatt på grunn av geopolitiske/sikkerhetspolitiske forhold, blir ivaretatt.	Fakultets- og instituttledelse.

Fakultetet skal ha et spesielt fokus på to tema i mangfoldarbeidet i inneværende planperiode. Dette konkretiseres i delmål 3.3. og 3.4 med påfølgende tiltak:

Delmål 3.3: Fakultetet skal i planperioden ha spesielt fokus på kompetanseheving og tiltak knyttet til gruppen som utgjøres av personer med innvandrerbakgrunn/flerkulturell bakgrunn.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.3.1	Tema knyttet til innvandrerbakgrunn/flerkulturell bakgrunn tas opp i egen modul i fakultetets lederprogram for LIM-arbeid	Fakultetsledelsen
3.3.2	Fakultetet skal tilby opplæring av ansatte i studie- og HR-administrasjonen, som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av denne ansattgruppen i deres rolle som førstelinjekontakt	Studiesjef, HR-sjef
3.3.3	Fakultetet skal utarbeide og tilby en årlig workshop om språk og inkludering, som et tiltak for ansatte som ikke har norsk som førstespråk, basert på eksisterende opplegg ved GEO	Fakultets- og instituttledelse
3.3.4	Fakultetet skal skape møteplasser som fremmer inkludering, samhold og trivsel, som Internasjonal dag og Språkkafé	Fakultets- og instituttledelse
3.3.5	Fakultet og institutt har et ansvar for at ansatte som opplever seg særskilt utsatt på grunn av geopolitiske/sikkerhetspolitiske forhold, blir ivare tatt.	Fakultets- og instituttledelse

Delmål 3.4: Fakultetet skal i planperioden ha særlig oppmerksomhet mot kompetanseheving og tiltak innenfor temaet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.4.1	Fakultetets ledergruppe skal få en reell kompetanseheving ved at seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk tas opp som en egen modul i fakultetets lederprogram for LIM-arbeid	Fakultetsledelse
3.4.2	Fakultetet skal tilby opplæring av ansatte i studie- og HR-administrasjonen, som et ledd i kompetanseheving og ivaretagelse av denne ansattgruppen i deres rolle som førstelinjekontakt	Studiesjef, HR-sjef
3.4.3	Fakultetet skal være synlig inkluderende mot LHBTIQ-personer ⁸ , for eksempel ved bruk av symboler som regnbuevimpler, regnbuebannere og arrangementer i tilknytning til pride.	Fakultets- og instituttledelse

⁸ [Lhbt+-ordlista](#) | [Bufdir](#)

Delmål 3.5: Fakultetet skal ha nulltoleranse for diskriminerende adferd, mobbing og trakassering knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag, herunder kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder.

Nr.	Tiltak	Ansvarlig
3.5.1	Alle ansatte og studenter skal gjøres kjent med UiBs rutiner og retningslinjer for mobbing og trakassering ⁹ og varslingskanaler ¹⁰ - og rutiner for personer som opplever eller observerer slik adferd.	Fakultets- og instituttledelse, studieadministrasjon

Referansedokument

[UiB-strategi 2023 - 2030](#)

[MatNat-strategi 2023-2030](#)

[UiB Handlingsplan mangfold, inkludering og likestilling 2023-2025](#)

[Handlingsplan LHBTIQ Trygghet, mangfold og åpenhet](#)

⁹ <https://www.uib.no/student/104396/retningslinjer-konflikter-mobbing-trakassering-og-seksuell-trakassering-som-ber%C3%B8rer>

¹⁰ <https://www.uib.no/varsling>

Nøkkeltall ansatte og studenter ved matematisk-naturvitenskapelig fakultet

Vedlegg til tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold (2024-2026) - tall hentet fra DBH

Studenter *fordelt på kjønn*

Lavere grad (totaltall og antall kvinner)

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt
MN-fakultetet	200	425	215	450	165	430	165	370	195	400	140	335	175	440	155	385	135	350
Geofysisk institutt	35	55	35	55	40	60	35	55	25	50	25	45	20	40	25	45	10	25
Institutt for biovitenskap	190	310	180	325	175	300	265	415	210	325	270	385	265	410	295	435	300	455
Institutt for fysikk og teknologi	90	290	70	250	55	235	35	180	25	140	10	100	45	170	35	110	45	115
Institutt for geovitenskap	150	275	115	220	95	190	65	130	55	105	80	155	105	225	145	295	165	335
Institutt for informatikk	35	250	45	305	50	365	65	465	80	565	130	705	200	855	160	710	185	660
Kjemisk institutt	60	160	70	170	65	165	50	140	50	125	45	105	55	120	55	130	45	125
Matematisk institutt	75	155	75	195	80	185	70	170	50	120	85	165	50	125	65	175	55	150
Molekylærbiologisk institutt	85	105	95	125	85	120												
Sum	915	2030	895	2095	815	2045	745	1925	690	1835	785	2000	785	2000	930	2280	945	2215

Lavere grad (andel kvinner)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Andel	Trend kvinner
MN-fakultetet	47%	48%	38%	45%	49%	42%	40%	40%	39%	Ubalanse	Nedadgående
Geofysisk institutt	64%	64%	67%	64%	50%	56%	50%	55%	40%	Balanse	Nedadgående
Institutt for biologi	61%	55%	58%	64%	65%	70%	65%	68%	66%	Ubalanse	Stabilt
Institutt for fysikk og teknologi	31%	28%	23%	19%	18%	10%	26%	32%	39%	Ubalanse	Bedring
Institutt for geovitenskap	55%	52%	50%	50%	52%	52%	47%	49%	49%	Balanse	Nedadgående
Institutt for informatikk	14%	15%	14%	14%	14%	18%	23%	23%	28%	Klar ubalanse	Bedring
Kjemisk institutt	38%	41%	39%	36%	40%	43%	46%	42%	36%	Ubalanse	Nedadgående
Matematisk institutt	48%	38%	43%	41%	42%	52%	40%	37%	37%	Ubalanse	Nedadgående
Molekylærbiologisk institutt	81%	76%	71%								
Sum	45%	43%	40%	39%	38%	39%	39%	41%	43%	Balanse	Stabilt – svak bedring

Balanse= intervallet 40-60%

Ubalanse= 20-40% og over 60%

Klar ubalanse= Under20% og over 80%

Høyere grad (totaltall og antall kvinner)

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt
MN-fakultetet	45	110	55	155	55	135	55	120	45	120	35	90	35	90	35	90	50	110
Geofysisk institutt	20	65	10	55	40	95	45	100	50	120	80	195	90	225	105	235	120	245
Institutt for biovitenskap	110	175	125	190	155	235	180	300	210	335	225	360	245	380	240	360	225	330
Institutt for fysikk og teknologi	40	130	50	140	45	135	45	140	55	165	60	190	55	170	50	155	55	155
Institutt for geovitenskap	65	115	70	115	65	105	60	95	50	95	50	100	50	100	45	90	70	115
Institutt for informatikk	10	85	15	95	25	130	25	155	55	210	50	230	75	285	45	230	50	255
Kjemisk institutt	25	60	25	45	40	65	55	95	65	120	85	150	95	170	100	150	95	145
Matematisk institutt	135	280	140	280	160	320	160	315	150	310	155	300	135	275	145	285	135	275
Molekylærbiologisk institutt	25	40	20	25	15	15												
Sum	480	1045	515	1095	600	1235	625	1315	685	1465	750	1610	780	1695	765	1705	800	1630

Høyere grad (andel kvinner kvinner)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Andel	Trend
MN-fakultetet	41%	35%	41%	46%	38%	39%	46%	39%	45%	Balanse	Bedring
Geofysisk institutt	31%	18%	42%	45%	42%	41%	45%	45%	45%	Balanse	Bedring
Institutt for biologi	63%	66%	66%	60%	63%	63%	60%	67%	68%	Ubalanse	Stabil
Institutt for fysikk og teknologi	31%	36%	33%	32%	33%	32%	32%	32%	35%	Ubalanse	Stabil
Institutt for geovitenskap	57%	61%	62%	63%	53%	50%	63%	50%	61%	Ubalanse	Stabil
Institutt for informatikk	12%	16%	19%	16%	26%	22%	16%	20%	20%	Klar ubalanse	Bedring
Kjemisk institutt	42%	56%	62%	58%	54%	57%	58%	67%	66%	Ubalanse	Stabil
Matematisk institutt	48%	50%	50%	51%	48%	52%	51%	51%	49%	Balanse	Stabil
Molekylærbiologisk institutt	63%	80%	100%								
Sum	46%	47%	49%	48%	47%	47%	46%	45%	49%	Balanse	Stabil

Balanse= intervallet 40-60%

Ubalanse= 20-40% og over 60%

Klar ubalanse= Under20% og over 80%

Studenter samlet (totaltall og antall kvinner)

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt
MN-fakultetet	245	535	270	605	220	565	220	490	240	520	175	425	210	535	190	470	185	460
Geofysisk institutt	55	120	45	110	80	155	80	155	75	170	105	240	110	260	130	280	130	270
Institutt for biovitenskap	300	485	305	515	330	535	445	715	420	660	495	745	510	790	535	795	520	785
Institutt for fysikk og teknologi	130	420	120	390	100	370	80	320	80	305	70	290	100	345	90	265	105	270
Institutt for geovitenskap	215	390	185	335	160	295	125	225	105	200	130	255	160	325	190	380	235	445
Institutt for informatikk	45	335	60	400	75	495	90	620	135	775	180	935	275	1140	205	940	240	920
Kjemisk institutt	85	220	95	215	105	230	105	235	115	245	130	255	150	295	155	280	140	270
Matematisk institutt	210	435	215	475	240	505	230	485	200	430	240	465	185	405	210	465	190	420
Molekylærbiologisk institutt	110	145	115	150	100	135												
Sum	1395	3075	1410	3190	1415	3280	1365	3240	1375	3300	1535	3610	1535	3610	1695	3875	1750	3840

Studenter samlet (andel kvinner og trend)

Avdelingsnavn	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Andel	Trend
MN-fakultetet	46%	45%	39%	45%	46%	41%	39%	35%	40%	Ubalanse	Nedadgående
Geofysisk institutt	46%	41%	52%	52%	44%	44%	42%	46%	48%	Balanse	Nedadgående
Institutt for biovitenskap	62%	59%	62%	62%	64%	66%	65%	67%	66%	Ubalanse	Stabil
Institutt for fysikk og teknologi	31%	31%	27%	25%	26%	24%	29%	34%	39%	Klar ubalanse	Bedring
Institutt for geovitenskap	55%	55%	54%	56%	53%	51%	49%	50%	53%	Balanse	Nedadgående
Institutt for informatikk	13%	15%	15%	15%	17%	19%	24%	22%	26%	Klar ubalanse	Bedring
Kjemisk institutt	39%	44%	46%	45%	47%	51%	51%	55%	52%	Balanse	Stabil
Matematisk institutt	48%	45%	48%	47%	47%	52%	46%	45%	45%	Balanse	Stabil
Molekylærbiologisk institutt	76%	77%	74%								
Sum	45%	44%	43%	42%	42%	43%	43%	44%	46%	Balanse	Bedring

Balanse= intervallet 40-60%, Ubalanse= 20-40% og over 60%, Klar ubalanse= Under20% og over 80%

Avlagte doktorgrader

Avdelingsnavn	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Geofysisk	8	4	7	2	5	3	10	5	6	5	9	4	10	5
Biovitenskap	19	13	15	8	16	10	20	15	30	13	21	11	20	11
Fysikk og teknologi	13	5	13	3	16	4	11	3	14	8	8	2	7	1
Geovitenskap	10	3	8	3	4	2	8	3	8	3	13	6	16	7
Informatikk	7	2	7	0	3	0	7	1	9	4	7	4	10	1
Kjemisk	6	1	10	4	5	1	5	4	8	3	3	2	7	2
Matematisk	4	1	8	2	3	1	7	3	5	1	8	1	5	2
Molekylærbiologisk	7	5	7	4	7	4	4	1						
Sum	74	34	75	26	59	25	72	35	80	37	69	30	75	29

Avdelingsnavn	2021		2022		2023		2014-2023		
	Totalt	Kvinner (antall)	Totalt	Kvinner (antall)	Totalt	Kvinner (antall)	Totalt	Kvinner	K%
Geofysisk	9	3	8	4	7	4	79	39	49
Biovitenskap	23	10	13	7	20	15	197	113	57
Fysikk og teknologi	9	3	11	1	11	2	113	32	28
Geovitenskap	9	5	4	0	13	7	93	39	42
Informatikk	14	7	12	2	10	3	86	24	28

Vedlegg til tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold 2024-2026

Kjemisk	7	2	2	2	3	2	56	23	41
Matematisk	12	4	4	1	10	3	66	19	29
Molekylærbiologisk							25	14	56
Sum	83	34	54	17	74	36	715	303	42

Stillinger oppdatert tom 2023

Stipendiater – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk institutt	19	53	23	53	24	56	24	54	29	55	31	64	31	54	29	55	26	58
Institutt for biovitenskap	44	52	44	55	40	60	44	61	58	64	55	62	54	61	46	59	39	68
Institutt for fysikk og teknologi	34	38	28	32	24	32	26	19	33	21	41	27	46	33	44	32	42	41
Institutt for geovitenskap	33	39	36	44	41	36	38	53	35	43	33	45	42	43	45	42	37	45
Institutt for informatikk	27	37	36	33	36	36	39	23	45	27	39	26	44	27	40	25	31	25
Kjemisk institutt	22	36	23	43	20	55	20	49	19	48	26	46	23	44	25	49	22	42
Matematisk institutt	20	35	23	30	23	30	23	35	24	25	25	24	25	29	32	22	30	20
Molekylærbiologisk institutt	12	67	12	58	11	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sars Centre																	11	36
Sum	211	43	225	43	218	43	214	43	243	42	249	43	264	42	219	41	228	42

Postdoktor – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk institutt	12	33	16	42	16	44	15	53	14	57	17	52	15	68	20	55	18	56
Institutt for biologi	18	50	15	60	17	52	23	47	21	55	29	59	28	57	40	52	31	55
Institutt for fysikk og teknologi	11	27	10	18	14	14	12	17	15	20	11	9	12	17	14	7	13	8
Institutt for geovitenskap	30	37	22	32	17	29	13	38	15	47	16	38	18	39	17	24	20	35
Institutt for informatikk	6	50	12	33	13	31	13	23	12	17	12	25	15	20	21	14	18	22
Kjemisk institutt	8	38	8	13	8	0	4	25	7	14	5	20	5	20	5	20	5	0
Matematisk institutt	5	0	6	17	8	13	8	13	3	33	3	0	6	0	7	0	7	15
Molekylærbiologisk institutt	10	30	11	55	7	57												
Michael Sars Centre																	11	18
Sum	100	36	99	37	100	32	88	35	87	39	93	39	99	40	124	25	123	26

Forskere (faste og midlertidige) – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk	12	41	13	39	14	31	17	20	19	11	25	20	25	34	21	29	21	39
Biovitenskap	19	42	18	55	17	61	21	57	25	52	22	59	22	66	20	51	23	47
Fysikk og teknologi	14	30	10	21	12	26	15	48	20	36	19	35	19,4	25	20	33	17	35
Geovitenskap	8	50	12	52	23	34	19	42	18	17	15	14	13	15	15	29	12	17
Informatikk	11	9	11	36	16	13	12	17	16	13	13	15	11	0	11	27	8	0
Kjemisk	4	50	4	25	4	25	2	0	4	47	6	29	5	17	3	33	5	20
Matematisk	1	0	1	0	3	0	4	0	4	25	6	35	6	16	6	17	9	47
Molekylærbiologisk	5	59	5	63	4	79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Sars Centre																	13	46
Sum	73	36	73	42	93	34	89	36	105	28	106	31	101	31	96	31	108	31

Førstestillinger – andel kvinner

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk	18	7	18	6	18	6	20	11	24	19	24	21	23	18	25	21	22	22
Biovitenskap	44	21	47	23	45	29	55	33	65	33	65	32	61	36	61	38	56	38
Fysikk og teknologi	31	16	33	12	31	13	32	17	31	18	31	17	34	13	32	19	32	19
Geovitenskap	33	18	36	22	36	24	37	21	40	23	38	22	41	20	38	23	35	26
Informatikk	22	9	23	13	24	16	28	16	32	17	34	18	32	22	34	18	35	22
Kjemisk	23	13	24	17	25	21	26	24	27	23	25	22	26	23	25	26	25	29
Matematisk	27	19	29	21	28	21	28	21	29	20	34	16	33	17	32	16	29	18
Molekylærbiologisk	9	33	9	43	8	49												
Michael Sars Centre																		1
Sum	211	17	221	19	217	21	228	22	249	23	254	22	250	23	248	25	237	26

Ansatte - oppsummert

Ansatte undervisning, forskning og formidling

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Geofysisk institutt	62	32	72	35	75	35	77	34	86	36	97	40	97	42	96	40	88	44
Institutt for biovitenskap	130	38	130	43	126	46	147	47	173	49	172	50	170	52	168	50	151	51
Institutt for fysikk og teknologi	91	28	81	21	82	21	85	23	99	23	103	23	114	25	114	24	107	29
Institutt for geovitenskap	105	33	107	35	118	31	108	38	108	32	103	31	118	30	117	31	109	34
Institutt for informatikk	68	25	85	28	92	26	95	19	106	20	100	21	108	21	110	21	96	23
Kjemisk institutt	58	27	61	27	59	30	53	33	57	32	63	32	61	32	60	37	60	32
Matematisk institutt	54	24	61	24	63	23	64	24	61	23	68	20	71	19	77	18	76	23
Molekylærbiologisk institutt	37	47	37	54	30	50												
Michael Sars Centre																	36	33
Sum	610	32	635	33	646	32	629	33	690	33	707	33	740	34	742	32	723	34

Ansatte teknisk og administrative stillinger

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)
Fakultetssekretariat	32	74	38	69	62	74	60	74	63	77	68	76	57	76	57	77	59	77
Geofysisk	23	47	25	40	19	39	24	44	28	58	29	59	30	61	29	62	28	53
Biovitenskap	59	67	61	63	50	62	61	65	70	69	73	72	72	75	69	75	65	71
Fysikk og teknologi	35	38	32	38	26	35	32	36	27	37	31	43	28	42	24	40	28	42
Geovitenskap	40	45	46	47	41	40	40	42	38	49	42	48	39	51	34	42	37	42
Informatikk	16	50	17	35	20	36	25	42	21	52	25	51	24	53	24	59	48	36
Kjemisk	18	72	21	62	23	47	19	58	17	70	18	68	16	76	18	74	18	67
Matematisk	8	62	8	62	9	66	6	83	6	67	7	82	6	84	7	83	13	69
Molekylærbiologisk	17	64	16	60	15	66												
Michael Sars Centre																	23	74
Sum	244	58	262	55	257	56	260	58	270	63	295	64	284	65	273	64	329	59

Ansatte samlet alle kategorier

Avdelingsnavn	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		Trend kvinner
	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	Årsverk	K (%)	
Fakultetssekretariat	33	72	38	69	63	74	60	74	64	77	69	76	57	76	59	76	60	75	Stabilt
Geofysisk institutt	86	36	97	36	95	36	101	37	114	41	126	44	127	46	125	45	116	46	Bedring
Institutt for biovitenskap	189	47	191	49	177	51	208	52	242	55	246	57	243	59	238	57	216	57	Økende
Institutt for fysikk og teknologi	126	31	113	26	107	24	117	27	126	26	134	28	141	28	138	27	135	32	Stabilt
Institutt for geovitenskap	145	36	153	38	159	33	148	39	146	36	144	35	157	35	151	34	146	36	Stabilt
Institutt for informatikk	84	30	102	29	112	28	120	24	126	25	125	27	132	26	133	28	144	27	Stabilt
Kjemisk institutt	76	38	81	36	81	35	72	40	74	41	81	40	77	41	77	46	77	40	Stabilt
Matematisk institutt	62	29	69	29	72	28	70	29	67	27	74	25	77	24	84	23	89	29	Fallende
Molekylærbiologisk institutt	53	52	54	56	45	55													
Michael Sars Centre																	59	49	
Sum	860	39	903	39	916	39	902	40	965	41	1006	42	1025	42	1005	42	1042	43	Stabilt

**Nøkkeltall over kjønnsfordeling, Universitetet i Bergen totalt
(pr. 1.10.2023 - dbh)**

Kjønnsfordeling i prosent

Indikator	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andel kvinner av totalt antall studenter	58,73	59,44	59,65	60	60,91	61,28
Andel kvinner av kandidater på tre- og fireårige bachelor- og yrkesutdanninger	58,14	56,48	57,66	56,03	59,78	56,99
Andel kvinner av kandidater på ett- og toårige mastergrader	58,06	59,11	58,26	57,44	60	60,75
Andel kvinner av kandidater på femårige master- og profesjonsutdanninger	69,5	66,98	66,71	71,48	69,76	66,89
Andel kvinner av avlagte doktorgrader	53,54	52,84	53,31	55,51	56,82	53,49
Andel kvinner av totalt antall årsverk	52,19	52,39	52,46	53,22	53,21	53,69
Andel kvinner av årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	45,28	45,56	45,46	45,99	45,92	47,61
Andel kvinner av årsverk i tekniske og administrative stillinger	62,97	63,25	63,56	64,44	64,56	62,51