



Arkivsaksnr.:
2023/12509

Dokumentdato:
05.06.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet

Styresak:
43/24

Møtedato:
13.06.2024

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2024-2025 for Det psykologiske fakultet

Bakgrunn

Likestilling, inkludering og mangfold i forskning, utdanning og administrasjon er essensielt for å berike våre felles studie- og arbeidsmiljø, lærings- og forskningsmiljøer og for å fremme innovasjon slik at vi kan være relevant og til nytte for samfunnet. Mangfold, likestilling og inkludering kan forbedre kvaliteten på forskning og utdanning ved å utfordre og videreutvikle etablerte ideer og metoder. For å forberede studenter og forskere på å forstå og arbeide i et stadig mer globalisert samfunn, er økt likestilling, inkludering og mangfold avgjørende.

I forbindelse med arbeidet med å utarbeide handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet for perioden 2024-2025, ble det i fakultetsstyremøtet 15.06.2023 vedtatt sammensetning av en arbeidsgruppe og mandat for denne arbeidsgruppen.

Følgende personer ble oppnevnt og har deltatt i arbeidet med å utforme handlingsplanen:

- Denise Flatmark (studieadministrasjonen)
- Fungisai Gwanzura Ottemöller (HEMIL)
- Marie Vander Kloet (IPED)
- Anette Bynes D'Arcy (HR) (administrator for, og medlem av, arbeidsgruppen)
- Berge Osnes (IKP)
- Rune Raudeberg (IBMP)

Psykologisk studentforening (PSF) oppnevnte i tillegg to studentrepresentanter:

- Filip Borgen Andersen (ISP)
- Naina Mahal (ISP)

Mandat for arbeidsgruppen

Følgende mandat for arbeidsgruppen ble også vedtatt i møtet i juni 2023:

«Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til handlingsplan som imøtekommer kravene som UiB fastsetter i den overordnede handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Forslaget skal også konkretisere fakultetets ambisjoner i strategiplan, vedtatt 12.mai 2023. Innsatsområder i forslaget til handlingsplan bør inkludere følgende:

- Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og administrative ansatte.
- Å rekruttere, ønske velkommen og ivareta studenter gjennom studieløpet.

- Mangfoldsledelse
- Kapasitetsbygging for mangfoldskompetanse i organisasjonen.
- Mangfold i forskning og utdanning.
- Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø.
- Språk og internasjonalt ansatte og studenter.
- Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.»

Saksgang og høringsrunde

Det psykologiske fakultets handlingsplan skal støtte opp under de to overordnede målene i [universitetets handlingsplan](#):

1. “Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
2. UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen.”

Samtidig ble det gjennom arbeidsgruppens mandat bestemt at fakultetets handlingsplan også må baseres på fakultetets strategiplan. På denne bakgrunn vurderte arbeidsgruppen det som hensiktsmessig å bygge fakultetets handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold opp rundt de ovennevnte punktene i mandatet.

Utkastet til handlingsplan ble sendt på innspillrunde både til alle enhetene og til vernetjenesten ved fakultetet. Innen frist for tilbakemeldinger 27. mai, mottok fakultetet innspill fra vernetjenesten. To av innspillene fra vernetjenesten gikk på at teknisk ansatte ikke var inkludert. Dette må anses som en forglemmelse ved oppretting av arbeidsgruppens mandat, og er korrigert i vedlagte handlingsplan. Når det gjelder innspill om manglende innsatsområder / mål og tiltak under punkt C, er dette en forglemmelse fra arbeidsgruppens side, og er også korrigert i vedlagte versjon. Vernetjenesten etterlyser også konkrete tiltak for forebygging av mobbing, seksuell trakassering og diskriminering. Her arbeidsgruppen sin underliggende tanke vært at handlingsplanen som helhet skal være forebyggende. Videre nevnes tiltak som lederopplæring, at alle forelesere må bruke universell utforming i undervisningen m.m.

For øvrige innspill fra vernetjenesten vises det til notat vedlagt saken.

Fakultetsledelsens kommentarer

Fakultetsledelsen takker arbeidsgruppen for godt arbeid.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for 2024-2025 for Det psykologiske fakultet.

Saksbehandler: Anette Bynes D'Arcy

Norman Anderssen
dekan

Ove Chr. Borge
fakultetsdirektør

Vedlegg

1. Forslag til handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for 2024-2025 for Det psykologiske fakultet
2. Innspill fra vernetjenesten

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet

Innledning

Likestilling, inkludering og mangfold i forskning, utdanning og administrasjon er essensielt for å berike våre felles studie- og arbeidsmiljø, lærings- og forskningsmiljøer og for å fremme innovasjon slik at vi kan være relevant og til nytte for samfunnet. Mangfold, likestilling og inkludering kan forbedre kvaliteten på forskning og utdanning ved å utfordre og videreutvikle etablerte ideer og metoder. For å forberede studenter og forskere på å forstå og arbeide i et stadig mer globalisert samfunn, er økt likestilling, inkludering og mangfold avgjørende. Det psykologiske fakultets handlingsplan skal støtte opp under de to overordnede målene i [universitetets handlingsplan](#):

1. "Alle ansatte og studenter ved UiB skal inkluderes i fellesskapet og gis like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.
2. UiB skal rekruttere studenter og ansatte fra hele talentbasen."

Samtidig må fakultetets handlingsplan også baseres på fakultetets strategiplan. På denne bakgrunn er Det psykologiske fakultetets handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold bygget opp rundt følgende punkter:

- *Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og administrative ansatte.*
- *Å rekruttere, ønske velkommen og ivareta studenter gjennom studieløpet.*
- *Mangfoldsledelse*
- *Kapasitetsbygging for mangfoldskompetanse i organisasjonen.*
- *Mangfold i forskning og utdanning.*
- *Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø.*
- *Språk og internasjonalt ansatte og studenter.*
- *Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.*

Tiltak

Det er viktig å se inkludering og mangfold som en både økonomisk og praktisk styrke, og ikke bare som tiltak som skaper vansker. Anbefalingene og forslag til tiltak i handlingsplanen kan innlemmes i allerede eksisterende aktiviteter. En mulighet kan være å gjennomføre planen som et forskningsprosjekt, og gjøre dette til et punkt på agendaen på forskningsdagen og undervisningsdagen. Det foreslås videre å innføre en årlig "LIM-dag" på fakultets- og instituttnivå med obligatorisk deltakelse. Dette kan inkludere dialog i mindre grupper og relevante innlegg fra interne eller eksterne bidragsyttere. I det følgende foreslås flere konkrete tiltak som over tid vil kreve investering av både tid og penger.

Det vil være viktig å evaluere over tid i hvilken grad de ulike tiltakene i handlingsplanen følges opp.

Avslutningsvis må det presiseres at handlingsplanen også omfatter allerede eksisterende tiltak/aktiviteter, men det er viktig å synliggjøre disse, og på denne måten sikre at de videreføres.

A: Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og teknisk/administrativt ansatte

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Rekrutteringsprosessen	Utlysningstekster som appellerer bredt	HR Institutt	Kontinuerlig
	Bruke letekomiteer for å identifisere søkere fra underrepresenterte grupper (må dokumenteres).	HR Institutt	Kontinuerlig
	Utvikle e-læringskurs for sakkyndigkomiteer, intervjugrupper, instituttledere, HR-medarbeidere og administrasjonssjefer for å styrke deres kompetanse i rekrutteringsprosesser, med et særlig fokus på opplæring av komitemedlemmer som skal vurdere søkere <ul style="list-style-type: none"> for å unngå ubevisste fordommer for å øke forståelse for forskningsarbeid og produkter utenfor konvensjonelle akademiske rammer, der det er relevant. 	HR Institutt	Så snart som mulig
	Aktiv bruk av mulighetene i relevant lovverk.	Institutt HR	Kontinuerlig
Karriereveier	Mentor for alle nyansatte	Instituttleder	Første år etter ansettelse
	For teknisk/administrativt ansatte <ul style="list-style-type: none"> Muligheter for kursdeltakelse og engasjement i sentrale arbeidsgrupper. 	Ledelse	Kontinuerlig
	For vitenskapelig ansatte <ul style="list-style-type: none"> Legge til rette for nettverksbygging og programmer for karriereutvikling, inkludert støtte i prosessen frem mot professoropprykk. 	Fakultet Institutt	Kontinuerlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Eksisterende e-læringskurs bør utvides utover kjønn, med begreper som rase, religion, etnisitet, funksjonsevne, seksualitet, kjønnsidentitet m.m.
- Vurderings-, ansettelses- og opprykks-komiteer: Det bør utvikles klare retningslinjer med dokumentasjon gjennom rapportering.
- Årlige undersøkelser relatert til mentorordninger og utviklingsmuligheter for nyansatte.
- Utvikle og starte et forskningsprosjekt som undersøker forhold knyttet til kunnskap om inkludering og mangfold blant ansatte ved fakultetet. Denne undersøkelsen kan gjentas for eksempel ved revidering av denne handlingsplanen.
- Aktiv bruk av mulighetene i relevant lovverk: [Hovedavtalen i staten](#) § 30 og 31 og [UiBs tilpasningsavtale](#), For eksempel moderat kjønnskvoltering og at det er "krav om at bestemte søkergrupper skal innkalles til intervju".

B: Å rekruttere, ønske velkommen og ivareta studenter gjennom studieløpet

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Rekrutterere	Sikre at nettsidene til fakultetet har god og tilgjengelig informasjon, også på engelsk. Det må fremgå av fakultetets og instituttens nettsider og sosiale medier at Det psykologiske fakultet er et sted hvor alle kan føle tilhørighet.	Studieseksjonen Institutt	Kontinuerlig
	Besøke videregående skoler for å informere om studieprogrammene og de karrieremulighetene de gir.	Studieseksjonen Institutt	Årlig
Velkomst	Introduksjonsdagene må omfatte informasjon om likestilling, inkludering og mangfold, og viktigheten av å ivareta hverandre for å sikre at alle nye studenter føler seg velkomne og inkludert fra starten.	Fakultet Institutt	Hvert semester
	Mentorordningen bør videreføres og styrkes, og mentorenes mangfoldkompetanse må utvikles.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig
Ivaretakelse	Informasjon om hvordan man melder fra om spesielle behov som hørsels- og synsutfordringer må være enkelt å finne på nettsidene.	Fakultet	Hvert semester
	Snakke med fakultetets studenter for å samle kunnskap om hvordan man kan øke mangfoldet.	Fakultet	Jevnlig
	Legge til rette for mer mangfold i studentutvalgene og involvere studentorganisasjonene i implementeringen av tiltak i LIM-handlingsplanen mot utestenging, mobbing og trakassering.	Fakultet	Hvert semester
	Opprette nettside for studenter med informasjon om UiB og fakultetets målsetninger og konkrete tiltak for mangfold, likestilling, inkludering, tilhørighet og rettferdighet. Denne siden bør også inkludere informasjon om kanaler for å rapportere om uønskede hendelser og hva som skjer etterpå .	Studieseksjonen	Snarest

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Utvikle og starte et forskningsprosjekt som undersøker forhold knyttet til kunnskap om inkludering og mangfold blant studenter ved fakultetet som gjentas ved revidering av handlingsplanen. Forskningsprosjektet bør utvikles sammen med studenter.
- Fullføring av relevant oppdatering og utvikling av nettsider

C: Mangfoldledelse

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
-----------------------------	------------------	-----------	---------

Ledelse	Fakultetet må anmode UiB om å opprette et program som inkluderer opplæring og workshops for ledere på alle nivåer, ledet av kvalifiserte eksperter. Dette er spesielt viktig for nye avdelingsledere, og det bør følges opp over tid.	Fakultet	Snarest
Rekruttering	Formuleringen "Universitetet i Bergen arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegger kjønnsbalanse og mangfold i ledergruppene. Kunnskap om og erfaring med likestillings- og mangfoldarbeid vektlegges ved rekruttering av ledere." (som finnes i utlysningssmalene) bør flyttes til seksjonen "Kvalifikasjoner og egenskaper" for å tillegges mer vekt.	HR	Kontinuerlig
Oppfølging	Det bør innhentes innspill fra ansatte gjennom samtalegrupper for å forstå deres opplevelser, bli kjent med forhold som øker eller hindrer inkludering. Dette kan gjerne være en del av en etablert møtestruktur (f.eks. medarbeidersamtaler og HMS-møter).	Lokal ledelse	Kontinuerlig
	Ledere på alle nivåer må forholde seg til handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold.	Fakultet Ledere	Kontinuerlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Følge opp mot UiB sentralt: Utvikling av et program for mangfoldledelse for alle i lederstillinger.
- Organisering av et spesielt arrangement rettet mot å bygge bevissthet og kompetanse om mangfold og inkludering.

D: Kapasitetsbygging for mangfoldsledelse i organisasjonen

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Opplæring og ressurser	Det er viktig å øke bevissthet og kunnskap om hva mangfold og mangfoldledelse innebærer - særlig blant fakultetets ledere.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig
	Mangfoldstrening bør være en del av de obligatoriske komponentene i ph.d.-utdanningen.	Forskningsskolene	Kontinuerlig
Arbeidsgruppe på fakultetsnivå	Opprette en arbeidsgruppe på fakultetsnivå som består av representanter fra de ulike enhetene pluss studenter.	Fakultet	Snarest

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Opplæring og ressurser må tilbys på alle nivåer for å bygge bevissthet om viktigheten av mangfoldkompetanse, ikke minst når det gjelder makt(a)symmetri (f.eks. i veiledningsforhold og i forholdet mellom akademisk og teknisk/administrativt ansatte).

- For ph.d.-utdanningen; Undersøke om det allerede finnes opplæringsopplegg og initiere nye opplegg ved behov.
- Arbeidsgruppen skal støtte fakultetet i å følge opp punktene i handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold.
- Synliggjøre aktiviteter knyttet til likestilling-, inkludering- og mangfoldarbeid og -aktiviteter som allerede pågår på avdelings- og gruppenivå gjennom ulike (allerede eksisterende) rapporteringskanaler (årsmeldinger, halvårsrapporter osv.)

E: Mangfold i forskning og utdanning

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Nettsider	Fakultetets nettsider bør formidle et budskap om at fakultetet er en plass hvor alle kan føle tilhørighet og se muligheter for faglig utvikling og karrierebygging, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder m.m.	Fakultet	Snarest og kontinuerlig
Livsfasetilpasning	Det er viktig å tilrettelegge for ulike behov i ulike livsfaser.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig / ved behov
Kartlegging av muligheter	Se på muligheter for hvordan fakultetet kan støtte forskning som fremmer mangfold og inkludering, selv når disse ikke umiddelbart reflekteres i tradisjonelle suksesskriterier.	Fakultet	Kontinuerlig
Masterprosjekter	Tilby masterprosjekter som utforsker aspekter ved likestilling, mangfold og inkludering i ulike studieprogrammer.	Institutt	Kontinuerlig
Evalueringskriterier	Kriteriene for ulike stillinger bør evalueres for å se om ekspertise innen mangfold og inkludering er representert.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Masterprosjekter; Dette vil ikke bare gi studentene verdifull forskningserfaring, men også bidra til fakultetets samlede kunnskap om disse temaene
- Livsfasetilpasning; Dette bidrar til å sikre at ansatte og studenter på alle stadier i livet kan få likere muligheter til å trives og å utvikle seg karrieremessig.
- Evaluering av stillingskriterier; For eksempel, bør kompetanse innen universell utforming eller inkluderende undervisning være indikert for stillinger som førsteamanuensis eller professor når det gjelder pedagogisk kompetanse? En slik tilnærming vil sikre at fakultetet tiltrekker seg og anerkjenner ansatte som kan bidra til et mer inkluderende læringsmiljø.

F: Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Nettsider	Fakultetets nettsider må gjenspeile et inkluderende miljø, for eksempel gjennom bruk av bilder som viser mangfoldet av personer som kan trives på fakultetet, uavhengig av kjønn,	Fakultet	Kontinuerlig

	etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder m.m.		
Holdninger	Vise både i ord og handling at diskriminerende og fordomsfull atferd er uakseptabelt.	Ledere, forelesere mentorer faddere	Kontinuerlig
Følge universitets- og høyskoleloven	Alle ansatte har en plikt til å kjenne til og følge Universitets- og høyskoleloven som stadfester at læringsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en samlet vurdering av hensynet til studentenes helse, sikkerhet og velferd.	Alle	Kontinuerlig
Årlige aktiviteter	Arrangeres aktiviteter på enhetsnivå som fokuserer på undersøkelse av ulike maktforhold i lærings- eller arbeidsmiljøet. Eksempler på temaer kan være hvordan «ableist» (diskriminerende mot arbeidsuføre eller funksjonshemmede) språkbruk utspiller seg i klasserommet, avdelingen eller programmet, hvordan rasisme kommer til overflaten, og hvordan man kan snakke om sexisme i et klasserom, en avdeling eller en forskergruppe med flertall av kvinner.	Enhetsledelse	Årlig
Ledelse/lederteam	Etterstrebe mangfold og kjønnsbalanse i alle lederteam.	Ledelse på alle nivåer	Kontinuerlig
Synliggjøring og feiring av mangfoldet	En feiring av mangfoldet kan være arrangementer som hyller de ulike kulturene, bakgrunnene og erfaringene til studenter og ansatte.	Enhetsledelse	Ved nyansettelser

G: Språk og internasjonalt ansatte og studenter

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Kommunikasjon og utsending av informasjon	Kommunikasjon/informasjon som sendes ut til alle ansatte og/eller studenter ved Det psykologiske fakultet må være på både norsk og engelsk.	Fakultet Institutt	Kontinuerlig
Utforskende holdning	En utforskende holdning og takhøyde i møte med ulike uttrykk for kultur, kjønnsidentitet m.m., er viktig.	Alle	Kontinuerlig
Bygge bevissthet rundt forskjellene mellom kjønn, kjønnsidentitet og seksualitet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Normalisering av kjønnsinkluderende språkbruk. 2. Bruk av foretrukne pronomen (og strategier for å ta opp dialog om korrekte pronomen), normalisering av bruk av 'hen' eller 'de/dem' på norsk. 	Alle	Kontinuerlig

Fadder	Fadderordning for alle nyansatte, og spesielt for utenlandske arbeidstakere/studenter, eller de som kommer utenbys fra uten nettverk i byen.	Institutt Studentorganisasjoner	Kontinuerlig
Språkopplæring	Legge til rette for gjennomføring av språkopplæring for internasjonalt ansatte.	Instituttledelse Nærmeste leder	Ved nyansettelse

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Kommunikasjon: Sikre at informasjonen er tilgjengelig for alle, uavhengig av språkbakgrunn.
- Språkopplæring: Undersøke blant nyansatte og studenter om de har opplevd språklig relaterte utfordringer i sin første tid ved UiB for å forbedre integreringen og tilretteleggingen for nyankomne.

H: Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering

Innsatsområde/mål og tiltak	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
Opplæring	Sikre gjennom opplæring at ledere ved Det psykologiske fakultet er godt rustet til å forebygge og følge opp situasjoner, forhold og samhandlingskultur som involverer diskriminering, trakassering og seksuell trakassering . Opplæring og informasjon om "Si fra"-systemet og Studentombudet til nye studenttillitsvalgte, PSF og ansatte.	Fakultet Institutt HR Læringsmiljøkontakt	Ved ansettelse av nye ledere. I løpet av september hvert år.
Regelmessig oppdatering	Regelmessig oppdatering om UiBs rutiner for varsling ved episoder eller mistanke om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.	Ledere Verneombud Studentmentorer	Årlig
Universell utforming i undervisning	Alle forelesere må bruke universell utforming i undervisningen. Regelmessige kurs om universell utforming i alle undervisningsaktiviteter; forelesninger, seminar, laboratorieundervisning, feltarbeid og klinikk/praksis.	Forelesere Programansvarlige	Kontinuerlig Årlig

Anbefalinger og utdypende kommentarer:

- Opplæringen: Lage e-læringskurs som dekker temaer som diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og ubevisste fordommer, og hvordan disse håndteres hvilke varslingsrutiner som gjelder. Gjennomføre UiBs HMS-kurs for ledere.
- Regelmessig oppdatering: Kan gjøres for eksempel under HMS-dager og ved studiestart for studenter.
- Universell utforming: Alle ansatte bør regelmessig gjennomføre kurs om universell utforming. Kurset bør gjennomføres i fellesskap, med diskusjon om hvordan dette kan implementeres i praksis.
 - Ved utarbeidelse og revidering av emneplaner/kursplaner skal det inkluderes hvordan kurset utformes universelt. I tillegg skal kursenes evalueringsprosess inneholde en diskusjon om hvordan universell utforming er brukt i kurset, og hvilke forandringer

som har skjedd i kurset som forsterker bruken av universell utforming. Ansvarlig: KUE.

Nyttige nettsider

- [UiBs nettsider for mangfold, inkludering og likestilling, inkl. lenke til universitetets handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling 2023-2025](#)
- [Strategiplan for Det psykologiske fakultet 2023-2030](#)
- [Lov om universiteter og høyskoler](#) (oppdatert versjon – trer i kraft 1.8.2024)
- [Kurs i universell utforming](#)
- Diskriminering og trakassering
 - For studenter: [Retningslinjer for konflikter, mobbing, trakassering og seksuell trakassering som berører studenter ved Universitetet i Bergen | Studentsider | UiB](#)
 - For ansatte:
 - [Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)
 - [Retningslinjer for varsling ved Universitetet i Bergen — Regelsamlingen documentation \(uib.no\)](#)



Det psykologiske fakultet

Dato
27.05.2024

Innspill fra vernetjenesten på utkast til Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet 2024-2025

Viser til brev fra fakultetet datert 16.05.2025 der det bes om innspill til Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet 2024-2025 før endelig forslag legges frem for fakultetsstyret i møtet 15.06.2024.

Det kom ingen innspill fra de lokale verneombudene etter videreformidling av utkastet av handlingsplanen og brev om innspillsrunden via epost. Innspillene kommer derfor fra Fakultetets hovedverneombud.

Inkludering, likestilling og mangfold henger tett sammen med arbeidsmiljø. Det kunne gjerne vært tydeligere hvor vernetjenesten kunne samarbeide med ledelsen for utvikling av tiltak på lokalt plan. Det ble også spilt inn at fakultetets hovedverneombud kunne deltatt i arbeidsgruppen for utforming av utkastet til Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet 2024-2025. Det er eventuelt noe man kan tenke på til når handlingsplanen skal revideres i 2025. Når det er sagt anerkjenner vernetjenesten det gode arbeidet til arbeidsgruppen og takker for et godt utkast med mange gode tiltak og mål.

Vernetjenesten står nevnt å skulle bidra i forhold til «Regelmessig oppdatering om UiBs rutiner for varsling ved episoder eller mistanke om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.» Dette er noe verneombudene skal påse at linjeleder informerer om. Det å informere om retningslinjer for hvordan man varsler dersom noe skjer er viktig, men enda viktigere er det å jobbe forebyggende for å unngå at det skjer. På nettsiden «sikresiden» står følgende om forebygging: arbeidsgiver har plikt til å forebygge seksuell trakassering og søke å forhindre at studenter og ansatte utsettes for trakassering og utilbørlig opptreden. Dette skal gjøres gjennom kartlegging og risikovurdering, og iverksetting av nødvendige tiltak som reduserer risikoen for at trakassering oppstår. Dette er den del av det systematiske HMS arbeidet, og bør få større fokus.

Har arbeidsgruppen diskutert noen konkrete tiltak i forhold til forebygging? Hva kan redusere risikoen for at trakassering oppstår? Et tiltak kan for eksempel være bevisstgjøring rundt akseptabel og uakseptabel oppførsel.

Tiltak og informasjon som adresserer nulltoleranse for mobbing, seksuell trakassering og diskriminering, er et punkt i UiBs Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold at man skal ha i lokale handlingsplaner. Her skulle det altså gjerne vært noen flere konkrete tiltak om forebygging.

Under punkt C: *Mangfoldsledelse*, var det ikke oppført noe på Innsatsområde/mål og tiltak. Skulle det vært noe mer der?

Under punkt A: *Rekruttering og karriereveier for vitenskapelige og administrativt ansatte*. Det står ingen ting om rekruttering og karriereveier for teknisk ansatte. Dette bør inkluderes.

Også i den utdypende kommentaren under punkt D: *Kapasitetsbygging for mangfoldsledelse i*

organisasjonen står følgende: «(f.eks. i veiledningsforhold og i forholdet mellom akademisk og administrativt ansatte)». Her kan det også inkluderes teknisk ansatte.

Økt bevisstgjøring rundt likestilling, inkludering, og mangfold er viktig også i et arbeidsmiljøperspektiv. Vernetjenesten vil derfor kunne være støttespillere i forhold til oppfølgingen av Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Det psykologiske fakultet 2024-2025.

Vennlig hilsen

Anne Marie Rød
Hovedverneombud
Det psykologiske fakultet