

**Sak 10/24 Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold – årsrapport
for 2023**

Det følger av NIHs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2021-2025 at det skal utarbeides en årlig rapport som beskriver hvordan det jobbes aktivt med handlingsplanen.

Vedlagt er årsrapport for 2023. Den ble fremlagt for utvalg for likestilling og mangfold i møte 13. februar, og er utarbeidet av HR-avdelingen i samarbeid med utvalget og NIHs institutter og administrative enheter.

Forslag til vedtak:

Styret tar årsrapport til utvalg for likestilling, inkludering og mangfold 2023 til orientering.

Vedlegg:

1. Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold – årsrapport for 2023.

ÅRSRAPPORT
2023

Likestilling, inkludering og mangfold ved NIH

Årsrapport for ULIM 2023

Introduksjon

NIHs handlingsplan er et viktig verktøy i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold ved at det settes konkrete mål og tiltak i handlingsplanen som det skal rapporteres på årlig. Årsrapporten skal si noe om hvordan det jobbes aktivt med de ulike tiltakene i handlingsplanen.

Rapporten er tredelt. Først vil det kort rapporteres om Utvalg for likestilling inkludering og mangfolds (ULIM) møtevirksomhet i 2023. Deretter vil det rapporteres på oppfølging av tiltakene i handlingsplanen, til slutt gjennomgås tall som gjelder kjønnsfordeling for ansatte og studenter.

Tallene i rapporten omfatter alle ansatte ved NIH per 1. november 2023 i henhold til tall fra database for statistikk om høgere utdanning (DBH). Den omfatter vikarer for ansatte i permisjon med lønn, og andre midlertidige ansatte. Personer som er ansatt på timebasis i form av timelærere og personer som er i permisjon uten lønn, omfattes ikke av rapporten. Rapporten inkluderer alle former for finansiering. Når det gjelder rapportering av lønn er datoen satt til desember 2023 slik at endringer etter lokale lønnsforhandlinger er med.

Introduksjon	1
Rapport for aktivitet i ULIM i 2023	2
a. Endring i sammensetningen av utvalget	2
b. Møtevirksomheten i utvalget - hva ble behandlet/diskutert i ULIM i 2023	2
c. Prioriteringer for 2024	2
Arbeid med oppfølging av handlingsplanen i 2023	3
Handlingsplanens mål	3
1 Styring og ledelse	3
2 Rekruttering av ansatte	3
3 Studentrekruttering	3
4 Undervisning og forskning	4
5 Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering	5
6 Kompetanse og karriereutvikling	5
7 Informasjon og holdningsskapende arbeid	6
Nøkkeltall likestilling	6
Andelen kvinner i professor/førstemanuensisstillinger	6
Kvinneandel per enhet	6
Andel faste/midlertidige ansatte	6
Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)	7
Kjønnfordeling; studenter, doktorgrader og ansatte	7
Studenter	7
Ansatte - lønn fordelt på kjønn og stilling	7

Rapport for aktivitet i ULIM i 2023

I løpet av 2023 har ULIM arbeidet aktivt med en rekke prioriterte områder. Dette inkluderer gjennomføringen av vellykkede satsinger som Pride og to mangfoldsdager. Disse utgjør viktige plattformer hvor vi har kunnet sette søkelys på vårt kontinuerlige arbeid for økt inkludering, mangfold og likestilling ved NIH.

Det er imidlertid viktig å understreke at disse markeringene ikke bare representerer enkelthendelser, men også er en del av en kontinuerlig prosess for å fremme en mer inkluderende og likestilt virksomhet.

I 2023 som helhet var det god aktivitet knyttet til handlingsplanen og ULIMs fokusområder, og vi ser frem til å videreføre gode tiltak og forsterke innsatsen i kommende år.

I det kommende året ønsker ULIM å videreføre og forbedre de initiativene vi allerede har lansert, som Pride-markeringen og Mangfoldsdagen. I tillegg kommer vi til å legge vekt på å øke kunnskapen hos ansatte om tilrettelagt undervisning for studenter med behov for tilrettelegging ut over det universell utforming gir. Målet med dette arbeidet er å sette de ansatte i stand til å ta bedre hensyn til den enkelte students behov og utfordringer, og på denne måten bidra til et mer inkluderende opplæringsmiljø.

En av de viktigste utfordringene ULIM ser framover er behovet for vedvarende arbeid for å skape gode holdninger, kunnskap og bevissthet rundt forhold som fremmer mangfold i alle deler av institusjonen. Dette handler ikke nødvendigvis om å endre negative holdninger, men snarere om bevissthet rundt mangfold, likestilling og inkludering i det daglige arbeidet ved NIH. Vi ser på dette arbeidet som en prosess med kontinuerlig forbedringspotensiale, hvor kunnskapshevende tiltak blir nøkkelen. Ved å arbeide med bevissthet, kunnskap og kompetanse knyttet til mangfold og inkludering kan vi fremme mer inkluderende praksis ved NIH og blant våre ansatte og studenter, og derigjennom skape positive holdningsendringer.

a. Endring i sammensetningen av utvalget

Styret vedtok mot slutten av 2022 å utvide ULIM med en representant fra hvert av de fire instituttene, samt at utvalget selv velger sin leder. Et nytt utvalg var på plass i desember 2022. Ny leder for utvalget er Åse Strandbu. Fra høsten 2023 ble Kristin Vindhol Evensen valgt til leder i forbindelse med Strandbus forskningstermin.

b. Møtevirksomheten i utvalget - hva ble behandlet/diskutert i ULIM i 2023

Utvalget har hatt fire møter i 2023, som har dreid seg om en rekke sentrale områder. Det har vært planlagt og avholdt en mangfoldsdag 3. februar med fokus på rasisme, kroppsmangfold og kjønnsidentitet og en mangfoldsdag 31. august som tok for seg sosial klasse, seksuell orientering og funksjonshemming. Ved begge arrangementer var det særlig førsteårsstudenter som var målgruppe, og det var god oppslutning og engasjement. ULIM ønsker at mangfoldsdagen i 2024 skal være obligatorisk for førsteårsstudenter og års- og påbygningsstudiene, og åpent for alle så langt det er plass.

Andre viktige saker for ULIM i 2023 har vært markeringen av Pride, der det blant annet ble lagt vekt på å publisere eller republisere relevante saker om forskning og temaer i NIHs podkast. I tillegg har ULIM diskutert hvordan NIH kan øke kompetansen blant ansatte om studentenes rettigheter når det gjelder tilrettelegging, samt aktuelle tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer.

ULIM har i tillegg diskutert andre aktuelle saker og temaer, møtereferater følger vedlagt.

c. Prioriteringer for 2024

Konkrete tiltak som er planlagt:

- Mangfoldsdag i september
- Markering av kvinnedagen 8. mars med åpent halvdagsseminar om kvinnehelse
- Markering av Pride i mai og juni
- Tiltak for kompetanseheving innen tilrettelegging for studenter
- Arbeid med å fremme forskning og kunnskapsinnhenting som gjøres på inkludering og mangfold

Andre tiltak og områder som ULIM ønsker at prioriteres i 2024:

- ULIM ønsker å innhente erfaringer fra studentene om mangfold ved NIH. Økt kunnskap om dette kan gjøre NIH i stand til å forbedre arbeidet sitt mot studenter med forskjellige behov og erfaringer. Mulige måter er en evaluering/spørreskjema til studentene, eller en studentdrevet workshop.

Arbeid med oppfølging av handlingsplanen i 2023

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved NIH 2021 til 2025 er tilgjengelig på følgende adresse: <https://www.nih.no/om/leiing-og-styret/utvalg/likestilling-inkludering-og-mangfold.html>

Handlingsplanens mål

På overordnet nivå plikter NIH årlig å ivareta sin aktivitet- og redegjørelsesplikt. Arbeidet med å følge opp handlingsplanen anses som en pågående prosess som ønskes integrert i all virksomhet. I årets rapport fokuseres det i hovedsak på aktivitet og implementering av tiltak i 2023, for å synliggjøre hvordan det arbeides med planen. Allerede innførte tiltak som er rapportert om i rapporten for 2021 og 2022 vil derfor ikke gjentas.

Handlingsplanens mål er nærmere konkretisert i en tiltaksplan som er delt opp i syv ulike emner. Aktiviteter i 2023 blir nærmere beskrevet under hvert enkelt emne.

1 Styring og ledelse

Tiltaksplanen: Utvikle og sørge for at veiledere fra bachelor til PhD nivå gjennomfører obligatorisk veilederkurs.

Tiltak i 2023: Det er utviklet veilederkurs for ph.d.-veiledere.

Tiltaksplanen: «Lage føringer for hva som inngår i «hverdagsledelse» og øke bevissthet blant ledere om at man som leder er hovedansvarlig for å bygge en opplevd god, sunn og inkluderende kultur blant sine ansatte.»

Tiltak i 2023: Det ble gjort et omfattende planleggingsarbeid for å tilby et lederutviklingsprogram, som vil innbefatte dette, samt flere andre tiltak i planen. Programmet legger til rette for kollektivt arbeid om felles ledelsesplattform ved NIH, men også individuelt med eget lederskap. Programmet har oppstart i januar 2024. Det er lagt opp til et modulbasert program med fire hovedmoduler: Ledelse og organisasjonskultur, prosess- og prosjektledelse, rekruttering og onboarding, samt medarbeiderutvikling og arbeidsmiljø.

2 Rekruttering av ansatte

Tiltaksplanen: «Ha en rekrutteringspolitikk som vektlegger rekruttering av et mangfoldig utvalg kompetente og fleksible medarbeidere.»

Tiltak i 2023:

- Dette inngår som en del av lederutviklingsprogrammet som startes opp i 2024, se pkt 1 over.
- Det er startet en gjennomgang av onboardingprosessen, som også vil følges opp i 2024.
- Tiltaket er ellers tatt inn i allerede innarbeidete rekrutteringsprosesser, og hensyn til mangfoldsrekruttering følges opp i hver enkelt ansettelsesprosess.

Tiltaksplanen: Tilby nyansatte kurs med informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner.

Tiltak i 2023: Et miniseminar om trakassering og seksuell trakassering ble gjennomført 06.02.2024 og var for alle ansatte. Arrangementet avholdes i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet.

3 Studentrekruttering

Tiltaksplanen: «Tilstrebe et godt lærings- og studiemiljø med respekt overfor hverandre, samarbeid på tvers av bakgrunn og kultur og legge til rette for en åpen kultur hvor miljøet skal oppleves som inkluderende og aksepterende.»

Tiltak i 2023: Dette jobbes det med på flere ulike måte, og studiebarometeret viser at vi skåret høyt på læringsmiljø på NIH. Av spesifikke tiltak kan nevnes at inkludering av nye studenter var tema på programledersamlingen i 2023, med foredrag fra SIO. Det jobbes med en trygg og inkluderende fadderuke, og nytt av året var at en dag var lagt opp alkoholfri. Se også årsrapport for Læringsmiljøutvalget.

Tiltaksplanen: «Sørge for rekruttering av studenter i et langsiktig perspektiv», med undertiltak

Tiltak i 2023:

- Kommunikasjonsavdelingen prioriterer å produsere oppdatert og relevant innhold som synliggjør karriereveier etter endt studiet på NIH. Her bruker vi nih.no, facebook, LinkedIn, Instagram og TikTok.
- Deltakelse på Digital Utdanningsmesse og arrangert Åpen dag på NIH.
- Det arbeides med å synliggjøre jobbmuligheter gjennom våre kanaler, alumniside på LinkedIn, "alumnivegg" ved servicetorget.

Tiltaksplanen: «NIH ønsker en mangfoldig studentmasse – og synliggjøre dette»

Tiltak i 2023: Det arbeides med å synliggjøre jobbmuligheter gjennom våre kanaler, alumniside på LinkedIn, "alumnivegg" ved servicetorget..

4 Undervisning og forskning

Tiltaksplanen: «Etablere undervisningssituasjoner som gir alle studenter mulighet til læring og mestring uavhengig av hvilke utfordringer de står overfor. Programleder har løpende dialog samt jevnlig møter med emneansvarlige om innhold og undervisning i de ulike emnene.»

Tiltak i 2023: Vi har i 2023 sett gjennom rutinene for tilrettelegging, og oppdatert dem. Programleder skal nå ha beskjed om det er studenter som trenger tilrettelegging i programmet, og har ansvar for å melde dette videre i sitt program. Hvis et tilretteleggingsbehov oppdages i undervisningssammenheng skal programleder/emneansvarlig informere UPT, dersom studenten ønsker det.

Tiltaksplanen: «Det skal legges til rette for mer åpenhet rundt usynlig funksjonshemming. Universell utforming av digitale læremidler skal være standarden ved NIH, og det vil i praksis si at PowerPoint, Word, PDF, videoer og tekstsider i Canvas skal hensynta dette. I tillegg skal det tilpasse undervisning til studenters individuelle behov via f. eks UPT.»

Tiltak det er arbeidet med i 2023:

- Videreutviklet ressurser for UU i Canvas og på nettsider
- Stående tilbud om veiledning fagansatte (personlig oppfølging ved behov)
- Etablert informasjons- og oppfølgingsansvar i faglig linje (instituttledere skal følge opp)
- Deltar i nasjonalt nettverk for UU i Canvas
- Sentral tekstingstjeneste for video etablert
- Innkjøp av tekstingstjenesten Autotekst (UiO)
- Utarbeidet tilgjengelighetserklæring for canvas (nih.instructure.com), inkludert en tilbakemeldingsfunksjon canvas@nih.no som kan benyttes dersom brukere ønsker å klage/gjøre oppmerksom på mangler
- Gjennomført prosjekt med støtte fra HK-DIR og rapportert på dette. Oppfølging av prosjektet innebar forbedringer av anatomi- og biomekanikkressurser (NIHLS og fagmiljø).
- Informert om nytt krav om synstolking gjennom instituttmøter og informasjonssider
- Etablert rutiner for vurdering av uforholdsmessig byrde.

Tiltaksplanen: Etablere faste workshoper hvor NIH samler et mangfold av studenter som kan bistå inn i studentrekrutteringen.

Tiltak i 2023:

- Det er gjennomført workshops med studentambassadører som har bistått i rekrutteringen.
- Det er ansatt tre studentambassadører.

Tiltaksplanen: «Markere ulike merkedager og delta på markeringer som: Kvinnedagen 8. mars, Samenes nasjonaldag 6. februar, Kvenefolkets dag 16. mars, 17. mai, delta på Pride, FN dagen mot diskriminering (1. mars), verdensdagen for psykisk helse (10. oktober) og FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne (3. desember)»

Tiltak i 2023:

I 2023 har NIH markert flere av de nevnte dagene i våre kanaler, og med flagging.

Pride ble i 2023 markert på flere måter:

- Det ble flagget med regnbueflagg i juni.
- NIHs studenter deltok i paraden som en del av Norsk studentorganisasjon (NSO). Det ble fremhevet i NIHs kanaler i sosiale medier.
- ULIMs studentrepresentant skrev blogginnlegg.
- NIHs logo i sosiale medier ble endret til regnbuefarger i juni.
- Relevante episoder av podcasten postes på nytt.
- Intervju om en relevant masteroppgave ble publisert.

5 Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering

Tiltaksplanen: «Øke kunnskapen om kjønn- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte» og «Arrangere seminar/workshop om kjønn- og seksualitetsmangfold»

Tiltak i 2023:

- En mangfoldsdag for alle studenter på ILF ble gjennomført i februar 2023, med temaer som rasisme, kroppsmangfold og kjønnsidentitet. Arrangementet var også åpent for andre interesserte.
- Ytterligere en mangfoldsdag ble arrangert 31. august 2023, med temaer som sosial klasse, legning, funksjonshemming og kjønns mangfold.
- Leder av UPT har sammen med Eiendomsavdelingen og NIH VIDERE vært involvert i en prosess for innføring av ikke-kjønnsbinær skilting av enkelte garderober og toaletter, samt innføring av en tredje kategori i påmeldingsskjemaer som til når har vært binære. Ny skilting av enkelte toaletter og garderober er ute på anbud. Ny skilting vil være ikke-binær, universelt utformet, og også inkludere punktskrift.

Tiltaksplanen: «Arrangere årlige workshops for stipendiater og andre midlertidig ansatte med opplæring rundt seksuell trakassering og håndtering av et varsel.»

Tiltak i 2023: Det ble planlagt et kort seminar for alle ansatte som gjennomføres i februar 2024. Videre oppfølging vil skje i samarbeid med ULIM og enhetene for å komme fram til gode måter å få temaet på agendaen og informasjonen fram til målgruppene.

6 Kompetanse og karriereutvikling

Tiltaksplanen: «Etablere et lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver.»

Arbeid med dette er startet opp i 2023 i forbindelse med lederutviklingsprogram, som nevnt under punkt 1.

Tiltaksplanen: «Tilby kvinner som ønsker å satse på personlig opprykk til professor innen utgangen av 2025 deltagelse i et opprykksprosjekt», med undertiltak.

Det har vært noe aktivitet i kollegabasert gruppe for kvinnelige førsteamanuenser for veiledning og erfaringsutveksling rundt det å søke personlig opprykk til professor etter kompetanse, blant annet med individuell veiledning. Gruppen ledes av professor Kari Bø.

Tiltaksplanen: «Tilby presentasjons- og medietreningskurs til vitenskapelige ansatte.»

Tiltak i 2023: Det er gjennomført skrivekurs og kurs om infografikk.

7 Informasjon og holdningsskapende arbeid

Tiltaksplanen: «Tilstrebe å tilfredsstillende DIFIs (nå Digdir) anbefalinger og regler for universell utforming på NIHs interne og eksterne nettsider.»

Tiltak i 2023: NIHs nettsider er flyttet over i ny publiseringsplattform som hensyntar UU. Deler av gammelt innhold må fortsatt bearbeides.

Se også om tiltak rundt universell utforming under punkt 4.

Tiltaksplanen: «Sørge for at likestilling og mangfold er synlig i høgskolens profilering, informasjonsmaterieell, trykksaker, bildebruk og gjennom offentlig markeringer. Vi skal ha en bevisst holdning til hvordan vi framstår i alle høgskolens kanaler.»

Tiltak i 2023: Kommunikasjonsavdelingen har et bevisst forhold til å bruke bilder som viser mangfold i NIHs kanaler. Samtidig ønsker vi autentiske bilder som speiler NIHs studentmasse. Vi har hatt en gjennomgang av bilder på de nye nettsidene, og skiftet ut en rekke bilder. Etter ønsker fra fagmiljøene ble det tatt nye profesjonelle bilder i høst.

Tiltaksplanen: Utvikle en helhetlig markedsføringsstrategi for studiene ved NIH, og informasjonsmateriellet må utformes slik at det appellerer til mangfold

Tiltak i 2023:

- Det fokuseres på å kommunisere bredden av utdanningstilbudene NIH har, og minimere fokuset på "toppidrett" og "prestasjon". Dette håper vi appellerer til en større bredde av befolkningen.
- Bevissthet rundt bruk av bilder, tekst og video.
- Det er satt inn ekstra ressurser på å promotere Friluftsliv og LUPE utdanningen.

Nøkkeltall likestilling

Se vedlegg for tilhørende tabeller og figurer.

Andelen kvinner i professor/førsteamanuensisstillinger

Andelen kvinner i professorstillinger er et av de nasjonale styringsparameterne. I løpet av de siste fem årene har NIH hatt en nedgang i andelen kvinner i professorstillinger, og ligger nå under gjennomsnittet for statlige institusjoner, men med en liten økning fra 2022 til 2023. Dette tallet ønsker NIH å forbedre. Det er i hovedsak ved to av NIHs institutter at de fleste kvinnelige professorer er ansatt. På sikt er det ønskelig å oppnå en jevnere fordeling også internt på NIH.

Som oversikten over førsteamanuensisstillinger viser, er kjønnsfordelingen her balansert på NIH som helhet, men det er til dels store forskjeller instituttene imellom. Denne gruppen ønsker man å støtte til å kunne søke om personlig opprykk til professor. I tillegg har man fokus på kjønn også i rekrutteringsprosesser. En rekke tiltak i handlingsplanene er knyttet til dette.

Se tabell a, b og c i vedlegg for tall.

Kvinneandel per enhet

Kvinneandelen for ansatte på NIH er på et balansert nivå, med 51 % kvinner i 2023, men med variasjon på den enkelte enhet fra 34 til 70 %. Se tabell d.

Andel faste/midlertidige ansatte

I undervisnings- og forskerstillinger var i 2023 14, 86 % av årsverkene midlertidig ansatte menn, og 17,03 % midlertidig ansatte kvinner, samlet 15,75 % ved NIH.

I utdannings- og rekrutteringsstillinger er det noe flere kvinner enn menn. Slike stillinger er per definisjon midlertidige eller åremålsstillinger, og har derfor en midlertidighetsprosent på 100.

Det er noe forskjeller mellom enhetene i bruk av midlertidig ansatte. Institutt for idrettsmedisinske fag og Institutt for idrett og samfunnsvitenskap har sentre tilknyttet seg, som i hovedsak er eksternt finansierte og dermed har noe mer midlertidighet.

Samlet sett er midlertidighet forholdsvis jevnt fordelt på kjønn i 2023. Se tabell e, f, g, h og i for flere opplysninger.

*Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)
Også når det gjelder rekrutteringsstillinger er det forskjeller mellom instituttene. På aggregert nivå er det noe overvekt av kvinner, med 62 %. Se tabell j.*

Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader og ansatte

Når det gjelder aggregerte tall for NIH er de innenfor det som vanligvis regnes som kjønnsbalanse (innenfor 40/60 fordeling mellom kjønnene). Som tall tidligere i rapporten også viser, er bildet noe mer sammensatt når man bryter dem ned på instituttnivå. Se tabell k.

Studenter

Søkertall og tilbud om opptak. Kvinner, menn 2019-2023

Som tallene over søkere og tilbud om opptak viser, har kvinnelige søkere større sjanse for å få et tilbud. Dette henger antagelig tett sammen med karakternivå. Se tabell l.

Opptakstill fordelt på kjønn 2019-2023

Opptakstillene viser en balansert fordeling i løpet av de siste fem år. Se tabell m.

Kvinneandel NIHs studier per 25.08.2023

Oversikten over studentene per 25.08.2023 viser en variert kvinneandel for 2023 innenfor det enkelte fag, med et totalt tall på 50 % kvinner. Se tabell n.

Ansatte - lønn fordelt på kjønn og stilling

Alle ansatte desember 2023

Per desember 2023 hadde kvinner samlet sett 95,8 % av menns årslønn. Se tabell/figur o.

Fast ansatte desember 2023

Per desember 2023 hadde fast ansatte kvinner samlet sett 95,8 % av fast ansatte menns årslønn. Se tabell/figur p.

Gjennomsnittlig lønn per stilling

I flere sentrale stillinger er lønnsnivået godt balansert, der kvinner har 100,6 og 101,2 % av menns lønn i henholdsvis professor- og førsteamanuensisstillinger. For stipendiat SKO 1017 er nivået på 98,3 %. Stillingene som har høyest forskjell mellom kjønn, er driftstekniker SKO 1136 og forsker SKO 1108. I disse stillingene er det forholdsvis få ansatte, og individuelle forskjeller ligger bak ulikhetene her, som ansiennitet, kompetanse og erfaring. I stillingskode 1364 seniorrådgiver er nivået på 93 %, og dette er en forholdsvis stor gruppe ansatte som NIH vil følge med på utviklingen for når det gjelder likelønn. Se tabell q.

Vedlegg:

- tabeller tilhørende avsnittet om nøkkeltall
- referat fra møter i ULIM i 2023

Vedlegg til årsrapport ULIM 2023 – tabeller og figurer

Tabell a. Nasjonale styringsparametre – andelen kvinner i dosent- og professorstillinger

Styrings-parameter	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gj.snitt statlige inst. 2022
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	35,71	40,91	38,76	36	38,2	36,51	37,18	32,87	29,95	31,19	36,13

Tabell b – Andel kvinner i dosent- og professorstillinger fordelt på enhet

Enhet	2019		2020*		2021		2022		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen			9,2	21,74						
Institutt for fysisk prestasjonsevne	4,2	0	2,2	45,45	6,6	0	6,6	0	6,6	0
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	2,9	24,14	2	50	10,2	39,22	9,79	36,67	7,2	41,67
Institutt for idrettsmedisinske fag	7,1	49,3	10	50	8,1	55,56	10,1	54,46	10,1	54,46
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	4	75	3	33,33	3	33,33	6	16,67	6	16,67
NIH (uspesifisert underenhet)	1	0			1	0	1	0	1	0
Seksjon for kultur og samfunn	6	33,33	1	0						
Sum	25,2	36,51	27,4	36,5	28,9	32,87	33,49	30,13	30,9	30,74

*Tall for 2020 har blitt fordelt på feil enheter.

Tabell c. Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger

Stillingsbenevnelse	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Førsteamanuensis	36,87	42,21	34,74	34,78	37,5	37	40,89	32,31	43,8	48,77	48,13

Tabell d. Kvinneandel per enhet

Fakultetsnavn	2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen	79,75	53,67
Institutt for fysisk prestasjonsevne	37,7	33,55
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	43,22	52,29
Institutt for idrettsmedisinske fag	39,25	70,19
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	34,7	40,35
NIH (uspesifisert underenhet)	4,75	57,89
Sum	239,37	51,11

Andel faste/midlertidige ansatte

Tabell e. Kvinneandel per enhet fordelt på ansettelsesvilkår

Enhetsnavn	2023					
	Fast tilsatt		Midlertidig tilsatt			
	Ikke tilsatt på åremål		Ikke tilsatt på åremål		Tilsatt på åremål	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen	76,65	53,75	3,1	51,61		
Institutt for fysisk prestasjonsevne	19,6	33,16	3,45	14,49	14,65	38,57
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	21,2	51,89	4,72	21,19	17,3	61,27
Institutt for idrettsmedisinske fag	17,65	73,94	6,5	84,62	15,1	59,6
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	21,7	26,27	3,5	22,86	9,5	78,95
NIH (uspesifisert underenhet)	3	33,33			1,75	100
Sum	159,8	49,09	21,27	44,19	58,3	59,18

Tabell f. Andel faste/midlertidige ansatte i teknisk-administrative stillinger

Stillingskategori	2022					2023				
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
<u>Lederstillinger</u>	16	75	25	8,33	0	14	78,57	21,43	9,09	0
<u>Administrative stillinger</u>	37,25	72,89	27,11	8,84	0	40,25	70,43	29,57	11,29	6,72
<u>Andre tekniske og administrative stillinger</u>	25,95	30,83	69,17	23,75	11,14	23,4	31,84	68,16	0	6,27
Sum	79,2	59,53	40,47	11,24	6,24	77,65	60,27	39,73	8,97	5,83

Tabell g. Andel faste/midlertidige ansatte i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Stillingskategori	2022					2023				
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Biblioteksstillinger	5	72	28	0	0	5	72	28	0	0
Ingeniører	14,4	26,04	73,96	0	12,21	12	29,17	70,83	0	3,53
Forskningsteknikere						2,05	14,63	85,37	100	100
Sum	19,4	37,89	62,11	0	10,79	19,05	38,85	61,15	4,05	17,6

Tabell h. Andel faste/midlertidige ansatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Stillingsgruppe	2022				2023			
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (alle)
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	77,18	17,33	12,48	14,24	84,57	17,03	14,86	15,75
Sum	77,18	17,33	12,48	14,24	84,57	17,03	14,86	15,75

Tabell i. Fast og midlertidig ansatte per enhet, fordelt på kjønn, ekskludert åremålsstillinger (stipendiat, postdoktor)

Fakultetsnavn	2022			2023		
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
<u>Administrasjonen</u>	84	8,5	4,94	79,75	3,74	4,06
<u>Institutt for fysisk prestasjonsevne</u>	22,8	7,69	7,36	23,05	7,14	18,38
<u>Institutt for idrett og samfunnsvitenskap</u>	25,75	0	25,43	25,92	8,33	26,72
<u>Institutt for idrettsmedisinske fag</u>	21,05	29,24	6,67	24,15	29,65	17,86
<u>Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier</u>	23,18	9,56	14,55	25,2	12,31	14,44
<u>NIH (uspesifisert underenhet)</u>	2	0	0	3	0	0
Sum	178,78	11,23	10,52	181,07	10,7	12,73

Tabell j. Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)

Fakultetsnavn	2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
<u>Institutt for fysisk prestasjonsevne</u>	16,1	36,02	63,98	13,45	42,01	57,99
<u>Institutt for idrett og samfunnsvitenskap</u>	15,1	53,64	46,36	16,3	58,9	41,1
<u>Institutt for idrettsmedisinske fag</u>	18,72	65,17	34,83	13,5	66,67	33,33
<u>Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier</u>	6,6	84,85	15,15	8,5	88,24	11,76
<u>NIH (uspesifisert underenhet)</u>				0,75	100	0
Sum	56,52	56,09	43,91	52,5	61,9	38,1

Kjønnsfordeling, nøkkeltall

Tabell k. Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader og ansatte

Indikator	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Andel kvinner av totalt antall studenter	48,02	49,48	49,91	48,66	50,07	51,14
Andel kvinner av kandidater på tre- og fireårige bachelor- og yrkesutdanninger	41,54	43,84	44,53	40,88	48,55	46,99
Andel kvinner av kandidater på ett- og toårige mastergrader	35,63	54,64	47,83	47,62	49,3	35,35
Andel kvinner av avlagte doktorgrader	76,47	81,82	63,64	45,45	50	75
Andel kvinner av totalt antall årsverk	46,28	46,86	45,57	46,64	48,49	51,11
Andel kvinner av årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	39,98	39,5	39,8	41,48	43,71	47,77
Andel kvinner av årsverk i tekniske og administrative stillinger	54,06	56,18	52,75	52,89	55,27	56,05

Studenter

l. Søker tall og tilbud om opptak. Kvinner, menn 2019-2023

NIH	2019		2020		2021		2022		2023	
	søkere	Tilbud om opptak	søkere	Tilbud om opptak	søkere	Tilbud om opptak	søkere	Tilbud om opptak	søkere	Tilbud om opptak
Kvinner	4 843	755	4 847	825	4 280	955	4 690	1 360	1 556	535
Menn	5 418	570	5 456	525	5 094	885	4 885	1 045	1 545	470

m. Opptakstall fordelt på kjønn 2019-2023

Institusjonsnavn	2019		2020		2021		2022		2023	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt	Opptatt, totalt
Norges idrettshøgskole	405	340	360	265	465	490	725	640	720	640

n. Kvinneandel NIHs studier per 25.08.2023

Studium	Totalt antall studenter	Kvinneandel 2023	Kvinneandel 2022
HELTID			
1BA FL	22	45 %	43 %
1BA SPM	37	38 %	38 %
1BA TI	37	38 %	35 %
1BA THP	69	57 %	54 %
IS	27	44 %	59 %
ORG	81	58 %	-
2BA FL	33	36 %	31 %

2BA SPM	38	32 %	41 %
2BA TI	36	36 %	39 %
2BA THP	83	53 %	53 %
3BA FL	16	44 %	50 %
3BA SPM	35	40 %	36 %
3BA TI	32	38 %	44 %
3BA THP	64	52 %	55 %
FAF	22	68 %	64 %
PPU	32	38 %	41 %
IKU	8	88 %	64 %
1 LUPE	42	43 %	57 %
2 LUPE	33	55 %	58 %
3 LUPE	45	56 %	-
EMA	5	20 %	67 %
1 MA IB	27	33 %	38 %
2 MA IB	29	41 %	-
1 MA IM	24	58 %	64 %
2 MA IM	23	65 %	-
1 MA IS	82	44 %	44 %
2 MA IS	72	47 %	-
MA FYS	17	47 %	-
Totalt heltid	1071	47 %	45 %

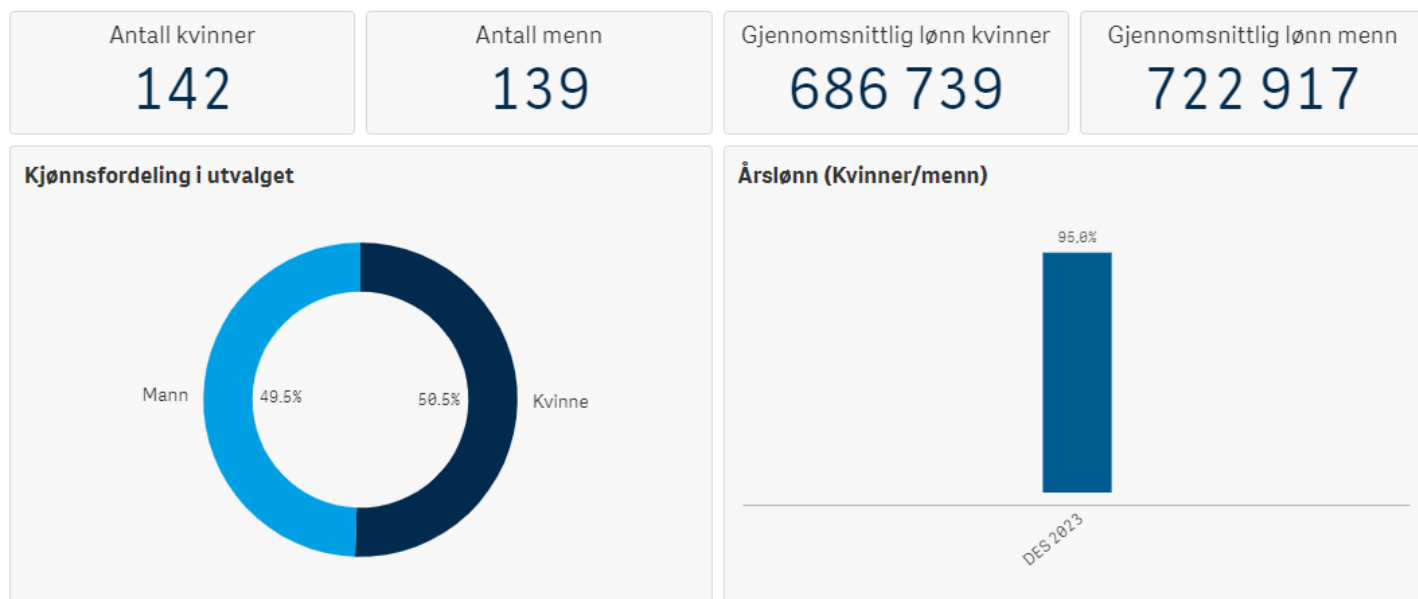
NIH Videre			
KRD1	32	63 %	60 %
KRD2	23	57 %	-
FLD1	-	-	57 %
FLD2	18	44 %	-
Personlig trener	42	57 %	63 %
Totalt NIH Videre	115	57 %	60 %

Nettstudier			
Videreutdanning kroppsøving	36	81 %	67 %
Idrettsledelse	102	56 %	62 %
Sport Management, ENG	12	50 %	50 %
Totalt nettstudier	150	61 %	63 %

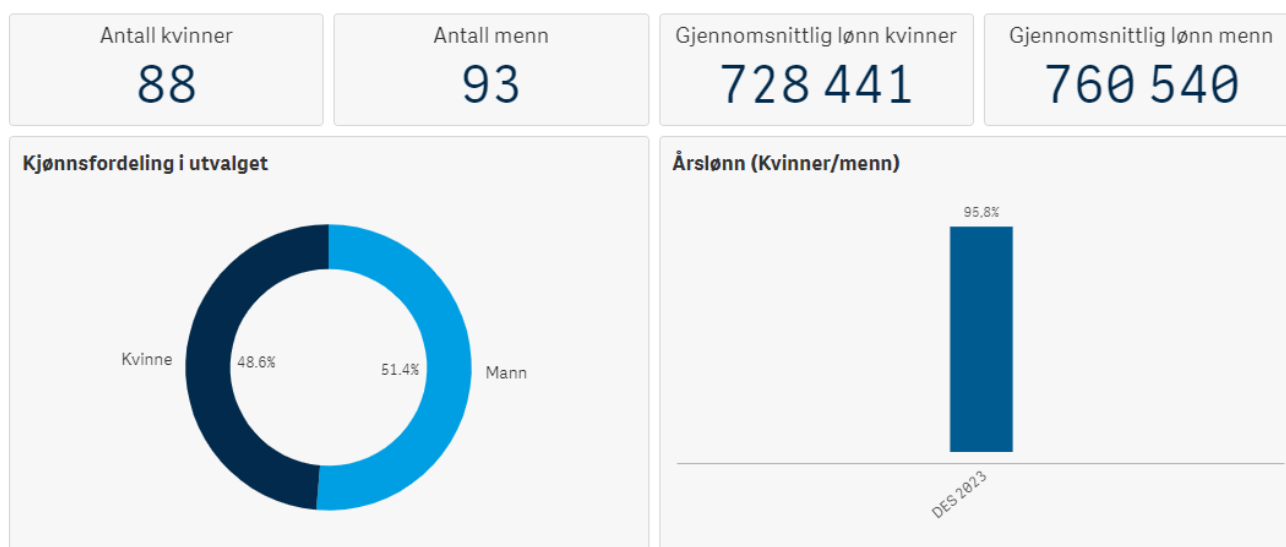
TOTALT NIH	1336	50 %	46 %
-------------------	-------------	-------------	-------------

Ansatte - lønn fordelt på kjønn og ansettelsesforhold

Tabell o. Alle ansatte desember 2023



Tabell p. Fast ansatte desember 2023



Tabell q. Gjennomsnittlig lønn per stilling

Stillingsgruppe	Gjennom- snittlig lønn menn	Gjennom- snittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/ menn)	Antall kvinner	Antall menn
1136 Driftstekniker	560 480	453 700	80,9%	1	5
1108 Forsker	607 928	561 321	92,3%	3	3
1364 Seniorrådgiver	800 178	744 361	93,0%	13	10
1378 Stipendiat	646 406	614 275	95,0%	2	1
1054 Kontorsjef	751 000	718 083	95,6%	6	1
1352 Postdoktor	676 028	652 627	96,5%	4	3
1078 Betjent	405 272	394 177	97,3%	2	2
1017 Stipendiat	570 055	560 367	98,3%	27	16
1203 Fagarb.m/fagbrev	476 350	469 467	98,6%	1	2
1181 Senioringeniør	677 633	668 550	98,7%	1	3
1087 Overingeniør	652 288	649 661	99,6%	3	4
1475 Instituttleder	1 098 463	1 095 276	99,7%	2	2
1407 Avdelingsleder	1 013 900	1 011 000	99,7%	1	1
1434 Rådgiver	627 950	630 161	100,4%	13	2
1013 Professor	954 116	960 066	100,6%	10	30
1130 Renholder	464 560	467 995	100,7%	5	5
1009 Universitetslektor	680 387	685 748	100,8%	7	13
1079 Førstebetjent	427 915	432 900	101,2%	1	2
1011 Førsteamanuensis	784 846	794 204	101,2%	14	18
1020 Vit. assistent	495 200	508 000	102,6%	3	2
1109 Forsker	712 443	737 935	103,6%	7	3
1515 Spesialbibliotekar	616 000	646 433	104,9%	3	1
1211 Seksjonssjef	712 800	782 700	109,8%	1	1
1363 Seniorkonsulent	561 900	640 200	113,9%	1	1
1220 Spesialrådgiver	1 035 600	-	-	0	1
1085 Avdelingsingeniør	606 200	-	-	0	1
1132 Renholdsleder	589 300	-	-	0	1
1410 Bibliotekar	546 890	-	-	0	1
1512 Forskningstekniker	479 550	-	-	0	2
0400 Driftsleder	471 400	-	-	0	1
1069 Førstefullmektig	437 900	-	-	0	1
1062 Direktør	-	1 300 600	-	1	0
1060 Avdelingsdirektør	-	1 034 264	-	3	0
1077 Hovedbibliotekar	-	832 100	-	1	0
1198 Førstelektor	-	747 000	-	1	0
1408 Førstekonsulent	-	565 841	-	5	0

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Tid og sted: torsdag 16. februar kl 13-14, møterom Mylla

Til stede: Professor Åse Strandbu (leder for ULIM, representant for IIS)

Rektor Lars Tore Ronglan

Førsteamanuensis Kristin Vindhol Evensen (repr. ans. i undervisnings- og forskerstillinger)

Driftstekniker Børre R. Tollefsen (repr. ansatte i tekniske- og administrative stillinger)

Studentrepresentant 2022/2023 Tom-Daniel Laugerud

Professor Lene Annette Hagen Haakstad (representant for IIM)

Instituttleder Klavs Madsen (representant for IFP)

Forfall: Professor Simon K Beames (representant for ILF), Ingrid Halden (Kommunikasjonsavdelingen)

1. Presentasjonsrunde

Dette var første møte i det nye utvidete ULIM med ny leder, og møtet startet med en kort presentasjonsrunde.

2. Referat fra møte 05.12.2022

Referat var vedlagt. Det var ingen kommentarer til referatet.

3. Årsrapport for ULIM

Et utkast ble presentert på møtet. En mer gjennomarbeidet versjon blir delt med medlemmene i løpet av en ukes tid slik at utvalget kan kommentere og se hverandres innspill, for en endelig rapport sendes til styremøtet i mars.

4. Prioriterte saker for ULIM i 2023

ULIM diskuterte hva utvalget ønsker å ha spesielt fokus på i 2023

To konkrete tiltak som er planlagt:

- 3. februar var det mangfoldsdag for alle studenter på ILF, en dag som handlet om rasisme, kroppsmangfold og kjønnsidentitet. Ansatte var også invitert. Innholdsmessig var det veldig godt, og de som møtte opp var der hele dagen, men oppmøtet kunne vært bedre.
- 31. august blir det et arrangement der Bjørn Hatterud kommer og snakker om sosial klasse, legning og funksjonshemming. Rosa kompetanse holder en workshop om kjønnsmangfold.
 - Det er ønskelig å gjøre det til en del av undervisningen der det tas fremmøte, slik at vi sikrer at studentene får med seg dette.
 - Det er mest aktuelt for førsteårsstudentene på IDR107, LUPE 1. år under praksisemnet, 1. året friluftsliv, FAF og PPU.
 - Det undersøkes hvor mange studenter det blir, for å være sikre på at det er plass i auditorium Innsikt.
 - Det åpnes også for at ansatte kan delta, hvis det er plass i auditoriet.

Andre tiltak og områder som ULIM ser som aktuelle saker å prioritere i 2023:

- Pride
 - Dersom NIH skal markere Pride bør det knyttes opp mot noe håndfast.

- Ideer: Man kan for eksempel publisere ny/pågående forskning eller lignende. NIH-podden kan ha tema med tilknytning til Pride. (Ikke bare flagge/endre logo i SoMe-kanalene våre.)
 - Det trenger ikke KUN å være i juni. Man kan for eksempel gå ut i juni og lage noen saker om det som skal skje i august.
 - Man kan utvide mangfoldsbegrepet fra kjønn og seksualitet til også å innbefatte annet mangfold, også i Pride-sammenheng.
 - Arbeidsgruppe for Pride: Åse, Ingrid, Tom-Daniel.
- ULIM anbefaler NIH å prioritere et kompetanseløft blant de ansatte rundt studenters rettigheter når det gjelder tilrettelegging av undervisning og eksamen. Det bør settes av tid og ressurser til dette.
 - Studentene som trenger tilrettelegging er vår viktigste ressurs når det gjelder dette, for det er de som vet hva de trenger og hva som fungerer. Tilpasning til en, er ofte en fordel for hele studentgruppa. Et eksempel er forhåndsutsending av presentasjoner.
 - NIH er i en vanskelig situasjon økonomisk. Det beste kan bli det godes fiende, dersom vi for eksempel ender opp med å ikke legge ut ting i det hele tatt fordi vi ikke har råd til teksting. Men andre ting kan være rimeligere, som for eksempel å være bevisst på at nettsidene tilfredsstillte universell utforming.
 - Tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer.
 - Det var tidligere etablert en kollegabasert gruppe for kvinnelige førsteamanuenser for veiledning og erfaringsutveksling rundt det å søke personlig opprykk til professor etter kompetanse. Gruppa bør startes opp igjen. Lene kan snakke med Kari Bø. Tidligere har det vært en selvorganisert gruppe, med omtrent to møter i halvåret.
 - Arbeide for større bevissthet på at også undervisningen blir jevnt fordelt mellom kjønn. For eksempel at det å frikjøpe noen fra undervisningen ikke medfører kjønnsforskjeller over tid, men at alle får de samme mulighetene til å publisere og kvalifisere seg.

5. Eventuelt

Børre orienterte om at de har vært i kontakt med Statsbygg angående heisen i Idrettshallen, som står. En ny heis skal være bestilt, men det kommer dessverre ikke til å skje noe i 2023. Det tar lang tid å anskaffe og produsere ny heis på grunn av spesielle forhold i bygget.

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Tid og sted: onsdag 7. juni kl. 12-13, møterom Mylla

Til stede: Professor Åse Strandbu (leder for ULIM, representant for IIS)

Rektor Lars Tore Ronglan

Stipendiat Regine Sofie S Haraldsen (repr. ans. i undervisnings- og forskerstillinger)

Overingeniør Tore Sundby (repr. ansatte i tekniske- og administrative stillinger)

Professor Simon K Beames (representant for ILF),

Ingrid Halden (Kommunikasjonsavdelingen)

Instituttleder Klavs Madsen (representant for IFP)

I tillegg møtte Kristin Vindhol Evensen for å informere om mangfoldsdagen.

Forfall: Professor Lene Annette Hagen Haakstad (representant for IIM), Studentrepresentant Tom-Daniel Laugerud

1. Presentasjonsrunde

Kort presentasjonsrunde. Siden møtet i februar er det oppnevnt to nye medlemmer:

Representant for de ansatte i teknisk-administrative stillinger:

Tore Sundby. Vara: Katrine Holtan Sanderud

Representant for de ansatte i undervisnings- og forskerstilling:

Regine Sofie S. Haraldsen. Vara: Marte Knutsson.

2. Referat fra møte 16.02.2023

Referat var vedlagt.

3. Markering av Pride ved NIH i 2023

Flagging. Det er i utgangspunktet planlagt at det flagges med regnbueflagg i Pride-uka, 23. juni til 1. juli. ULIM ønsker at det flagges i hele juni, og ber rektor om å undersøke muligheten for det og deretter ta en avgjørelse. På offisielle flaggdager, disputaser og andre lignende dager flagges det allikevel med det norske flagget. Det hadde vært ønskelig å gjøre dette hvert år framover.

Andre aktiviteter knyttet til Pride:

- NIHs studenter deltar i paraden som en del av Norsk studentorganisasjon (NSO). Det fremheves i NIHs kanaler i sosiale medier.
- Studentrepresentanten har skrevet [blogginnlegg](#), og det vil komme ett til.
- NIHs logo i sosiale medier er endret med regnbuefarger i juni.
- Relevante episoder av podcasten postes på nytt.
- Intervju om en relevant masteroppgave kommer.

Før mangfoldsdagen 31. august vil det bli brukt litt midler for annonsering i sosiale medier.

4. Oppfølging av andre prioriterte saker for ULIM i 2023

Mangfoldsdagen 31. august

Kortversjon av programmet: Rektor åpner dagen. Mia Larsen Sveberg snakker om ungdomsidrett og funksjonsnedsettelse. Rosa kompetanse har et opplegg rundt legning og kjønnsidentitet. I tillegg kommer Bjørn Hatterud, som har mange personlige erfaringer med å være i en minoritetsgruppe.

Dagen er timeplanfesta for mange av førsteårsstudentene. Ikke alle har vært villige til å legge dette inn som obligatorisk, og det er litt uheldig at en stor del av førsteårsstudentene ikke har det som obligatorisk oppmøte. Det er hverken forarbeid eller etterarbeid for andre undervisere utover å ta fravær.

Formelt sett er det programleders ansvar å avgjøre hva som skal være obligatorisk, selv om emneansvarlig også må kunne ha noe å si. Dersom man ønsker å nå alle studentene bør man diskutere med den gruppa og oppnå enighet. Erfaringsmessig faller oppmøtet veldig hvis slike arrangementer ikke er timeplanfestet.

I løpet framover kan NIH diskutere det videre på programledernivå og i studieutvalget. Man kan sette av enkeltdager til opplegg vi gjør som er felles for alle på NIH, det kan være mangfold, innovasjon eller bærekraft for eksempel. Det kan bli vanskelig å gjøre det obligatorisk, men man kan gjøre dagen undervisningsfri ellers.

Dersom man knytter det til et emne, er det større sjanse for å få høyt frammøte. På den annen side er det litt forskjellig fra emne til emne om det er frammøtekrav.

ULIM følger opp dette i sitt første møte til høsten når vi også har erfaring med årets mangfoldsdag.

Tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer.

- Gruppe knyttet til personlig opprykk: ukjent hva status er for denne på møtetidspunktet.
- FL diskuterer dette temaet jevnlig, og kvinneandelen er ulik mellom instituttene. Det jobbes med å få rekruttert flere kvinner. I tillegg er det en viktig lederoppgave å følge opp den enkelte i forhold til karriereutvikling.
- Når det er få kvinner, kan det blir mange ekstraoppgaver på dem for å få representert begge kjønn i råd og utvalg for eksempel.
- ULIM oppfordrer til at dette temaet følges opp i FL.

Tilrettelegging av undervisning og eksamen.

- Viktig at de ansatte blir mer bevisst på dette.
- Video kan ligge ute i 10 dager uten teksting. Etter det må det tekstes eller tas vekk. Teksting er ressurskrevende. Vi kan få bøter dersom det ikke følges opp.
- Verktøy for automatisk teksting har så langt ikke vært bra nok. Det innebærer mye manuell redigering.

5. Møtedatoer for høsten 2023

Møtedatoer blir torsdag 28. september og torsdag 7. desember kl 12.

6. Eventuelt

Etatsstyringsmøte

NIH har hatt etatsstyringsmøte med Kunnskapsdepartementet denne uka, der KD blant annet ønsket å diskutere mangfold og NIHs nedslagsfelt. Vi informerte om ULIM og de endringene som er gjort for å forankre arbeidet i utvalget bedre. Arbeidet med mangfold ved NIH oppfattes som viktig også hos departementet.

Eksempel på tilrettelegging for fysisk funksjonshemmet student.

I år har det vært en spesiell sak ved FAF med en funksjonshemmet student som i hovedsak har deltatt digitalt hjemmefra, og har fulgt studiet fullt ut. Vedkommende er veldig fornøyd med tilretteleggingen og måten hen er blitt møtt på som menneske og student.

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Tid og sted: torsdag 5. oktober kl 10 -11, møterom Helgeren

Til stede:

Kristin Vindhol Evensen, leder for ULIM

Lars Tore Ronglan, rektor

Simon Beames, representant for ILF

Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen

Regine Schjelderup, representant for ans. i undervisnings- og forskerstillinger

Tore Sundby, representant for ans. i tekniske og administrative stillinger

Hedda Skage Engmark, studentrepresentant

Forfall: Klavs Madsen, Lene Anette Hage Haakstad

1. Valg av leder for ULIM for perioden høst 2023 og vår 2024

Åse Strandbu har forskningstermin, og er fristilt fra vervet som leder i ULIM. Kristin Vindhol Evensen har sagt seg villig til å ta over ledelsen av ULIM i denne perioden. ULIM velger selv sin egen leder.

Vedtak: Kristin Vindhol Evensen velges til leder for perioden høst 2023 og vår 2024.

2. Presentasjon

Siden møtet i februar er det oppnevnt en ny studentrepresentant: Hedda Skage Engmark.

3. Referat fra møte 07.06.2023

Referat var vedlagt. Det var ingen kommentarer til referatet

4. Søknad om mangfoldsmidler sendt til HK-dir.

Kristin har stått for en søknad om 500 000 som nylig ble sendt inn. Svar kommer antagelig innen utløpet av oktober. Søknaden i år er rettet mer mot personalgruppa, og gjelder tiltak for å øke kunnskapen blant de ansatte om hva studentene har rett på av tilrettelegging, samt tiltak for holdningsendring over tid.

5. Evaluering av Mangfoldsdagen 31. august

Det var et halvdagsarrangement i februar med fokus på rasisme og diskriminering av overvektige, i tillegg til heldagsseminaret 31. august.

Mangfoldsdagen 31. august hadde følgende hovedbolker:

- Mia Larsen Sveberg, første nestleder i Norges handikapforbunds ungdom. Kroppsøving, idrett og funksjonshemming.
- Innlegg og workshop med Rosa Kompetanse/Foreningen FRI: Kjønn, seksualitet og identitet.
- Bjørn Hatterud, kulturskribent, kunstkritiker, kurator og musiker. Om verdien av å være annerledes.

Punkter fra ULIMs samtale om erfaringer med dagen:

- Det var et godt sammensatt program. Vi fikk belyst ulike problemstillinger innen mangfold, og det var tips til studentene som de kan ta med seg ut i praksis og videre arbeid.
- Det hadde vært en fordel om man kunne legge opp til litt mer fysisk bevegelse/aktivitet i løpet av programmet, f.eks. under workshop-delen.

- Under Rosa kompetanse-delen var det en enkelt studentgruppe som tok mye av tiden under spørsmålsdelen. Det ble litt ensidig, og de tok mye plass. Det kunne vært mer balansert, men de fikk komme fram med synspunktene sine.
- Representasjonen blant de ansatte var blandet, det var to institutter som var langt bedre representert enn de to andre.
- Når det gjelder tidspunktet kan det være bra å ha det tidlig i semesteret, men det kan også være vanskelig for nye studenter å ta ordet så tidlig. Dersom man legger opp til aktivitet i mindre grupper kan det bli enklere.
- Framover bør NIH vurdere å gjøre dette obligatoriske for alle førsteårsstudenter. ULIM kan fremme et forslag om det til studieutvalget.

6. Diskusjon om garderober, påmeldingsløsninger til konferanser og annet for ikke-binære brukere av NIH.

Spørsmålet har dukket opp i forbindelse med et arrangement, og vil ganske sikkert bli aktuelt framover også. Skal NIH sette av plass til en garderobe som er for alle, eller skal vi ikke gjøre det?

Vi står foran en rehabilitering, og da kan det inngå i planene. Det er også mulighet for å lage en midlertidig løsning inntil videre.

Et samlet ULIM stiller seg bak et forslag om at det tilrettelegges for en garderobeløsning for alle. Eiendomsavdelingen peker på mastergarderobene i kjelleren som aktuelle lokaler. Disse skal rehabiliteres om ikke så lenge, og NIH kan da spille inn forslag til Statsbygg. ULIM ønsker at aktuelle aktører skal bli kjent med hvordan dette er løst andre steder, og at aktuelle organisasjoner blir inkludert i prosessen.

Også i påmeldingsløsning bør man vurdere om man har behov for å spørre om kjønn. Hvis man trenger det bør det fortrinnsvis være flere enn to kategorier.

7. Oppfølging av søknad om midler fra Forskningsrådet utlyst til arbeid med kjønnsbalanse og inkludering.

Hanne Sogn deltok i denne diskusjonen. Det er to ting man ønsker innspill på: kortsiktige og langsiktige tiltak. Mangfoldsdagene er viktige, men de er «happenings» der og da. Det vi vet er at det tar tid å endre holdninger, og det krever ressurser og kunnskap. Det som trengs, er tiltak som utfordrer strukturer og kulturer. Vi står i fare for å reprodusere ubalansene vi har dersom vi ikke gjør noe.

Hvordan ser NIH ut? Hva er det vi ønsker å endre på? Vi kjenner tallene, men hva ligger under? Har de enkelte instituttene forskjellige utfordringer? Det er viktig å tydeliggjøre slike ting i søknaden.

Konkrete tiltak som kom opp, var om man kan innlemme dette i opplæring innen UH-PED. Nettbasert opplæring innen området som er obligatorisk for ansatte kunne være et annet. Dette kan være et kortsiktig tiltak.

8. Seminar om seksuell trakassering for ansatte

I henhold til handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold og handlingsplan for HMS skal det gjennomføres tiltak for å forebygge seksuell trakassering. HR-avdelingen vil tilrettelegge og arrangere ett eller flere seminarer med det som tema, og ønsker innspill fra ULIM. Målgrupper er i utgangspunktet medarbeidere, ledere og veiledere.

Innspill som kom i møtet

- Hvis det ikke er obligatorisk, så når vi ikke de som trenger det mest.
- Bør legges til møtepunkter vi allerede har, for eksempel instituttmøte. Det er tider som allerede er satt av, og der aktuelle målgrupper samles.

- Digitale løsninger, har LDO en løsning for oss der? Kanskje en liten quiz? Dette kan kombineres med fysiske kurs/seminar
- Få med studentene også, Studentstyret og tillitsvalgsmøte. Selv om studentene kan mye om dette og er bevisste, kan det allikevel være vanskelig å si fra.

9. Eventuelt

ULIM ønsker ideelt sett å ha mangfold også internt i utvalget. På kort sikt bør vi gjenopprette representasjon fra alle instituttene slik vi har bestemt oss for. Kristin følger opp dette.

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Tid og sted: torsdag 11. januar 2024 kl 10 -11, møterom Helgeren.
Møtet var utsatt fra desember 2023.

Til stede:

Kristin Vindhol Evensen, leder for ULIM

Lars Tore Ronglan, rektor

Simon Beames, representant for ILF

Klavs Madsen, representant for IFP

Siv Gjesdal, representant for IIS

Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen

Hedda Skage Engmark, studentrepresentant

Forfall: Regine Schjelderup, Lene Anette Hage Haakstad, Tore Sundby

1. Presentasjonsrunde

Siden møtet i februar er det oppnevnt en ny representant for IIS: Siv Gjesdal.

2. Referat fra møte 05.10.2023

Referat var vedlagt. Det var ingen kommentarer.

3. Status for søknader om midler til mangfoldsarbeid

Kristin orienterte.

- Avslag på søknad om midler fra HK dir. Vi fikk 100' i fjor, som hovedsakelig gikk til mangfoldsdagene som ble arrangert i 2023. Hovedbegrunnelse for avslaget var at vi fikk i fjor, fordi det var lite midler å fordele og mange om beinet.
- Søknad om en million kroner i utviklingsmidler innsendt til NFR 15. november. Svar er forventet 15. februar. I søknaden beskrives et ønske om å ta tak i NIHs utfordringer for å skape langvarige endringer ved å identifisere barrierene som reproducerer den ensformige populasjonen ved institusjonen og lage relevante tiltak basert på denne kartleggingen. Prosjektet søker å skape institusjonell bevissthet og kompetanse om betydningen universell utforming har som grunnleggende holdning og praktisk-pedagogiske tiltak i undervisning, på campus og i ansattgruppa på alle nivå.
 - Det er søkt om å gjøre en kartlegging av hemmere og fremmere i mangfoldsarbeidet ved NIH. Hvor er det det butter, hvorfor får vi ikke rekruttert bredere? Målet er å finne ut noe om det, og lage relevante tiltak.
- Punkter fra diskusjonen: Hvordan skal NIH videreføre mangfoldsarbeidet dersom vi ikke lykkes med å skaffe eksterne midler?
 - Utvalg for praktisk tilrettelegging (UPT) har opplevd at det er for mange enkelthendelser knyttet til studenter med behov for tilrettelegging som ikke får det de har behov for. UPT ønsker at NIH jobber mer med holdningsarbeid og kunnskapsutvikling i personalgruppa knyttet til UH-loven og likestillingsloven. Det skal holdes et møte mellom UPT, STA og HVO knyttet til dette.
 - Det er viktig at personalgruppa kjenner til studentenes rettigheter slik at de kan identifisere og anerkjenne studentenes eventuelle behov for

tilrettelegging. Deretter kan de ansatte henvende seg til UPT for å få tips om praktisk tilrettelegging dersom det er behov for det. En inkluderende holdning og kjennskap til lovverket hos den enkelte ansatte på NIH må alltid ligge til grunn for et inkluderende utdanningstilbud.

- Hvordan får vi til en slik kompetanseheving? Instituttmøter og programledersamlinger kan være naturlige arenaer.
- Studentmassen vår representerer i for liten grad det samfunnet de skal ut og jobbe i. På noen områder lykkes den organiserte idretten bedre enn vi gjør. En faktor kan være at utdanning innen idrettsfag ikke har høy status i enkelte underrepresenterte grupper, men dette er et sammensatt bilde uten enkle løsninger.
- Det er vedtatt en handlingsplan for NIH for 2024 der det er tydeliggjort at mangfoldsarbeidet skal styrkes.

Det hadde vært en styrke om UPT og STA var representert i ULIM. For eksempel at UPTs sekretær er med som en ressursperson på dette området. Det var enighet i ULIM om at det er ønskelig, og utvalgets leder Kristin tar det opp med vedkommende.

4. Videreføring av mangfoldsdag i 2024

Diskusjonssak: skal vi ta med erfaringene fra 2023 og videreføre mangfoldsdag for neste studieår? I år har vi ikke de pengene vi hadde i fjor. Det trenger ikke å bli så veldig kostbart, men innleie av foredragsholdere begrenser seg. Vi har også snakket om å ha noe aktivt. Kanskje vi kan hente inn relevante erfaringer fra egne studenter/tidligere studenter.

Det er holdt tid til dette: 3. september, aud. Innsikt, kl 9 – 12.

Det er et fint og viktig signal å gi til førsteårsstudentene, at her på NIH er vi opptatt av mangfold. Vi bør gjøre det obligatorisk for førsteårsstudenter, og gjerne også for studenter på ettårige påbygningsstudier som FAF..

Det var enighet om å gjennomføre dette også i 2024. . Hedda følger opp kontakten med studentene før neste møte. Saken tas opp i neste møte med mål om å sette ned en arbeidsgruppe der studentene er representert

5. Orientering om tre nylige konferanser om mangfoldsarbeid

Kristin orienterte.

- «[Mangfoldskonferansen](#)» (29. november) om etnisk mangfold i arbeidslivet i regi av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
- «[En idrett for alle -hvordan kommer vi i mål](#)» (30. november) om diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet og funksjonsnedsettelse i regi av Likestillings- og diskrimineringsombudet
- "[Vi må snakke om sosial klasse i akademia](#)" (4. desember) i regi av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

6. Seminar om trakassering og seksuell trakassering for ansatte

Seminaret blir 6. februar fra 9 til 11 i auditorium Innsikt. Det var bare dette lokalet som var ledig, men det ga oss mulighet til å utvide målgruppen. Vi inviterer derfor alle til den første timen, der LDO vil gi en introduksjon til regelverket rundt dette.

Fra ca 10.15 fortsetter vi sammen med hovedmålgruppen – ledelse, HR, tillitsvalgte, verneombud m.m. – vi ser på noen diskusjonsoppgaver og snakker mer om forebygging og håndtering.

7. Eventuelt

a) Møtedatoer for våren 2024:

- tirsdag 13. februar kl 11-12.30
- torsdag 6. juni kl 13-14.30

b) Prosessen med å lage universelle toaletter og garderober der det lar seg gjøre er godt i gang. Det skal nå bestilles skilting med store bokstaver/symboler og punktskrift blant annet. Det vil heretter bli mulig også for de som er ikke-binære å finne toaletter og garderobe. Det er kanskje ikke et veldig stort tiltak, men det har symbolverdi og er viktig for dem det gjelder.