

**Sak 15/22: Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold – Årsrapport for 2021**

Det stilles krav fra Kunnskapsdepartementet om at universitets- og høskoleinstitusjonene (UH-institusjonene) skal ha en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Handlingsplanen er et viktig verktøy i arbeidet ved at det settes konkrete mål og tiltak i handlingsplanen som det skal rapporteres på årlig.

Det følger av NIHs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2021-2025 at det skal utarbeides en årlig rapport som omtaler situasjonen knyttet til likestilling, inkludering og mangfold blant ansatte og studenter ved Norges idrettshøgskole (NIH).

Vedlagte er årsrapport for 2021. Den ble fremlagt for utvalg for likestilling og mangfold 15. februar 2022 for kommentarer.

**Forslag til vedtak:**

**Styret tar årsrapport til utvalg for likestilling og mangfold 2021 til orientering.**

**Vedlegg: Utvalg for likestilling og mangfold – Årsrapport for 2021.**

## 1 Innledning

Det stilles krav fra Kunnskapsdepartementet om at universitets- og høyskoleinstitusjonene (UH-institusjonene) skal ha en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Handlingsplanen er et viktig verktøy i arbeidet ved at det settes konkrete mål og tiltak i handlingsplanen som det skal rapporteres på årlig.

Det følger av NIHs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2021-2025 at det skal utarbeides en årlig rapport som omtaler situasjonen knyttet til likestilling, inkludering og mangfold blant ansatte og studenter ved Norges idrettshøgskole (NIH).

Rapporten omfatter alle ansatte ved NIH per 1. november 2021 i henhold til tall fra database for statistikk om høgre 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.

*Line Fiskerstrand Blekeli*

*Fung. sekretær NIHs Utvalg likestilling, inkludering og mangfold*

*15. februar 2022*

## 2 Tilstandsrapportering kjønnsbalanse for ansatte

Rapporten skal gi en systematisk beskrivelse av den faktiske tilstanden på NIH med hensyn til likestilling og mangfold, og vise endringer over tid.

### 2.1 Kjønnsbalanse på NIH - totalt antall ansatte og midlertidige ansatte

Kjønnsbalanse på NIH 2021 (DBH.no)	Kjønnsbalanse pr. 01.11.21			Midl. Stillinger pr. 01.11.21		
	% kvinner	% menn	Totalt antall årsverk	% kvinner	% menn	Totalt antall årsverk
<b>Totalt NIH</b>						
2020	45,6%	54,4%	232	49,6%	50,4%	78,6
2021	46,7 %	53,3%	234	48,1%	51,9%	76,54
<b>Adm.- og tekniske stillinger</b>						
<i>Lederstillinger - adm*</i>						
2020	100 %	0%	1,0	0	0	0
2021	100%	0%	1,0	0	0	0
<i>Mellomlederstillinger - adm**</i>						
2020	57,2 %	42,8 %	21	50 %	50 %	2
2021	63,2%	36,8%	19	100%	100%	1
<i>Saksbehandler/utreder***</i>						
2020	74,3 %	25,7 %	39,8	73,7 %	26,3 %	3,8
2021	70,3%	29,7%	40,1	100%	0	4,3
<b>Undervisnings- og forskerstillinger</b>						
<i>Årsverk i førstestillinger av faglige stillinger eksl. stipendiater****</i>						
2020	38,2%	61,8%	70,5	46,3 %	53,7 %	18,8
2021	40,9%	59,1%	68,15	54,3%	45,7%	13,6
<i>Professor I og II (inngår også i alle førstestillinger over)</i>						
2020	37,2 %	62,8 %	28,7	23,1 %	76,9 %	1,3
2021	32%	68%	30,3	14,3%	85,7%	1,4
<i>Andel årsverk i rekrutteringsstillinger av undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger*****</i>						
2020	45,9 %	54,1 %	40,5	45,9 %	54,1 %	40,5
2021	49%	51 %	42,1	49%	51%	42,1
* Adm dir (1062)						
** HR sjef (1056), Komm.sjef (1057) IKT sjef (1407), AFB sjef (1407), Studiesjef (1407), Eiendomssjef (1407), instituttleder (1475), arkivleder (1072), seksjonssjef (1211) og kontorsjef (1054)						
***Førstefullmektig (1069), sekretær (1070), førstesekretær (1063), konsulent (1064), konsulent (1065), førstekonsulent (1408), rådgiver (1434), spesialrådgiver (1220), seniorkonsulent (1363) og seniorrådgiver (1364),						
**** professor (1013), professor II (9301), førsteaman (1011), førstelektor (1198), postdoktor (1352), forsker (1109, 1110, 1183),						
***** stipendiater (1017 og 1378)						

### Kommentarer til tabell

I 2021 er andelen kvinner ved NIH totalt på 46,7% (45,6 % i 2020). Andelen kvinnelige professorer ved NIH har gått ned med 0,6 årsverk fra 10,3 årsverk i 2020 til 9,7 årsverk i 2021. I prosent utgjør dette 32 % i 2021 mot 37,2 % i 2020. Når det gjelder stipendiatstillinger har andel kvinner økt fra 45,9 % i 2020 til 49% i 2021.

### **3. Tilstandsrapport knyttet til Handlingsplan for likestilling og mangfold 2021-2025**

Ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2021-2025 ble vedtatt av styret i mars 2021. Følgende tilstandsrapportering er knyttet til målene satt i handlingsplanen for ansatte og studenter.

#### *3.1 Handlingsplanens mål*

På overordnet nivå plikter NIH årlig å ivareta sin aktivitet- og redegjøringsplikt. Arbeidet med å følge opp handlingsplanen skal anses som en prosess, og ikke som en tilstand. Hovedfokus er ikke rapporteringen i seg selv, men hvordan det jobbes aktivt med de ulike tiltakene underveis. Handlingsplanen er inne i sitt første leveår, og pandemien har satt en stopper for de del tiltak. Denne rapporten skal si noe om status per 2021.

#### **A) Rekruttere mangfold**

##### **NIH skal:**

- Jobbe målrettet mot en åpen, profesjonell og inkluderende intern kultur som profilerer NIH som et attraktivt studie- og arbeidssted. Det skal jobbes aktivt med å tiltrekke seg en bredere sammensetning av studenter og ansatte fra hele befolkningen.
- Benytte maler for utlysningstekst som ivaretar mangfoldsperspektivet og utarbeide kompetansekrav som appellerer til et mangfold av søkere.
- Sikre at kvalifiserte søkere innkalles til intervju, og praktisere moderat kjønnskvoltering til stillinger med ujevn kjønnsbalanse.
- Kvalitetssikre intervjumaler/referanseintervjumaler for å sikre like muligheter, og videre at saklige og nøytrale vurderingskriterier ligger til grunn.
- Sikre at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess har tilstrekkelig kunnskap om hvordan man kartlegger og vurderer variert og unik kompetanse.
- Påse at metodene som brukes i rekrutterings- og seleksjonsprosesser er standardiserte, godt validerte og tar høyde for mulige subjektive vurderinger så vel som nøytrale parameter.

##### **Rapport 2021:**

- NIH tilstreber å fremstå, gjennom måten vi presenterer oss på netter/sosiale medier, som en åpen, profesjonell og et inkluderende arbeids- og studiested.
- NIH har justert sine maler benyttet til utlysninger for bedre å ivareta mangfoldsperspektivet, da med spesielt fokus på inkluderingsdugnaden.
- Maler til intervju, referanseintervju og innstilling er justert og kvalitetssikres av HR før ansetteselsutvalget fatter et vedtak. Dette skal sikre at saklige og nøytrale vurderingskriterier ligger til grunn ved en ansettelse. Dette skal også sikre at de som er involvert i rekrutteringsprosessen har tilstrekkelig kunnskap til å kunne ivareta sin rolle.

## **B) Beholde mangfold**

### **NIH skal:**

- Sikre bedre muligheter for at arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne skal kunne konkurrere om stillinger. Ved en eventuell ansettelse, skal de ansatte kunne utføre og oppleve fremgang gjennom tilstrekkelig tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette sikres gjennom lover og regler for universell utforming.
- Utvikle holdninger som ivaretar alle grupper ansatte, og fokusere på å opprettholde et godt arbeidsmiljø som sikrer at NIH ikke mister godt kvalifisert arbeidskraft.
- Tilrettelegge arbeidet for grupper som har behov for dette, og sørge for lik mulighet til kompetanseutvikling.
- Kartlegge muligheter for forfremmelse i alle stillingskategorier for de underrepresenterte gruppene.
- Sikre at ansatte ikke blir utsatt for mobbing og trakassering med bakgrunn i deres tilhørighet til underrepresenterte grupper. Dette ved å arbeide aktivt med et bevisst forhold til annerledeshet, og ved å ha rutiner som sikrer at saker tas tak i og påse at tiltak og oppfølging igangsettes umiddelbart.

### **Rapport 2021:**

- Det fremkommer av utlysningsteksten at mangfold og inkludering er noe NIH anser som en styrke, og at høgskolen har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert kjønnsammensetning. NIH ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.
- Det tilstrebes å legge til rette for alle ansatte som har behov for tilrettelegging, og alle skal ha like muligheter til kompetanseutvikling.
- Det jobbes aktivt og bevisst med rutiner som skal sikre at NIH ivaretar sitt ansvar som en ansvarlig arbeidsgiver knyttet til oppfølging av saker knyttet til mobbing og trakassering.

## **C) Fremme mangfold**

### **NIH skal:**

- Arrangere jevnlige aktiviteter for å øke oppmerksomheten rundt mangfold.
- Legge til rette for NIHs deltakelse i Oslo Pride.
- Initiere en mangfoldspris som deles ut av ULIM til avdelinger /institutter/ personer som har utmerket seg ved å skape en kultur og holdning som fremmer inkludering i arbeidsdagen ved NIH.
- Jobbe med prosjekter som fremmer mangfold og medarbeiderskap.
- Fasilitere treff for erfaringsutveksling mellom studenter og ansatte som opplever at de tilhører en eller flere minoritetsgrupper. Erfaringsutvekslingen kan gi innspill til konkrete tiltak for et mer inkluderende og mangfoldig NIH.

## Rapport 2021:

- En del av planlagte aktiviteter har utgått da pandemien har satt sine begrensninger for det.
- Det skal utvikles kriterier for mangfoldsprisen ved NIH i 2022.

### 3.2 Rapportering på aktuelle tiltak

Den årlige rapporten til styret skal si noe om hvilke tiltak som er gjennomført og forpliktet NIH til å føre en mangfoldspolitikk hvor ansvaret tydelig plasseres.

### Styring og ledelse

Styring og ledelse – NIH skal	Ansvar	Rapport 2021
Forsterke utvalg for likestilling, mangfold og inkludering sin rolle ved NIH, og sikre at utvalget har en bred representasjon som gjenspeiler arbeidsområdene.	Styret	Utvalget ble utvidet med en rolle fra kommunikasjon i styremøte i mars 2021. Dette har sikret en bredere representasjon i utvalget gjennom de ulikesakene har håndtert i 2021.
Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, og synliggjøre arbeidet i årlig statusrapport (ULIM).	Styret	Ny handlingsplan ble vedtatt av styret i mars 2021.
Forankre likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet i strategiske planverk og budsjetter som synliggjør prioriterte tiltak på institutter og i avdelinger.	Styret	Det er innarbeidet flere tiltak fra handlingsplanen i overordnet virksomhetsplan (OVP) for NIH for 2022. Dette skal sikre at tiltakene blir fulgt opp i større grad.
Ha en tydelig rekrutteringsstrategi for å rekruttere personer fra underrepresenterte grupper til lederstillinger gjennom å kontakte relevante fagmiljøer/nettverk for å finne kvalifiserte søkere som motiveres til å søke på ledige stillinger.	NIH ved hjelp fra ledere som ansetter	Dette jobbes med fortløpende.
Ansvarliggjøre enhetene i arbeidet med å utvikle egne handlingsplaner hvor det skal innarbeides tiltak rettet mot likestilling, mangfold og inkludering med utgangspunkt i de utfordringer som finnes på den enkelte enhet.	Enhetsledere	Noen enheter har laget egne handlingsplaner, men dette gjelder ikke alle enhetene. Noen enheter rapportere at dette allerede inngår i enhetens verdier om inkludering - alt fra fokus i prosesser, deltagelse i utvalg og sørge for riktig kompetanse. Dette uansett et utbedringspunkt til neste år.
Utvikle og sørge for at veiledere fra bachelor til PhD nivå gjennomfører obligatorisk veilederkurs.	HR fasiliterer/ instituttledere	Det er et kompetansekrav for å være PhD-veileder, men ikke innført på bachelor og masternivå enda. Dette må igangsettes i 2022.
Lage retningslinjer for hva som inngår i akademisk frihet og akademisk diskurs.	Instituttledere (FL)	Arbeidet er ikke igangsatt.
Lage etiske retningslinjer ved NIH.	Styret	Arbeidet er ikke igangsatt.
Lage føringer for hva som inngår i «hverdagsledelse» og øke	HR (inngår i lederopplæring)	NIH har gjennom høsten 2021 planlagt lederopplæring for ledere og mellomleder.

bevissthet blant ledere om at man som leder er hovedansvarlig for å bygge en opplevd god, sunn og inkluderende kultur blant sine ansatte.		Selve opplæringen skal igangsettes sommeren 2022.
---	--	---

### Rekruttering av ansatte

Rekruttering av ansatte – NIH skal	Ansvar	Rapport 2021
Ha en rekrutteringspolitikk som vektlegger rekruttering av et mangfoldig utvalg kompetente og fleksible medarbeidere.	HR	Det er ikke utarbeidet en egen rekrutteringspolitikk for NIH. Men arbeidet rundt rekrutteringer er innarbeidet i hele rekrutteringsprosessen.
Utforme stillingsutlysninger bredt og på en måte som gjør det attraktivt for underrepresenterte grupper å søke.	HR/ledere	Er igangsatt.
Bevisstgjøre medlemmer i bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg om egne holdninger/implisitt bias og vektlegging av likestilling og mangfold.	HR/Innstillende myndighet	Sakkyndig komite skal operer etter en veileder laget av NIH for å ivareta dette.
Benytte seg av maler for utlysning, intervjuguide, referanseintervju, prøveundervisning og innstilling for å sikre at alle kandidater er godt ivaretatt på like vilkår gjennom hele prosessen.	HR/instituttledere	Dette er iverksatt.
Tillegge erfaring med likestilling- og mangfoldkompetanse vekt ved rekruttering til lederstillinger.	Leder	Dette er en del av vurderingskriteriet.
Tilby nyansatte kurs med informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner.	HR	Egne kurs er ikke avholdt i 2021, men dette inngår som tema i introkurs for nyansatte. Dette ble gjennomført i 2020, og vil gjenopptas i 2022.
Sørge for at det foreligger rutiner for tilstrekkelig ivaretagelse av nyansatte med internasjonal bakgrunn. De skal tilbys egen ansattdag hvor informasjonen er på engelsk, og videre få tildelt en fadder ved ankomst. I sin første tid på NIH skal de få tilstrekkelig norskopplæring. Det hviler et særskilt ansvar på leder for å sørge for at nyansatte med internasjonal bakgrunn blir inkludert i enheten på best mulig måte.	Ledere	Det blir stadig flere ansatte som kommer fra utlandet, men per dags dato har ikke NIH et mottaksapparat som dekker behovet knyttet til spørsmål om opphold, skatt, pensjon med mer. Dette er hovedfokus å finne en bedre løsning på i 2022.  NIH sender sine nyansatte på norsk kurs som tilbys av UiO.  Når det gjelder nettsider og informasjon på engelsk på våre nettsider er dette ikke tilstrekkelig, og er noe som må utbedres i kommende periode.

### Studentrekruttering

Studentrekruttering – NIH skal	Ansvar	Rapport 2021
<p>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.</p>	<p>NIHs ansatte sammen med studentene</p>	<p>Dette er gjennomgående i alt NIH foretar seg også for studentene.</p> <p>Studentundersøkelsen for 2021 viser at NIH har et godt faglig og sosialt miljø. Undersøkelsen viser at 2 av 3 NIH-studenter opplever å bli integrert i studiemiljøet, og studentene er videre tilfredse med studiene sine på NIH. På såkalt «overordnet tilfredshet» (en kombinasjon av faglig og sosial tilfredshet) gir de NIH-karakteren 4,1, som er over landsgjennomsnittet. Det er likevel et viktig arbeid fremover for NIH.</p>
<p>Initiere rekrutteringstiltak med fokus på både faglig innhold og studiemiljø for studieprogram med sterk underrepresentasjon av ett kjønn.</p>	<p>Instituttledere/STA/ledelsen</p>	<p>Dette er ikke igangsatt i 2021.</p>
<p>Sørge for rekruttering av studenter i et langsiktig perspektiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurdere indirekte studentrekruttering allerede på barne- og ungdomsskolenivå</li> <li>• Vurdere andre arenaer enn skolebesøk: idrettslag/klubber, festivaler (MELA), foreldrekvelder, forandringshuset, bydelenes fritidsklubber og delta på Oslo kulturnatt. Dette skal gjennomføres med bistand av OMOD for å sikre og skape gode møteplasser.</li> </ul> <p>NIH ønsker en mangfoldig studentmasse – hvordan synliggjøre dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydeliggjøre utdanningene ved høgskolen – hva blir jeg ved å studere på NIH?</li> <li>• NIH skal følge gratisprinsippet, som medfører at det i planlegging av undervisningen skal legges til grunn at studentene ikke skal</li> </ul>	<p>NIH i samarbeid med STA/KOMM</p>	<p>Det er viktig å produsere innhold og synliggjøre karriereveier både på nih.no og på Instagram. Dette prioriteres høyt, og innholdet må stadig oppdateres og fornyes for å følge med i tiden.</p> <p>Fremover er det også ønskelig å vise karriereveier for stipendiatene. <a href="https://www.nih.no/studere-pa-nih/jobbmuligheter/">(https://www.nih.no/studere-pa-nih/jobbmuligheter/)</a></p> <p>Det er rekruttert en ny ansatt som skal ivareta dette arbeidet utover. Det er her viktig med en langsiktig rekrutteringsstrategi må utarbeides i tett samspill med instituttene.</p> <p>NIH dekker utgifter for studenter som må reiser i forbindelse med sin undervisning (friluftsliv). Det er også tilgjengelig et utstyrlager hvor studenten kan låne utstyr til undervisningsøyemed i tillegg til øving frem mot eksamen.</p>



pålegges store kostnader med hensyn til utstyr. Sosiale forskjeller skal ikke være en begrensning for å kunne følge et undervisningsopplegg.		
Vurdere å innføre inntakskriterier som åpner NIH for studenter med annen utdanningsbakgrunn enn den idrettsvitenskapelige.	NIH sammen med SU og FL.	Dette er ikke igangsatt.

### Undervisning, forskning og formidling

Undervisning og forskning – NIH skal	Ansvar	Rapport 2021
Styrke og synliggjøre tema om mangfold slik at det gjenspeiles i forskning, veiledning og undervisning.	Vitenskapelige ansatte	Instituttene rapportere om at de er bevisst av dette, og tematikken tilstrebes å være inne på sine studieprogrammer. Mangfold er tema på instituttmøter, og felles tiltak diskuteres med jevne mellomrom på instituttmøter. Dette må likevel settes bedre i system.
Alle emner skal vurdere å inkludere litteraturkilder knyttet til mangfold der dette er faglig relevant, og disse skal knyttes opp mot emnets læringsutbytte. Vurderinger av litteraturvalg skal inngå i emnerapporten.	Programansvarlig/emneansvarlig	Dette har vært sak i Studieutvalget i 2021, og instituttene skal rapportere på dette innen 1. februar hvert år. Dette er nå satt i system.
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.	Programledere/emneansvarlige/vitenskapelige ansatte	Det er igangsatt på enkelte institutter at emneansvarlige skal gjennomgå sine emneplaner i forkant av nytt studieår for å sikre god ivaretagelse av disse temaene.  Dette skal også bli et fast punkt på programledermøter i kommende periode.
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.	STA/NIHLS/UPT/Vitenskapelige ansatte	Instituttene har fått informasjon om viktigheten av dette arbeidet, og vitenskapelige ansatte er oppfordret til å tilpasse så langt det er mulig.  Studieavdelingen har en rekke studenter som det tilrettelegges for, noen av de får også mentor som et tilretteleggingstiltak med støtte fra NAV. Det vises her til årsrapport for UPT for 2021.  Utfordringer håndteres fortløpende.

Arrangere fagdager med tema som kryssannerledeshet <sup>1</sup>	NIH arrangerer ved hjelp fra instituttene	Dette er ikke igangsatt.
Etablere faste workshoper hvor NIH samler et mangfold av studenter som kan bistå inn i studentrekrutteringen.	STA/KOMM	Dette er ikke igangsatt.
Valg av bevegelsesaktivitetene i NIHs studier, skal gjenspeile det mangfoldet som studentene møter i sin hverdag. Dette inkluderer aktiviteter utover tradisjonelle nordiske bevegelsesaktiviteter.	Programledere og emneansvarlige	IIS har avholdt møte med alle sine aktivitetslærere og andre som underviser i idrettsfag. Og hensynet til disse temaene er godt ivaretatt i de idrettene som tilbys i dag.
Bevisstgjøre studentene ved å undervise i temaer som omhandler seksuell trakassering i f. eks idretten.	Instituttleder/ Vitenskapelige ansatte	På instituttene er dette temaet en del av deres forskningsområde. Og det er f. eks laget flere seminarer blant annet IDR107 for å ivareta dette temaet for alle NIH sine studenter.  På andre institutter er det ansatt egne forskere på dette temaet.
Tilstrebe mangfoldsbalanse blant inviterte foredragsholdere ved større arrangementer som konferanser.	ULIM	Det er bevissthet rundt dette.
Markere ulike merkedager og delta på markeringer som: Kvinnedagen 8. mars, Samenes nasjonaldag 6. februar, Kvenefolkest 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)	KOMM	Det er anskaffet flagg og flagget for de ulike markeringene i 2021. NIH mangler per dags dato kun kveneflagget.

### **Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering**

<b>Kjønns- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering – NIH skal</b>	<b>Ansvar</b>	
Øke kunnskapen om kjønn- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte	HR bistår	Dette er en del av introkurset til nyansatte. Men det må også lage en god plan hvordan man skal nå ut til eksisterende ansatte.
Være med på å skape et miljø for studenter og ansatte som oppleves som trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	Ledere, ansatte og studenter.	På NIH skal alle varianter av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk være naturlig. Alle skal respekteres for den de er, og eventuelle avvik vil følges opp. Da er vi avhengig av å få vite om eventuelle slike tilfeller.

<sup>1</sup> Flere ulike årsaker til opplevd trakassering på en gang, som f.eks. nedsatt funksjonsevne, annen etnisk bakgrunn, kjønns mangfold med mer.

		For å fange opp avvik eksisterer det varlingskanaler for ansatte og studenter. Det skal være trygt å varsle. NIH har også et tett samarbeid med Studentombudet og SIO helse.  Ellers er studieveiledning åpen og tilgjengelig ved behov.
Gjennomføre opplæring med Studentstyret og studenttillitsvalgte for å forebygge seksuell trakassering i forbindelse med fadderuken og andre sosiale arrangementer i høgskolens regi.	HR	Denne opplæringen er satt i system, og gjøres 2 ganger i året for tillitsvalgte. Og videre i forbindelse med fadderuken.
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte om seksuell trakassering og håndtering av varsler om dette.	HR	Dette er ivarettatt i 2021 i forbindelse med HMS opplæring for ledere.
Arrangere seminar/workshop om kjønn- og seksualitetsmangfold	ULIM sammen med HR	Dette er ikke igangsatt.
Arrangere årlige workshops for stipendiater og andre midlertidig ansatte med opplæring rundt seksuell trakassering og håndtering av et varsel.	HR	Dette ble ikke gjennomført i 2021 med unntak av de stipendiatene som deltok på nyansattdagen.
Etablere et lavterskeltilbud hvor ansatte som opplever mobbing/trakassering kan henvende seg med en nøytral part for en samtale før de avgjør om de ønsker å ta saken videre.	Ledelsen	Dette er ikke igangsatt i 2021.

### Kompetanse og karriereutvikling

Kompetanse og karriereutvikling - NIH skal	Ansvar	Rapport 2021
Etablere et lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver.	HR sammen med ledelsen	Dette er under utarbeidelse i 2021.
Iverksette tiltak for å bedre mangfoldsbalansen blant forskningsgruppelidere med spesielt fokus på store prosjekter.	Instituttledere	Instituttene rapportere om en rekke tiltak for 2021 hvor det er viktig at medarbeidere representerer et mangfold knyttet til etnisitet. Dette er også fokus i ansettelsesprosesser.
Tilby kvinner som ønsker å satse på personlig opprykk til professor innen utgangen av 2025 deltagelse i et opprykksprosjekt basert på å: • legge til rette for at det kan oppnås opprykk i jobbhverdagen	Instituttledere/ ledelsen	NIH har en gruppe som ledes av tidligere rektor professor Kari Bø. Det skal igangsettes ytterligere tiltak i 2022.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• informere om krav til og utforming av søknad om personlig opprykk</li> <li>• tilby deltakerne mentorer og andre uformelle veiledere</li> <li>• arrangere felles samlinger med erfaringsutveksling og nettverksbygging</li> <li>• arrangere skriveverksted</li> </ul>		
Tilby kompetansetiltak for kvinner i tekniske og administrative stillinger som kvalifiserer til lederstillinger	HR/AL/ledelsen	Dette blir en del av det kommende lederutviklingskurset.
Tilby presentasjons- og medietreningskurs til vitenskapelige ansatte.	KOMM	Det er tilbudt et komprimerte nettbaserte videokurs i 2021. Våren 2022 skal det tilbys skrivekurs.
Ha en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfase og tilby muligheter for faglig utvikling.	HR	Dette er ikke igangsatt i 2021.

### Informasjon og holdningsskapende arbeid

<b>Informasjon og holdningsskapende arbeid – NIH skal</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Rapport 2021</b>
Tilstrebe å tilfredsstillende DIFIs anbefalinger og regler for universell utforming på NIHs interne og eksterne nettsider.	KOMM	<p>Det er i 2021 blitt utviklet en handlingsplan med et mandat som webredaktør følger opp. NIH tilbyr innholdsprodusenter opplæring og jobber med kvalitetssikring av innhold på nett. NIH er godt i gang med UU-tilpasninger på nih.no, men har en vei å gå på intranettet.</p> <p>Det skal lages en tilretteleggingserklæring som skal legges på nett for å gi folk som trenger tilrettelegging en oversikt over hva vi har gjort av UU-tilpasninger på nih.no</p>
Sørge for at likestilling og mangfold er synlig i høgskolens profilering, informasjonsmaterieil, trykksaker, bildebruk og gjennom offentlig markeringer. Vi skal ha en bevisst holdning til hvordan vi framstår i alle høgskolens kanaler.	ULIM sammen med KOMM og Studentstyret	Vi har et bevisst forhold til å bruke bilder som viser mangfold i NIHs kanaler. Samtidig ønsker vi autentiske bilder som spiller NIHs studentmasse.
Utvikle en helhetlig markedsføringsstrategi for studiene ved NIH, og informasjonsmaterieillet må utformes slik at det appellerer til mangfold	KOMM	Dette er ikke igangsatt utover at vi arbeider med å øke engelsk innhold på nih.no. Dette arbeidet kan igangsettes når ny medarbeider som har dette ansvaret er på plass i mars 2022.
Etablere og bekjentgjøre klare regler for kommunikasjon via e-post, og konsekvenser dersom disse brytes.	Ledelsen	Dette er ikke igangsatt.

## Vedlegg 1: Diverse oversikter over kjønnsbalanse

### Kvinneandel på institutter:

Kvinneandel på NIHs institutter per 1. november 2020	Kvinner i %	Totalt antall stillinger
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap		
2021	43 %	38,4
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier		
2021	39 %	26,21
Institutt for idrettsmedisinske fag		
2021	62 %	38,4
Institutt for fysisk prestasjonsevne		
2021	31 %	37,26

### Studentopptak for 2020-2021

	Totalt antall stud.	Kvinneandel 2021	Kvinneandel 2020
<b>HELTID</b>			
1BA FKI	-	-	54 %
1BA FL	32	25 %	28 %
1BA SPM	35	34 %	38 %
1BA TI	37	43 %	49 %
1BA THP	75	59 %	56 %
IS	33	64 %	55 %
2BA FKI	37	51 %	56 %
2BA FL	25	32 %	36 %
2BA SPM	44	34 %	50 %
2BA TI	41	39 %	36 %
2BA THP	75	53 %	53 %
3BA FKI	40	55 %	30 %
3BA FL	16	31 %	33 %
3BA SPM	43	49 %	28 %
3BA TI	29	38 %	46 %
3BA THP	67	51 %	42 %
FAF	17	59 %	75 %
PPU	37	38 %	41 %
IKU - avlyst	-	-	-
LUPE	41	56 %	-
MAIVI, inkl EMA	110	30 %	52 %
MA FYS	21	43 %	-
<b>Totalt heltid</b>	<b>855</b>	<b>45 %</b>	<b>46 %</b>

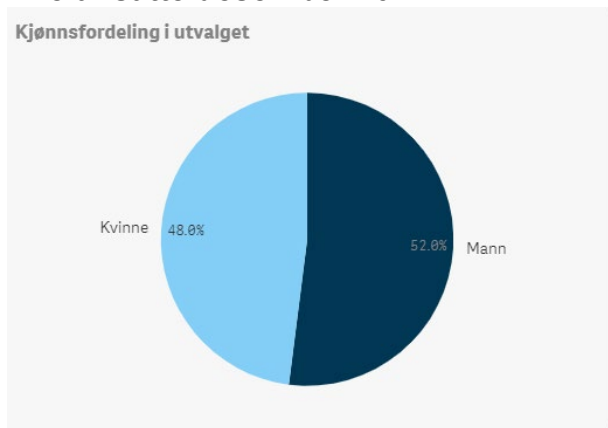
<b>DELTID</b>			
KRD1	11	82 %	70 %
KRD2	-	-	25 %
FLD1	-	-	84 %
FLD2	32	66 %	-
<b>Totalt deltid</b>	<b>43</b>	<b>70 %</b>	<b>76 %</b>

<b>TOTALT NIH</b>	<b>898</b>	<b>46 %</b>	<b>48 %</b>
-------------------	------------	-------------	-------------

## Vedlegg 2

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven skal NIH gjennomføre en lønnskartlegging fordelt på kjønn.

### Alle ansatte desember 2021



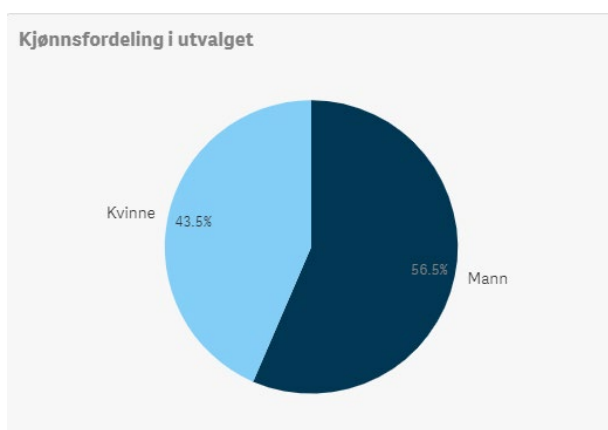
Gjennomsnittlig lønn kvinner

**612 479**

Gjennomsnittlig lønn menn

**646 591**

### Fast ansatte desember 2021:



Gjennomsnittlig lønn kvinner

**644 309**

Gjennomsnittlig lønn menn

**677 419**