

**Sak 11/25 Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM) -
årsrapport for 2024**

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 2024. Den ble fremlagt for Utvalg for likestilling, inkludering 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 2024 til orientering.

Vedlegg:

1. Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold – årsrapport for 2024

Likestilling, inkludering og mangfold ved NIH

Årsrapport for ULIM 2024

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 2024. 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. oktober 2024 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. Når det gjelder rapportering av lønn er endringer etter lokale lønnsforhandlinger 2024 ikke med da disse først avsluttes i februar 2025.

Introduksjon	1
Rapport for aktivitet i ULIM i 2024.....	2
a. Endring i sammensetningen av utvalget	2
b. Møtevirksomheten i utvalget - hva ble behandlet/diskutert i ULIM i 2024.....	2
c. Prioriteringer for 2025	3
Arbeid med oppfølging av handlingsplanen i 2024.....	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	6
7 Informasjon og holdningsskapende arbeid	6
Nøkkeltall likestilling	6
Andelen kvinner i professor/førsteamanuensisstillinger	6
Kvinneandel per enhet	7
Andel faste/midlertidige ansatte	7
Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)	7
Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader og ansatte.....	7
Studenter.....	7
Ansatte - lønn fordelt på kjønn og stilling	7

Rapport for aktivitet i ULIM i 2024

I løpet av 2024 har ULIM arbeidet aktivt med en rekke prioriterte områder. Dette inkluderer gjennomføringen av satsinger som Pride og mangfoldsdag. 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 2024 som helhet var det god aktivitet knyttet til handlingsplanen og ULIMs fokusområder, og vi ser frem til å videreføre gode tiltak og forsterke innsatsen også i 2025.

I det kommende året ønsker ULIM å videreføre og forbedre de initiativene vi allerede har lansert, som Pride-markeringen og Mangfoldsdagen. I tillegg blir det viktig å arbeide med en ny handlingsplan for perioden 2026-2030.

En av de viktigste utfordringene ULIM ser framover er behovet for vedvarende arbeid for å skape gode holdninger, kunnskap og bevissthet 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 forbedringspotensial, 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

Fra 2024 er utvalget utvidet ved at sekretæren for Utvalget for praktisk tilrettelegging (UPT) deltar i ULIM med en observatørrolle. Fra høsten 2024 er professor Simon Beames leder for utvalget.

b. Møtevirksomheten i utvalget - hva ble behandlet/diskutert i ULIM i 2024

Utvalget har hatt fem møter i 2024, som har dreid seg om en rekke temaer med relevans for utvalget. Det har vært planlagt og avholdt en mangfoldsdag 3. september der Aina Kristin Seland Kirsebom holdt et foredrag om kjønn, skam og kroppskulturer, og det ble holdt en panelsamtale med tema "Har alle kjønn like sjanser i skole og idrett?". Det var særlig førsteårsstudenter som var målgruppe, og det var timeplanfestet for dem. ULIM ønsker at mangfoldsdagen i 2025 skal være obligatorisk for førsteårsstudenter og års- og påbygningsstudiene, og åpent for alle så langt det er plass.

Pride ble markert på flere måter, blant annet med en utstilling i biblioteket. Studentstyret arrangerte deltakelse i Pride-paraden. Det ble arrangert en gjesteforelesning med lisahunter i samarbeid med IIS. Temaene inkluderte kjønn og kjønnsidentitet, det å være en minoritet, og betydningen av å ha allierte i idrett og kroppsøving. En podcastepisode med Fiona Dowling og lisahunter ble publisert i NIH-podden med tittel «Leaving the Playing Field: Practical Advice for Inclusive Coaching and Teaching in Sports».

ULIM har ønsket å se på hvordan man kan få mer kunnskap om minoritetsstudenters opplevelser ved NIH. Det er i den forbindelse ingangsatt et forskningsprosjekt om «Understanding the lived experience of minority students at NIH». Kristin Vindhol Evensen og Simon Beames analyserer sekundærdata og jobber med en søknad til SIKT om godkjenning til å gjennomføre individuelle intervjuer og fokusgruppeintervjuer med NIH-studenter som føler at de er en del av en minoritetsgruppe av noe slag.

I regi av UPT har det vært satset på kompetanseheving innen tilrettelegging for studenter blant de ansatte, som ULIM har stilt seg bak. Erfaringen er at man begynner å se fruktene av arbeidet ved at tilretteleggingssaker går lettere. I tillegg har ULIM diskutert forholdet mellom akademisk ytringsfrihet og NIH's handlingsplan for likestilling. Et annet viktig tema har vært hvordan midler til å drive mangfoldsarbeidet i tråd med handlingsplanen kan sikres. ULIM har videre tatt opp andre aktuelle saker og temaer i møtene, møtereferater følger vedlagt.

c. Prioriteringer for 2025

Konkrete tiltak som er planlagt:

- Arbeid med handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for en ny femårsperiode. Inneværende handlingsplan gjelder for perioden 2021 - 2025
- Mangfoldsdag 2. september. ULM er tildelt 40 000,- for arrangering av Mangfoldsdagen fra eksterne kilder.
- Markering av Pride i mai og juni
- ULM 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. Prosjektet «Understanding the lived experience of minority students at NIH» vil se nærmere på dette.

Arbeid med oppfølging av handlingsplanen i 2024

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 på aktivitet og implementering av tiltak i 2024, for å synliggjøre hvordan det arbeides med planen. Allerede innførte tiltak som er rapportert om i rapporten for 2021, 2022 og 2023 vil dermed ikke gjentas.

Handlingsplanens mål er nærmere konkretisert i en tiltaksplan som er delt opp i syv ulike emner. Aktiviteter i 2024 blir nærmere beskrevet under hvert enkelt emne.

1 Styring og ledelse

Tiltaksplanen: Forsterke utvalg for likestilling, mangfold og inkludering sin rolle ved NIH, og sikre at utvalget har en bred representasjon som gjenspeiler arbeidsområdene.

Tiltak i 2024: ULM ble styrket med en observatørrolle for sekretæren for UPT (Utvalget for praktisk tilrettelegging)

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 2024: Tre ledersamlinger er holdt i løpet av 2024, bl.a. med temaer som psykologisk trygghet og refleksjoner rundt ulike ledersperspektiver og hva vi legger i "god ledelse". Organisasjonskultur og arbeidsmiljø har også vært tema i forberedelser til gjennomføring av ny ARK-undersøkelse i 2025.

2 Rekruttering av ansatte

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

Tiltak i 2024: Informasjon om uakseptabel atferd og hvordan man kan si fra ved NIH inngår i introsamtale med HR for nyansatte. Mini-seminar om forebygging av trakassering og seksuell trakassering ble holdt 6.2.2024 i samarbeid med LDO. Del en var åpent for alle ansatte, mens del to av samlingen var for eldre, tillitsvalgte og verneombud som alle fikk invitasjon til samlingen.

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 2024: Studiebarometeret 2024 gav også tilbakemelding om høy tilfredshet både faglig og sosialt. I 2024 var administrativ ledelse med på første tillitsvalgstmøte for å informere om viktigheten av tilbakemeldinger for å utvikle god studiekvalitet. Bedre inkludering av studenter i ulike prosesser har vært en del av overordnet handlingsplan 2024, og derfor fulgt opp med konkrete tiltak i 2024. Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier jobber svært aktivt med studentinvolvering og læringsmiljø.

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

Tiltak i 2024: Gjennomført tiltak i henhold til plan for rekruttering og markedsføring.

- TikTok er en egnet kanal for å nå yngre målgrupper. Studentene produserer innhold for å skape interesse og engasjement for våre studier og studentlivet på NIH.
- Arrangert Åpen dag og deltatt på digital utdanningsmesse.

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

Tiltak i 2024:

- Blant annet gjennom bevisst bildebruk (mangfold) i alle kanaler og ved å synliggjøre bredden i studietilbudet.
- Økt bruken av nynorsk.
- Det er skrevet og publisert saker og videoer med alumniportretter (kandidater med bachelor, master og phd) på nih.no, alumniveggen er oppdatert, omtaler oppslag og reposer innlegg på sosiale medier fra NIH-alumner.

Tiltaksplanen: Vurdere å innføre inntakskriterier som åpner NIH for studenter med annen utdanningsbakgrunn enn den idrettsvitenskapelige.

Tiltak i 2024: SU åpnet for at FAF-studenter fra høst 2025 kan komme fra andre utdanninger enn idrettsfaglige utdanninger.

4 Undervisning og forskning

Tiltaksplanen: Styrke og synliggjøre tema om mangfold slik at det gjenspeiles i forskning, veiledning og undervisning.

Tiltak i 2024: Det er igangsatt et nytt prosjekt, «Modest Muslim Women in Motion», ved Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier.

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

Tiltak i 2024: Flere konkrete tilretteleggingssaker er jobbet med i 2024. Hvordan tilrettelegge bedre var et av hovedtemaene på programledersamlingen i april. Seansen var organisert av leder av UPT i samarbeid med STA. En tidligere student med behov for noe tilrettelegging holdt innlegg.

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 2024:

Tilgjengelighet på læringsressurser i Canvas er målt og forsøkt fulgt opp i perioden: det er innført semesterrapportering på uu-status i alle emner, som fra 2023 ble utvidet med en midtveisrapport. Begge deler sendes instituttleder for videre oppfølging av emneansvarlig og fagmiljø.

Det er gitt informasjon og opplæring på institutter og tilbud om opplæring en-til-en. Videre er det utarbeidet ressurser som forklarer hva som er viktigst å ta tak i, hvordan man kan benytte Ally (uu-verktøy i Canvas) og hvordan man bruker de innebygde tilgjengelighetsverktøyene i Microsofts programmer.

Det er etablert en tekstingstjeneste for å sørge for undertekst på alle egenproduserte undervisningsfilmer, og det er informert om krav til synstolking med forslag om fremgangsmåte.

Det er også utarbeidet en tilgjengelighetserklæring for Canvas som oppdateres minimum årlig. I denne ligger en tilbakemeldingsfunksjon som hjelper oss å ta tak dersom studenter melder om feil og mangler.

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

Tiltak i 2024: Det er opprettet et ambassadørteam som jobber tett med kommunikasjonsavdelingen og NIH Videre med utvikling av rekrutteringsplaner og innholdsproduksjon til sosiale medier.

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 2024:

- I 2024 har NIH markert flere av de nevnte dagene i med arrangementer, i våre kanaler på nett og i sosiale medier, og med flagging.
- Republisert podcastepisode om psykisk helse ("Fysisk aktivitet som behandling for psykisk syke"),
- Laget sak om Camp spinal
- Saker om forskning på paraidrett
- Saker om kvinnehelseforskning og
- Pride ble markert på flere måter, blant annet med en utstilling i biblioteket og podcast
- Studentstyret arrangerte deltakelse i Pride-paraden.
- Det ble arrangert en gjesteforelesning med lisahunter i samarbeid med IIS.
- Under NIH-arrangementet Åpen fagdag 8. mars 2024 var halve dagen satt av til tema knyttet til kvinnehelse.

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 2024: En mangfoldsdag ble gjennomført 3. september, med foredrag om kjønn, skam og kroppskulturer, og panelsamtale med tema "Har alle kjønn like sjanser i skole og idrett?". Det var særlig førsteårsstudenter som var målgruppe, og det var timeplanfestet for dem, men arrangementet var åpent for alle.

Tiltaksplanen: Gjennomføre opplæring med Studentstyret og studenttillitsvalgte for å forebygge seksuell trakassering i forbindelse med fadderuken og andre sosiale arrangementer i høgskolens regi.

Tiltak i 2024: Sikresiden.no sine verktøy brukes til forebyggende arbeid før fadderuken. Studentene får tilgang til sikresiden.no og en fysisk forelesning i regi av sikresiden/lykkepromille. Alle faddere må gjennomføre kunnskapsspillet "Trygg fadder" før fadderuken starter.

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

Tiltak i 2024: Informasjon om uakseptabel atferd og hvordan man kan si fra ved NIH inngår i introsamtale med HR for nyansatte. Mini-seminar om forebygging av trakassering og seksuell trakassering ble holdt 6.2.2024 i samarbeid med LDO. Del en var åpent for alle ansatte, mens del to av samlingen var for ledere, tillitsvalgte og verneombud som alle fikk invitasjon til samlingen.

6 Kompetanse og karriereutvikling

Tiltaksplanen: Iverksette tiltak for å bedre mangfoldsbalansen blant forskningsgruppelidere med spesielt fokus på store prosjekter.

Tiltak i 2024: Det har vært arbeidet aktivt for kjønnsbalanse i forhold til prosjektledere.

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

Tiltak i 2024: Det er gjennomført medietreningskurs januar 2025.

7 Informasjon og holdningsskapende arbeid

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

Tiltak i 2024: Kravene er i stor utstrekning ivarettatt på nih.no, men det er fortsatt en jobb å gjøre på intranettet «Innersvingen».

Tilgjengelighetserklæring for nih.no finnes på denne lenken:

<https://uustatus.no/nb/erklaringer/publisert/08448b1d-1eb8-4c6c-8329-7f5ac45a504d>

Se også om tiltak rundt universell utforming under punkt 4.

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

Tiltak i 2024: Vi har lite trykksaker, men høy bevissthet knyttet til likestilling og mangfold i måten vi framstår i NIHs kanaler.

Tiltaksplanen: Etablere og bekjentgjøre klare regler for kommunikasjon via e-post, og konsekvenser dersom disse brytes.

Tiltak i 2024: Et nytt IT-reglement er innført, der dette er berørt: «Du skal oppføre seg som en god representant for NIH, og ikke fornærme eller forulempe andre. Vanlige standarder for alminnelig god oppførsel må følges. Utilbørlig, krenkende og annen uønsket bruk av IT-ressursene vil kunne medføre reaksjoner og disiplinære tiltak.»

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. Dette tallet ønsker NIH å forbedre. Etter at tallene for 2024 er rapportert er det to kvinnelige førsteamanuenser som har fått personlig opprykk til professor, og per desember er kvinneandelen 32% ifølge våre tall. 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 handlingsplanen 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 2024, og med variasjon på den enkelte enhet fra 38 til 65 %. Se tabell d.

Andel faste/midlertidige ansatte

I undervisnings- og forskerstillinger var 12,4 % av årsverkene midlertidig ansatte menn, og 16,3 % midlertidig ansatte kvinner, samlet 13,9 % 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 2024. 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 61 % av disse årsverkene. 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 2020-2024

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 2020-2024

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

Kvinneandel NIHs studier per 23.08.2024

Oversikten over studentene per 23.08.2024 viser en variert kvinneandel for 2024 innenfor det enkelte fag, med et totalt tall på 53 % kvinner. Se tabell n.

Ansatte - lønn fordelt på kjønn og stilling

Alle ansatte desember 2024

Per desember 2024 hadde kvinner samlet sett 94,6 % av menns årslønn. Se tabell/figur o.

Fast ansatte desember 2024

Per desember 2024 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 98,9 og 99,5 % av menns lønn i henholdsvis professor- og førsteamanuensisstillinger. For stipendiat SKO 1017 er nivået på 100,4 %. Stillingene som ligger noe

høyere i forskjell mellom kjønn, er stillinger med forholdsvis få ansatte. Individuelle forskjeller ligger bak ulikhetene her, som ansiennitet, kompetanse og erfaring. Se tabell q.

Vedlegg:

1. tabeller tilhørende avsnittet om nøkkeltall
2. referat fra møter i ULIM i 2024

Nasjonale styringsparametere

Tabell a. [Nasjonale styringsparametre – andelen kvinner i dosent- og professorstillinger](#)

Indikator	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Gj.snitt statlige inst. 2023
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	40,91	38,76	36	38,2	36,51	37,18	32,87	29,95	31,19	28,02	37,26

Tabell b – [Andel kvinner i dosent- og professorstillinger fordelt på enhet](#)

Enhet	2020*		2021		2022		2023		2024	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen	9,2	21,74								
Institutt for fysisk prestasjonsevne	2,2	45,45	6,6	0	6,6	0	6,6	0	6,6	0
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	2	50	10,2	39,22	9,79	36,67	7,2	41,67	9	44,44
Institutt for idrettsmedisinske fag	10	50	8,1	55,56	10,1	54,46	10,1	54,46	11,1	49,55
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	3	33,33	3	33,33	6	16,67	6	16,67	6	0
NIH (uspesifisert underenhet)			1	0	1	0	1	0	1	0
Seksjon for kultur og samfunn	1	0								
Sum	27,4	36,5	28,9	32,87	33,49	30,13	30,9	30,74	33,7	28,19

*Tall for 2020 har blitt fordelt på feil enheter.

Tabell c. [Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger](#)

Stillingsbenevnelse	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Førsteamanuensis	42,21	34,74	34,78	37,5	37	40,89	32,31	43,8	48,77	48,13	41,57

Tabell d. [Kvinneandel per enhet](#)

Enhetsnavn	2024	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen	74,7	57,7

Enhetsnavn	2024	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Institutt for fysisk prestasjonsevne	33,7	39,76
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	47,97	48,37
Institutt for idrettsmedisinske fag	43,5	64,6
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	32,35	38,49
NIH (uspesifisert underenhet)	4,1	48,78
Sum	236,32	51,73

Tabell e. [Kvinneandel per enhet fordelt på ansettelsesvilkår](#)

Enhetsnavn	2024					
	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	71,2	56,32	3,5	85,71		
Institutt for fysisk prestasjonsevne	21,6	34,72	0,7	71,43	11,4	47,37
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	21,8	45,87	5,07	39,46	21,1	53,08
Institutt for idrettsmedisinske fag	18,45	69,65	8,65	51,45	16,4	65,85
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	22,3	23,77	1,45	31,03	8,6	77,91
NIH (uspesifisert underenhet)	3	33,33	0,1	0	1	100
Sum	158,35	48,47	19,47	53,42	58,5	60

Andel faste/midlertidige ansatte

Tabell f. [Andel faste/midlertidige ansatte i teknisk-administrative stillinger](#)

Stillings-kategori	2023					2024				
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Lederstillinger	14	78,57	21,43	9,09	0	15,2	73,68	26,32	8,93	0

Stillings-kategori	2023					2024				
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Administrative stillinger	40,25	70,43	29,57	11,29	6,72	43,05	67,48	32,52	12,05	13,57
Andre tekniske og administrative stillinger	23,4	31,84	68,16	0	6,27	21,35	31,62	68,38	0	0
Sum	77,65	60,27	39,73	8,97	5,83	79,6	59,05	40,95	9,57	5,83

Tabell g. [Andel faste/midlertidige ansatte i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling](#)

Stillings-kategori	2023					2024				
	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	4	90	10	0	0
Ingeniører	12	29,17	70,83	0	3,53	8,7	51,72	48,28	33,33	0
Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling	2,05	14,63	85,37	100	100					
Sum	19,05	38,85	61,15	4,05	17,6	12,7	63,78	36,22	18,52	0

Tabell h. [Andel faste/midlertidige ansatte i undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger](#)

Stillings-gruppe	2023				2024			
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)
Undervisnings-, forsknings- og formidlings-stillinger	84,57	17,03	14,86	15,75	85,92	16,34	12,42	13,93

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

Enhetsnavn	2023			2024		
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Administrasjonen	79,75	3,74	4,06	74,7	6,96	1,58
Institutt for fysisk prestasjonsevne	23,05	7,14	18,38	22,3	6,25	1,4
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	25,92	8,33	26,72	26,87	16,67	20,63
Institutt for idrettsmedisinske fag	24,15	29,65	17,86	27,1	25,72	42,86
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	25,2	12,31	14,44	23,75	7,83	5,56
NIH (uspesifisert underenhet)	3	0	0	3,1	0	4,76
Sum	181,07	10,7	12,73	177,82	11,93	10

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

Enhetsnavn	2023			2024		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Institutt for fysisk prestasjonsevne	13,45	42,01	57,99	8,7	56,32	43,68
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	16,3	58,9	41,1	19	51,58	48,42
Institutt for idrettsmedisinske fag	13,5	66,67	33,33	14,8	66,22	33,78
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	8	87,5	12,5	6,9	72,46	27,54
Sum	51,25	60,98	39,02	49,4	59,72	40,28

Kjønnsfordeling

Tabell k. [Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader, ansatte](#)

Indikator – Andel kvinner av...	2019	2020	2021	2022	2023	2024
totalt antall studenter	49,48	49,91	48,66	50,07	51,14	53,44
kandidater på tre- og fireårige bachelor- og yrkesutdanninger	43,84	44,53	40,88	48,55	46,86	45,08
kandidater på ett- og toårige mastergrader	54,64	47,83	47,62	49,3	38,32	48,62
avlagte doktorgrader	81,82	63,64	45,45	50	87,5	25
totalt antall årsverk	46,86	45,57	46,64	48,49	51,11	51,73
årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	39,5	39,8	41,48	43,71	47,77	46,63
årsverk i tekniske og administrative stillinger	56,18	52,75	52,89	55,27	56,05	59,7

I. [Søkertall og tilbud om opptak. Kvinner, menn 2020-2024](#)

NIH	2020		2021		2022		2023		2024	
	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak
Kvinner	4847	825	4280	955	4690	1360	5044	1340	5660	1915
Menn	5456	525	5094	885	4885	1045	5512	1220	6031	1520

m. [Opptakstall fordelt på kjønn 2020-2024](#)

Institusjon	2020		2021		2022		2023		2024	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Norges idrettshøgskole	360	265	465	490	725	640	720	640	1 060	870

n. Kvinneandel NIHs studier per 23.08.2024

Studium	Totalt antall studenter	Kvinneandel 2024	Kvinneandel 2023
HELTID			
1BA FRI	21	33 %	43 %
1BA SP	39	23 %	38 %
1BA TI	47	28 %	38 %
1BA THP	75	47 %	57 %
IS	39	49 %	44 %
ORG	113	51 %	58 %
FLL	17	47 %	-
TRL	41	34 %	-

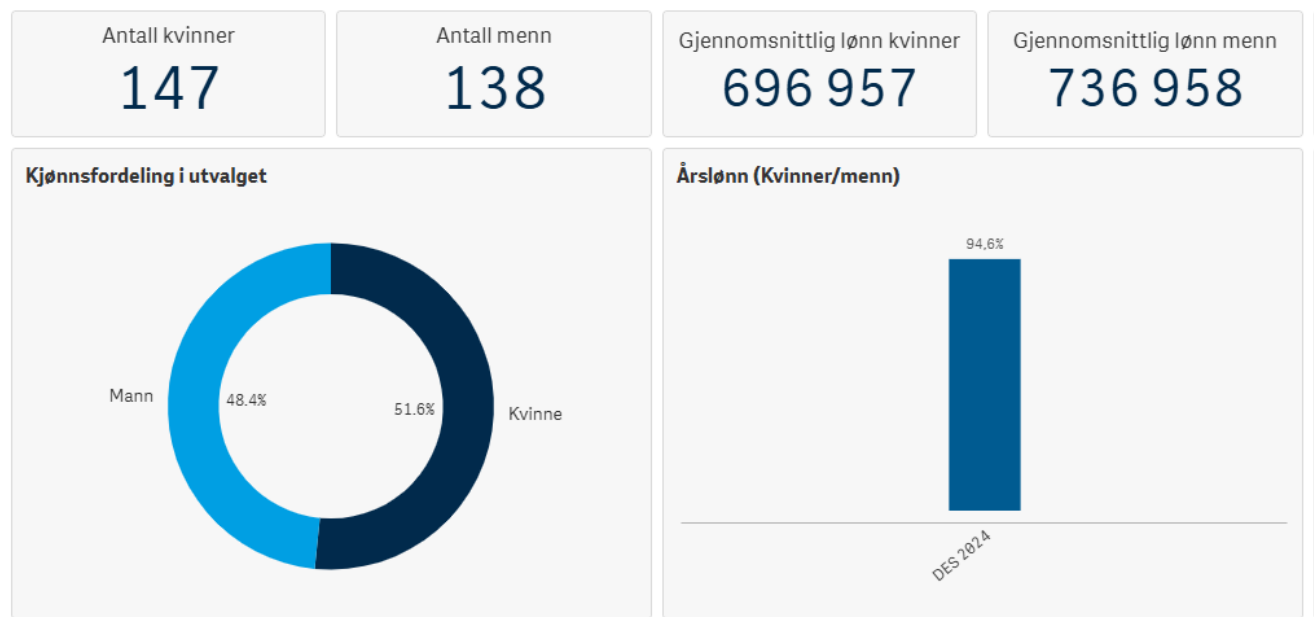
2 ORG	32	56 %	-
2BA FL	16	31 %	36 %
2BA SP	40	43 %	32 %
2BA TI	29	41 %	36 %
2BA THP	73	56 %	53 %
3BA FL	26	38 %	44 %
3BA SP	36	31 %	40 %
3BA TI	36	44 %	38 %
3BA THP	73	58 %	52 %
FAF	15	53 %	68 %
PPU	32	53 %	38 %
IKU	9	78 %	88 %
1 LUPE	51	55 %	43 %
2 LUPE	36	42 %	55 %
3 LUPE	28	57 %	56 %
4LUPE	44	61 %	-
EMA	5	40 %	20 %
2 EMA	5	20 %	100 %
1 MA IB	26	27 %	33 %
2 MA IB	27	33 %	41 %
1 MA IM	24	58 %	58 %
2 MA IM	23	65 %	65 %
1 MA IS	64	39 %	44 %
2 MA IS	78	40 %	47 %
1 MA FYS	15	67 %	47 %
2 MA FYS	18	44 %	-
Totalt heltid	1253	46 %	47 %

NIH Videre			
KRD1	27	67 %	63 %
KRD2	14	57 %	57 %
FLD1	23	39 %	-
FLD2	-	-	44 %
Personlig trener	37	70 %	57 %
Totalt NIH Videre	101	68 %	57 %

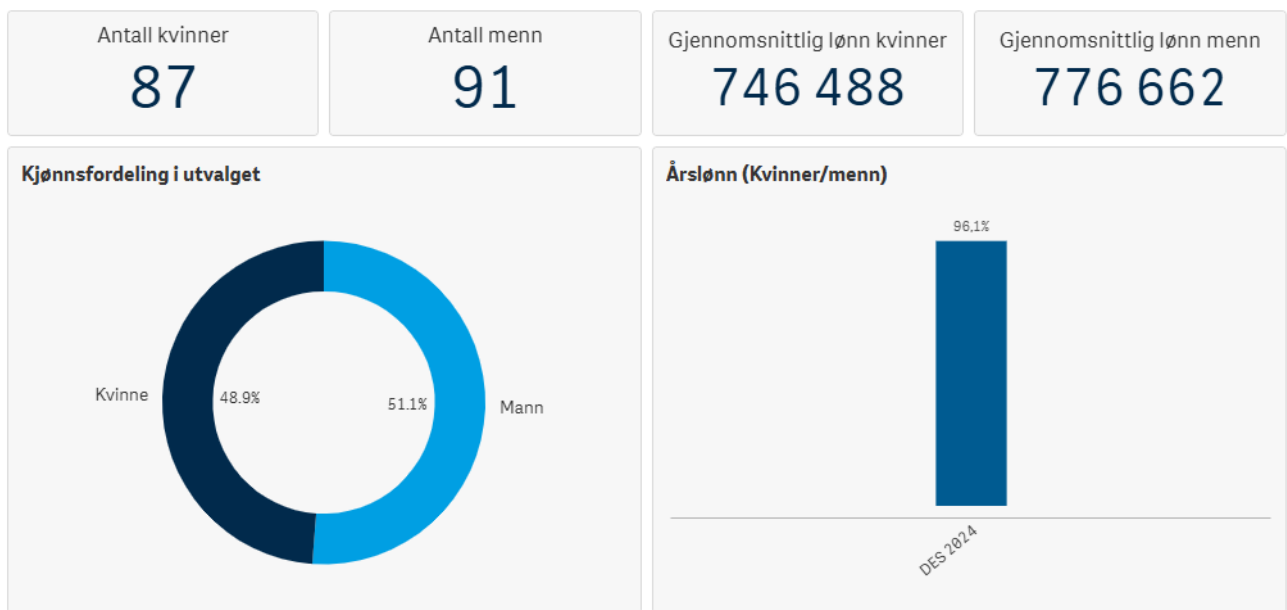
Nettstudier			
Videreutdanning kroppsøving	32	63 %	81 %
Nettemner i idrettsvitenskap	554	66 %	56 %
Online courses in Sport Sciences	41	71 %	50 %
Totalt nettstudier	627	66 %	61 %

TOTALT NIH	1981	53 %	50 %
-------------------	-------------	-------------	-------------

Ansatte - lønn fordelt på kjønn og ansettelsesforhold
Tabell n. Alle ansatte desember 2024



Tabell o. Fast ansatte desember 2024



Tabell p. Gjennomsnittlig lønn per stilling der desember 2024

Stillingsgruppe	Gjennom- snittlig lønn menn	Gjennom- snittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/ menn)	Antall kvinner	Antall menn
1087 Overingeniør	683 574	632 700	92,6%	2	4
1060 Avdelingsdirektør	1 110 466	1 034 264	93,1%	3	1
1108 Forsker	611 467	578 327	94,6%	2	3
1054 Kontorsjef	751 000	713 614	95,0%	5	1
1378 Stipendiat	646 406	614 275	95,0%	2	1
1364 Seniorrådgiver	795 616	756 923	95,1%	15	11
1198 Førstelektor	772 500	747 000	96,7%	1	1
1352 Postdoktor	675 458	655 241	97,0%	2	3
1475 Instituttleder	1 117 917	1 099 517	98,4%	3	1
1013 Professor	961 315	949 359	98,8%	13	31
1011 Førsteamanuensis	797 287	793 515	99,5%	12	20
1203 Fagarb.m/fagbrev	479 923	478 192	99,6%	1	2
1017 Stipendiat	567 402	569 856	100,4%	26	18
1407 Avdelingsleder	1 013 900	1 018 583	100,5%	1	1
1109 Forsker	698 406	704 779	100,9%	7	4
1020 Vit. assistent	495 200	500 550	101,1%	4	1
1130 Renholder	468 045	475 266	101,5%	5	5
1079 Førstebetjent	424 862	433 729	102,1%	2	3
1009 Universitetslektor	715 108	740 552	103,6%	7	9
1434 Rådgiver	614 033	646 422	105,3%	14	3
1211 Seksjonssjef	718 146	769 785	107,2%	2	1
1181 Senioringeniør	645 002	717 582	111,3%	1	1
1363 Seniorkonsulent	566 114	645 002	113,9%	1	1
1220 Spesialrådgiver	1 035 600 -	-		0	1
1137 Driftsleder	646 000 -	-		0	1
1132 Renholdsleder	593 720 -	-		0	1
1410 Bibliotekar	552 906 -	-		0	1
1136 Driftstekniker	540 440 -	-		0	4
1007 Høgsk-/øvingslærer	509 300 -	-		0	1
1019 Vit. assistent	495 200 -	-		0	1
0400 Driftsleder	474 936 -	-		0	1
1069 Førstefullmektig	441 184 -	-		0	1
1062 Direktør	-	1 300 600 -		1	0
1077 Hovedbibliotekar	-	832 100 -		1	0
1515 Spesialbibliotekar	-	639 825 -		4	0
1408 Førstekonsulent	-	573 946 -		4	0
1065 Konsulent	-	502 300 -		1	0
1085 Avdelingsingeniør	-	487 800 -		5	0

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

Tid og sted: torsdag 13. februar kl. 11-12.30, møterom Mylla

Til stede:

Kristin Vindhol Evensen, leder for ULIM

Lars Tore Ronglan, rektor

Siv Gjesdal, representant for IIS

Lene Anette Hagen Haakstad

Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger

Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen

Hedda Skage Engmark, studentrepresentant,

Kristin Dybvad, sekretær for UPT

Forfall: Regine Haraldsen, Simon Beames, Klavs Madsen,

1. Presentasjonsrunde og endring av sammensetning av ULIM

I møte 11.01.2024 var det enighet om at det vil være en fordel om UPTs sekretær deltar i ULIMs møter. Kristin Dybvad vil derfor delta i møtene framover med en observatørrolle.

Det ble nevnt at i forbindelse med at Kristin Vindhol skal ha forskningstermin fra november 2024 blir det behov for en som kan lede arbeidet i UPT. ULIM ble bedt om å tenke på mulige kandidater.

2. Referat fra møte 11.01.2024

Referat var vedlagt. Det var ingen kommentarer til referatet.

3. Årsrapport for ULIM

Årsrapporten ble lagt fram i møtet, og det kom noen kommentarer. Enkelte ting ble lagt til i møtet. I tillegg skrives det en sammenfattende vurdering av status for arbeidet. Hva har vi fått til, hva er hovedutfordringene, hva skal vi satse på videre? Vi hadde en runde rundt bordet om dette, Elisabeth skriver et forslag ut fra det som kom fram.

Det er viktig å drive med holdningsarbeid. Det hjelper ikke å drive med tiltak dersom ikke holdningene er på plass.

4. Fokusområder for ULIM i 2024

I år gjør NIH for første gang en markering på kvinnedagen 8. mars, etter initiativ fra NIH Aktiv og Lene Haakstad. Det er et halvdagsarrangement med temaer innen kvinnehelse.

Til Mangfoldsdagen 3/9 kl 9-13:

- En student har sagt seg villig til å lage innhold knyttet til egne erfaringer.
- Arbeidsgruppe som settes ned blir: Ingrid, Hedda, Siv, Kristin. I tillegg ber vi de øvrige instituttene om å stille med en person hver. Kristin stiller i FL-møte 20/2 for å rekruttere representant fra IIM og IFP.
- Det er et par studenter som skriver bachelor-oppgaver om relevante temaer, Lene H undersøker om de kunne tenke seg å presentere noe.

Pride 2024

- hva skal NIH gjøre i år. Skal vi gjøre noe annet enn tidligere år? Vi har en del relevant forskning og kunnskapsutvikling som er relevant å synliggjøre under Pride.

- Pride starter først når studentene enten har eksamensperiode eller er ute av huset for sommeren, det er derfor lurt å få dette fram før juni.
- Relevante utstillinger o.l. i biblioteket i annen halvdel av mai. Kristin hører med biblioteket.
- I forbindelse med FOBUs 10års jubileum kan det være mange temaer som er relevante.
- På forskningsdagen 12/3 kan man skaffe seg en oversikt over relevante prosjekter som er i prosess.
- ULIM undersøker hva Studentstyret planlegger av aktiviteter i år. Lene H. hører med lederen.
- Kan det være aktuelt å få laget noen t-skjorter til Pride? Kristin hører med Servicetorget om mulighetene.

Arbeide med å fremheve forskningen vi gjør på inkludering og mangfold.

- Kommunikasjon har månedlige møter med instituttene.
- En opptelling viser at vi har blitt flinkere på å ta opp temaer knyttet til dette i NIH-podden

Kompetanseheving innen tilrettelegging for studenter

- alle på huset har en viktig rolle i dette arbeidet.
- loven er veldig tydelig på hva studentene har rett på
- det trengs kunnskapsheving og bevisstgjøring i alle ansattgrupper
- studenter får muntlig informasjon, og det legges ut på canvas i starten av semesteret. Kan vi få inn noe mer informasjon rettet mot studentene?
- det er viktig å nå fram med at de beste løsningene finnes i samarbeidet mellom underviser og den enkelte student. Det er ikke faste oppskrifter på hva som vil fungere for forskjellige behov.
- hvordan treffer vi bredest mulig? Kan det være et tema i et allmøte? Kanskje instituttmøter er en god arena? Det kan være en god ide å ta det på instituttmøtene i etterkant av programledersamlingen i april. Kristin kontakter alle instituttledere og leder av eiendom og ber om å få komme på instituttmøte/avdelingsmøte.
- Kunne dette vært en egen modul innen universitetspedagogikkutdanningen? Kristin kontakter NIHLS og gjør dem oppmerksom på dette ønsket.

Workshop for ULIM og studenter med minoritetserfaringer: Det er nyttig å innhente erfaringer fra studentene om det å være/representere en minoritet. Kanskje noen fra alumni kunne vært aktuelt. Eventuelt at vi legger opp til et rent studentdrevet arrangement der ULIM ikke er til stede. Hvordan får vi fram stemmene til dem det gjelder?

Evaluerings/spørreskjema til studentene om mangfold ved NIH. Hedda hører med Studentstyret om dette er en god ide, og i tillegg om styret har noen innspill til hva ULIM skal jobbe med. Det kan bli aktuelt for studenter som begynner høsten 2024. Saken følges opp i neste møte.

5. Informasjon om kompetanseheving om tilrettelegging av undervisning

Ved Kristin V. E. og Kristin D.

I første omgang er dette rettet mot programlederne på programledersamling i april. UPT ser en tendens til at kunnskapen om lovverket og bevisstheten rundt inkludering og tilpasning trenger et løft på flere nivå og på alle avdelinger på NIH. ULIM inviteres til å diskutere hvordan vi kan nå bredt ut til alle ansatte med kunnskap og bevisstgjøringsarbeid knyttet til mangfold.

6. Plan om mangfoldsdag 3. september

Det settes ned en arbeidsgruppe der instituttene og studentene er representert, se sak 4.

7. Eventuelt

Det er lagt ut anbud på skilting av kjønnsnøytrale garderober

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

Tid og sted: onsdag 20. mars kl. 12.30-13.30, møterom Katnosa

Til stede:

Kristin Vindhol Evensen, leder for ULIM

Lars Tore Ronglan, rektor

Siv Gjesdal, representant for IIS

Regine Haraldsen, repr. ans. i undervisnings- og forskerstillinger

Lene Anette Hagen Haakstad, representant for IIM

Forfall: Simon Beames, Klavs Madsen, Tore Sundby, Ingrid Halden, Hedda Skage Engmark, Kristin Dybvad

Møtet ble arrangert for å diskutere akademisk ytringsfrihet og skolens handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Diskusjonen er utløst av Voll Storaas' forelesningsrekke ved NIH 15/3.

Det ble påpekt at tematikken i forelesningene kan være utilgjengelig for de som ikke er kjent med fagterminologien, og det ble diskutert hvordan denne tematikken kan kobles faglig til hennes ph.d.-arbeid.

Møtet diskuterte også om Voll Storaas bruker NIH til å fremme en personlig agenda. Alle ytringer ved NIH skal følge et vitenskapelig, saklig grunnlag som står i tråd med det akademiske fellesskapets normer. Men utover det kan man ikke, og ønsker man ikke, å forhåndssensurere eller forby ytringer.

Til tross for at forelesningsrekka kan være provoserende, og kan oppleves sårende og trakasserende for noen, ble det understreket at det er en del av akademisk ytringsfrihet å tillate saklig debatt og meningsmangfold. Det ble påpekt at NIH som institusjon ikke forbyr ytringer, så lenge de er saklige og kunnskapsbaserte.

Det ble også vektlagt at det som virker som trakassering for en gruppe, ikke nødvendigvis oppfattes slik av andre. Derfor skal det føres videre diskusjoner om dette.

Videre ble det diskutert om det bør innføres kvalitetssikring før arrangementer, slik at man i større grad kan tilby høy kvalitet, tilgjengelighet, og at flere vinklinger kommer fram

Et forslag ble lagt fram om å fortsette debatten rundt akademisk ytringsfrihet generelt.

Arrangementet er tatt opp og finnes på Youtube (per 20/3):

https://www.youtube.com/watch?v=lf5YE_oK85o&ab_channel=Norgesidrettsh%C3%B8gskole

https://www.youtube.com/watch?v=HZLesaiYs9E&ab_channel=Norgesidrettsh%C3%B8gskole

(Opptakene kommer til å forsvinne fra Youtube i løpet av kort tid fordi de ikke er tekstet.)

Kristin VE har skrevet en kommentar som er lagt på NIHs nettsider:

<https://www.nih.no/om/aktuelt/nyheter/2024/en-kommentar-til-arrangementet-trans-kjonn-og-spr.html>

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

Tid og sted: torsdag 6. juni kl. 13-14.30, møterom Mylla

Til stede:

Kristin Vindhol Evensen, leder for ULIM

Siv Gjesdal, representant for IIS

Simon Beames, representant for ILF

Regine Haraldsen, representant for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

Magne Lund-Hansen, representant for IFP/vara for Klavs Madsen

Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger

Hedda Skage Engmark, studentrepresentant

Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen

Kristin Dybvad, sekretær for UPT

Forfall: Klavs Madsen, Lars Tore Ronglan, Lene Anette Hagen Haakstad

1. Referat fra møte 13.02.2024

Referat var vedlagt.

2. Referat fra ekstraordinært møte 20.03.2024

Referat var vedlagt. Kristin ønsket å løfte fram det som gjelder bevissthet om hvilken gruppe man representerer. Man bør være forsiktig med å uttale seg om hvordan ting oppleves for folk som representerer minoritetsgrupper.

3. Oppfølging av fokusområder

Status for

- Pride 2024
 - Nøkkelbånd med Pride-farger og NIH-logo er bestilt og levert. Kan kjøpes i Servicetorget, og alle oppfordres til å skaffe seg det for 30,-.
 - Det flagges med regnbueflagg i juni
 - Utstilling i biblioteket som inkluderer:
 - relevante tegneserier, biografier, fagbøker, romaner.
 - det er trykket opp to masteroppgaver, en om transelever i grunnskolen og en om medienes fremstilling av LHBT+-utøvere.
 - relevante fagfelleverderte forskningsartikler med regnbuefarger henger fra taket
 - bilder av utstillingen blir publisert i SoMe
 - Studentstyret arrangerer deltagelse i Pride-paraden også i år
 - Gjesteforelesning med lisahunter i samarbeid med IIS. Temaene inkluderte kjønn og kjønnsidentitet, det å være en minoritet, og betydningen av å ha allierte i idrett og kroppsøving.
 - En podcastepisode med Fiona og lisahunter er spilt inn, og vil bli publisert

Det er nyttig å sette ned en arbeidsgruppe for Pride. Det tas opp igjen på møtet til høsten. Også til andre arrangementer som mangfoldsdagen, gjesteforeleser o.l. bør man ha en arbeidsgruppe slik at arbeidet blir mest mulig bærekraftig.

- Mangfoldsdagen 3. september, 09.15 til 12.15 i auditorium Innsikt

- En gruppe er satt ned for å jobbe med dette
- Programmet begynner å bli klart:
 - Aina Kirsebom snakker om det å være en stor person som liker å bevege seg. Forskerforbundet har gitt midler for å honorere henne. Det er viktig å få inn folk som er flinke til å formidle, selv om det koster penger
 - Carolina Diaz Arce (student) presenterer sin bacheloroppgave *Hvilke oppfatninger rapporterer førstegenerasjonsinnvandrere om deltakelse på treningssenter?*
 - paneldebatt: ulike perspektiver på kjønn. Deltakere er bl.a. kvinnelige og mannlige trenere og en kroppsøvlingslærer som har skrevet om transelever i masteroppgaven. Christian Thue Bjørndal leder debatten.
 - mulig Hanne Sogn oppsummerer
 - sitte-aerobic ved Guro Grøthe, ILF!
 - velkommen og avslutning ved Lars Tore eller Unn-Hilde for å vise institusjonell forankring, avklares nærmere.
- Kompetanseheving innen tilrettelegging for studenter
 - Kristin og Kristin sitter i UPT, bidrar med praktiske råd om tilrettelegging for studenter med tilretteleggingsbehov. Det gjøres i samarbeid med den enkelte student og relevante fagansatte. UPT forsøker å fange opp de som har slike behov uansett hvordan det «oppdages».
 - Så langt det lar seg gjøre skal studenten ha tilbud sammen med de andre studentene
 - Programleder og emneansvarlig bør tenke proaktivt, og ha en plan B dersom en planlagt aktivitet ikke favner alle.
 - Det blir flere og flere studenter med ulike behov, og det er et sunnhetstegn for samfunnet vårt.
 - Kristin har snakket om dette temaet hos Eiendom, og skal på IFP neste uke. Har ikke fått avtalt møter hos IIM og IIS, men det står på lista. ILF er godt kjent med dette.
- Innhenting av erfaringer fra studenter med minoritetsbakgrunn
 - dette punktet er ikke fulgt opp siden forrige møte. Men det er en viktig bevissthet å ha med seg.
 - under NIHSPOs karrieredag for stipendiater snakket Truls om at man skulle se på hva våre ph.d.-er gjør etterpå. Det kan være en mulighet å kontakte tidligere studenter også. F.eks. sende en åpen forespørsel til alumni-nettverket og høre om det er noen som ønsker å bidra med sine erfaringer.
 - I studiestartsundersøkelsen som gjøres hvert år er det et spørsmål om innvandrerbakgrunn.
 - Kanskje dette er et (eller flere) godt masterprosjekt? ULIM tar med seg dette tilbake til sine respektive instituttmøter.

4. Midler til å drive mangfoldsarbeid i tråd med handlingsplanen

Per i dag har ULIM ingen økonomiske midler til å drive mangfoldsarbeid på NIH. I arbeidet med å realisere handlingsplanen vår er det ønskelig med et visst økonomisk spillerom. Vi diskuterer hvordan vi kan gå fram for å skaffe utvalget midler internt og/eller eksternt.

I fjor fikk vi 100' fra HKdir til mangfoldsarbeid, som Kristin E. søkte om. Det ble søkt igjen for i år, men det ble avslag fordi vi fikk i fjor.

Alle er innforstått med at det er dårlige økonomiske vilkår for tida. Men vi har en handlingsplan som er styrevedtatt. Da må NIH stille med midler til dette.

Hvis vi kan finne veldig konkrete prosjekter kan det være lettere å søke om og få penger.

HKdir lyser ut midler hvert år, så det er et sted man kan søke også i framtida.

Hvordan finansierer andre institusjoner midler til dette? Regine tar en liten runde med andre virksomheter.

ULIM kan lage en styresak om dette, Kristin tar opp dette med rektor. Hvis ULIM hadde 30 000 i året, kunne det dekket viktige tiltak som mangfoldsdagen/årlig gjesteforeleser og Pride. For eksempel:

- 15 000 til en til tre foredragsholdere
- 7 500 til Pride
- 7 500 til bevertning på mangfoldsdagen

Det er også viktig å få timeplanfestet mangfoldsdagen for førsteårsstudenter. Siv sjekker om det er timeplanfestet på IDR107 i år. Eventuelt forpliktende timeplanfesting må tas opp med SU.

5. Akademisk ytringsfrihet og vedtatte handlingsplaner

ULIM diskuterte utfordringene rundt akademisk ytringsfrihet i forhold til vår styrevedtatte handlingsplan, som har som mål at ingen ved NIH skal oppleve diskriminering på grunn av kjønnsidentitet, blant andre ting. Dette ble utløst av en forelesningsrekke som ble diskutert på et ekstraordinært møte 20. mars, og med tanke på at lignende problemstillinger kan oppstå i fremtiden. Særlig det prinsipielle er viktig å diskutere. Hva tenker vi om denne type hendelser?

Diskusjonen dreide seg om hvordan NIH håndterer ytringsfrihet, spesielt i forhold til representasjon utad. Det ble bemerket at kommunikasjonsavdelingen bør bli informert om slike arrangementer og at det bør være en form for screening for alt som har NIH-stempelet på seg. Det er vanligvis dette som er fremgangsmåten, men det var flere ting som ikke ble gjort på vanlig måte i akkurat det tilfellet som diskuteres.

Videre ble det diskutert hvordan vi definerer og håndterer potensielt sårende eller trakasserende innhold. Forskjellen mellom juridisk og opplevd diskriminering ble understreket, og viktigheten av å vurdere om innholdet er av akademisk natur og dermed dekket av akademisk ytringsfrihet.

Det ble stilt spørsmål ved hvem som skal definere om innholdet er akademisk eller ikke, gitt at kommunikasjonsavdelingen eier NIHs kanaler, men kanskje ikke har grunnlag for å vurdere dette. Kommunikasjonsavdelingen innhenter vanligvis råd fra vitenskapelig ansatte (rektor, instituttleder, veileder) ved behov.

Det var i ettertid flere interne reaksjoner på forelesningsrekka, inkludert tre kritiske innlegg på NIH.no. Men om det blir oppfattet av det aktuelle miljøet, i dette tilfellet transmiljøet, og i hvilken grad det bidrar til et mer balansert inntrykk, er usikkert.

Møtet endte med spørsmålet om ULIM bør utfordre NIH på om det bør lages råd og retningslinjer for uttalelser i media og sosiale medier, og når man kan bruke sin NIH-tilknytning i sine private kontoer på sosiale medier. Denne diskusjonen bør tas videre i ULIM.

6. Ivaretagelse av marginaliserte grupper i forbindelse med faglige arrangementer

Hvordan sikre at faglige arrangement på NIH ivaretar grupper som historisk sett har vært marginalisert? ULIM diskuterte dette under tidligere punkter i møtet.

7. Eventuelt

Under eventuelt ble det tatt opp en situasjon der en kollega som giftet seg og byttet navn for noen måneder siden, ønsket å beholde sitt gamle navn på sin e-postadresse. Vedkommende opplevde det som en form for diskriminering å skulle måtte endre navnet på sin profesjonelle e-postadresse etter å ha endret sitt personlige navn. De IT-løsningene NIH for tiden bruker er i veien for en enkel løsning på dette.

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

Tid og sted: mandag 14. oktober kl. 12.30-14.00, møterom Helgeren

Til stede:

Åse Strandbu, leder for ULIM

Lars Tore Ronglan, rektor

Siv Gjesdal, representant for IIS

Lene Anette Hagen Haakstad, representant for IIM

Simon Beames, representant for ILF

Klavs Madsen, representant for IFP

Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger

Christian Hansen, studentrepresentant

Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen

Kristin Dybvad, sekretær for UPT

Forfall: Regine Haraldsen

1. Referat fra møte 06.06.2024

Referat følger vedlagt.

2. Om ledelse av ULIM

Lars Tore innledet om saken. Åse ønsker at noen andre tar over ledelsen av ULIM fra nå av. ULIM har noen oppgaver i løpet av året, men det er ikke et spesielt tungt verv. Det er litt opp til den som er leder hvor mye man ønsker å gå inn i de enkelte aktivitetene. Mye av det administrative ordnes av sekretær.

Simon Beames har mulighet til å være leder fram til sommeren 2025. Han ble enstemmig valgt.

3. Oppfølging av fokusområder

Mangfoldsdagen 3. september – erfaringer

- det er nødvendig at NIH setter av litt penger til denne dagen. I år fikk vi noen midler fra forskerforbundet.
- handlingsplanene til ULIM samsvarer ikke med det å ha 0,- i budsjett
- Oppmøte:
 - Det var ikke veldig stort oppmøte, hverken fra studenter eller ansatte
 - Det skulle være obligatorisk for førsteårsstudenter, men der skjedde det en teknisk feil slik at det ikke lå inne i timeplanen for LUPE-studentene.
 - Det kolliderte også blant annet med instituttmøte, slik at det var få fra ledelse og vitenskapelig ansatte til stede.
 - Det var også disputas den dagen
- Tiltak for å øke oppmøte:
 - Kan vi gjøre noe, f.eks. med tema, slik at det blir mer attraktivt å komme?
 - Jobbe mer opp mot underviserne slik at de kan formidle til sine studenter hvorfor mangfoldsdagen er relevant for dem
 - Økt studentengasjement kan også være en god ide.
 - Mer interaktivitet, aktivisering av deltakerne
- ULIM ønsker at NIH fortsatt skal å ha en mangfoldsdag.
- Det kan settes av en sum penger på HR sitt budsjett som øremerkes til en mangfoldsdag.

- Hvor tidlig må vi sette av tiden, og skal det være obligatorisk eller ikke?
 - Den som er emneansvarlig kan bestemme dette.
 - Det er generelt lite undervisning som er obligatorisk. Et alternativ er å knytte det til et arbeidskrav, f.eks. en refleksjonsoppgave eller lignende.

Kompetanseheving innen tilrettelegging for studenter – er det noe nytt siden sist møte?

- Det ble jobbet mye med temaet i fjor. Det er ikke så mye nytt siden møtet i juni, men man begynner å se fruktene av arbeidet som er lagt ned i fjor. Tilretteleggingssaker går lettere.
- Noen undervisere ønsker at man kan få informasjon om tilrettelegging ved eksamen litt tidligere, hvis mulig. Da har man bedre tid til å få til en god tilrettelegging.
- Øyvind Standahl går inn som leder av UPT når Kristin Vindhol går ut i forskningstermin.

Innhenting av erfaringer fra studenter med minoritetsbakgrunn (se pkt 4)

4. Forslag til prosjekt: «Understanding the lived experience of minority students at NIH»

Se vedlegg fra Simon Beames og Kristin Vindhol Eriksen. Simon Beames innledet om saken. Prosjektet ønsker å se på erfaringer fra studenter med minoritetsbakgrunn. Vi vet lite om disse gruppene på NIH. En studie i to deler, der man først gjør en kartlegging av minoritetsgrupper blant NIH-studenter. Her er det mange kategorier, og det kan også være studenter som føler seg som en minoritet på NIH uten at de kan krysse av på de vanligste punktene. Vi kan få noen data fra Studieavdelingen, men ikke så mange. Vi kan så gjøre en spørreundersøkelse, og deretter søke etter studenter som ønsker å delta i et kvalitativt intervju.

Kristin og Simon ønsker veldig gjerne å ha med flere, og dette er et førsteutkast som de gjerne tar innspill på. Dette er en god mulighet til å finne områder der vi kan gjøre det bedre, samt at vi viser at dette er et område NIH jobber med og er oppmerksom på.

Christian hadde flere innspill til utkastet, og hadde diskutert det med Studentstyret på forhånd. Vi vet ikke noe om minoritetsstudenters opplevelse på dette tidspunktet, hvordan kan vi sette tiltak eller forbedre noe som vi ikke vet noe om? Videre ser det ut som en mixed-method study. I tillegg er det viktig å undersøke både de som er på NIH, men også de som IKKE søker seg hit. Hva er barrierene? Det er også viktig å intervjuer både minoritet- og majoritetsstudenter, og forsøke å kontrollere for selection bias. Det er viktig å fange opp feilkilder gjennom hele studien.

Simon var enig i at vi må kartlegge først, og takket for innspillene. Christian er veldig velkommen til å bli med i prosjektet.

Siv: Det kan bli utfordrende å få godkjenning for det etiske her. En mulighet er også å intervjuer tidligere studenter, som vil føle seg mer fri til å gi ærlige tilbakemeldinger og erfaringer.

Klavs: Dette har vi snakket om lenge, det er flott å komme i gang med dette prosjektet. Kan vi se om det er erfaringer fra lignende virksomheter i Skandinavia. Også våre internasjonale studenter har ganske homogen bakgrunn.

ULIM syns dette er et veldig godt initiativ som et samlet ULIM støtter og stiller seg bak.

5. Kjønnnsbalanse ved utdeling av priser

Sak meldt inn av Regine Haraldsen:

Hvordan gjøres vurderingene for utdeling av de ulike prisene ved semesterstart - og overveies kjønnsbalanse overveies på noen måte her?

<https://nihno.sharepoint.com/sites/Innersvingen/SitePages/Fortente-prisar-p%C3%A5-semesterstart.aspx> (se også vedlegg)

Kjønnsbalansen ble spesielt tydelig i år, men kanskje har det tidligere år vært annerledes? Kan vi drøfte hvorfor kjønnsbalanse ikke ble adressert, og om det hadde vært nyttig å poengtere at balansen historisk sett er annerledes - om det er tilfellet? Hvem avgjør til sist hvilke personer som skal få prisen, og snakker disse sammen for å sikre representasjon av ulike kjønn?

Lars Tore: Regine har helt rett, det ble skjevt i år. Historisk har kjønnsbalansen vært brukbar, men med noe overvekt av menn. NIH ønsker at disse prisene skal være bra for hele institusjonen, og gi en boost både til enkeltpersoner og miljøer. Når det gjelder kjønnsbalanse er det slik at alle på NIH kan nominere til prisene, og man ønsker mange nominasjoner. Det er forskjellige juryer, men det er viktig å ha et overblikk, noe Lars Tore og faglig ledergruppe (FL) har hatt. I år var det dessverre veldig få kvinner som var nominert, og det satt juryene i en vanskelig posisjon. Det har vært jobbet med å få inn mange og gode nominasjoner. Vi må fortsette å jobbe med å få inn nominasjoner slik at vi får en bedre spredning på kjønn. Det må kommuniseres tydelig at man må ha inn nominasjoner, og det bør fokuseres mer på at man må nominere fra begge kjønn.

6. Eventuelt

- Christian: Rullestolbrukere bør få tilgang på kortet sitt til idrettshallen fra inngangen på baksiden.

Kristin: Det har blitt ordnet for vedkommende, men det bør være rutine for rullestolbrukere. Heisene er ustabile og skal i perioder framover repareres. Det er lagt opp til en omvei, men med en veldig bratt rampe som er vanskelig å forsere. Vi er avhengig av å bruke auditorium Innsikt. Kunne man hatt en bedre rampe, selv om den kommer i veien for en branndør? I løpet av vinteren skal de to heisene være ferdig reparerte, men p.t. er det en vanskelig situasjon.

Tore: Vi har bedt Statsbygg om å se på om vi kan flytte branndør, og de jobber med det. Hvis det går i orden, kan man lage en bedre rampe.

- Teamsgruppe for ULIM opprettes.
- Det kommer en rapport fra FOBU om skeive idrettsutøvere. Den blir lansert i desember. ULIM ønsker gjerne å få en presentasjon av rapporten.

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

Til stede:

Simon Beames, leder for ULIM, representant for ILF

Siv Gjesdal, representant for IIS

Regine Haraldsen, representant for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger

Christian Hansen, studentrepresentant

Kristin Dybvad, observatør/sekretær for UPT

Forfall:

Lene Anette Hagen Haakstad, representant for IIM

Klavs Madsen, representant for IFP

Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen

Lars Tore Ronglan, rektor

Tid og sted: mandag 18. november kl. 12.00-13.30, møterom Mylla

1. Referat fra møte 14.10.2024

Referat var vedlagt.

Oppdateringer: det blir en lengre rampe for rullestol inntil ny heis foreligger, som vil være på plass innen utløpet av året.

ULIM har fått sin egen teams-gruppe.

2. Finansiering av ULIMs arbeid, bl.a. Mangfoldsdagen

Oppfølging av diskusjon fra tidligere møte. NIH bidrar med 20 000 til eksterne bidragsyttere o.l., men rektor kan vurdere dette nærmere når det er mer konkret.

Regine har levert en søknad om støtte til Mangfoldsdagen til Forskerforbundet, men den er ikke avgjort. Ved andre institusjoner som Regine har forespurt er det vanlig at det er satt av en sum til dette arbeidet.

ULIJM ønsker at det settes av 50 000 til dette arrangementet for å dekke foredragsholdere og enkel servering.

Budsjett:

Post		Antall	Total
Enkel bevertning: boller, frukt og kaffe	100	300	30 000
Honorar	10 000	2	20 000
Total kostnad			50 000

3. Planlegging for Mangfoldsdagen i august 2025

Trenger vi en komité som kan begynne å planlegge? Regine kan bidra med organisering.

Siden det er stort forfall i dette møtet, tar vi opp saken igjen i neste møte.

4. Evaluering av Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved Norges idrettshøgskole 2021-2025

I forbindelse med at vi nærmer oss slutten på perioden for gjeldende handlingsplan, kan det være nyttig å starte en prosess med å evaluere den.

<https://www.nih.no/om/leiing-og-styret/utvalg/likestilling-inkludering-og-mangfold.html>

Det er en veldig omfattende handlingsplan. Skulle vi hatt en komite som kunne sett på den, for å ta inn erfaringer til neste handlingsplan. Hva skal beholdes, hva kan sløyfes og hva skal være nytt?

Simon og Regine kan være med i en gruppe som ser på handlingsplanen. Saken følges opp i neste møte.

5. Behov for søppelkasse for restavfall på HC-toalettene

Sak meldt inn fra Servicetorget. Saken er også meldt inn til Eiendomsavdelingen.

På HC toalettene utenfor utleiegarderobene i Bygg B er det kun søppelkasse for papir og en liten plastpose for bind og tamponger. For en som sitter i rullestol og som har behov for å for eksempel skifte kateter og kaste dette, finnes det ikke noe sted å kvitte seg med avfallet.

Leverandør skal komme og se på løsning for «restavfall» for de toalettene som nå har resirkulering for håndtørkepapir, som pappkopper, stomiposer, kateterutstyr.

6. Oppdatering om forskning på minoritetsstudenters opplevelser med å studie ved NIH

Simon, Kristin og Kristin V. E. har sett på muligheter for å hente ut eksisterende data. Det er ikke mulig å finne ut hvilke av studentene våre som f.eks. har innvandrerbakgrunn, bare hvor mange det er. Simon ønsker å søke SIKT for å se om det er mulig å bruke dataene slik det er tenkt.

Neste steg er å se om vi kan lage et «snowball sample», med en mindre gruppe studenter. En annen mulighet er å gå bredt ut til alle NIHs studenter.

Simon går videre med planene som nevnt.

7. Eventuelt

Når heisen skal skiftes i bygg 12 vil det bli etablert en rullestolrampe.

Møtedatoer vår 2025 – vi avholder tre møter i løpet av våren, og setter av halvannen time. Forslag er uke 6 eller 7, onsdag 2. april og onsdag 4. juni. Innkalling kommer i Outlook når avklart.