- De to tiltakene som har tydeligst effekt for kjønnsbalansen er øremerking av midler eller tilsettinger til det underrepresenterte kjønn, og det å ha en likestillings- og eller mangfoldsrådgiver i organisasjonen (Drange et al., under publ.)
- Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid (Tica, 2021)

Hvordan organisere arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering
– også utenfor lyset fra gatelykten?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Utfordringsrommet

KUNNSKAP OM KJØNNSMANGFOLD

OVERLEVKT SOM TEMA

ULIKE RESSURS TILGANG I HÅNDTERING

MANGLENDE KOMPETANSE HOS DE SOM SKAL BISTÅ VED UTFORDRINGER

HVA MED USYNLIG MANGFOLD?

TÅLE Å ULIKHETER I VERDIER

PSYKISK UHELSE

LITE KUNNSKAP OM NYE GENER-ASJONER EKS: TREDJE KJØNN KJØNNSMANGFOLD

- Et rom hvor dialog er mulig

RUS & SOSIALT LIV PÅ ARB:- & STUDIEPLASS

Hvordan jobbe videre?

- Vårt bensin i skiltsysemer etc

WORKSHOP FOR Å OPPNÅ EN FAMILISERING AV DISKRIM.-GRUNNLAG

Universell utforming

- Tydeligere kader-forankring
- mål

- De to tiltakene som har tydeligst effekt for kjønnsbalansen er øremerking av midler eller tilsettinger til det underrepresenterte kjønn, og det å ha en likestillings- og eller mangfoldsrådgiver i organisasjonen (Drange et al., under publ.)
- Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid (Tica, 2021)

Hvordan organisere arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering – også utenfor lyset fra gatelykten?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Drømmerommet

Beredskaps-plan for rasisme

Mangfolds-plan som

Drømmerommet

- Mangfoldsplan som er forankret
- Velferdstjeneste som kan mangfold (for ansatte og studenter)
- Beredskapsplan for rasisme
- Ha en rådgiver som alle vet hvem er
- Tørre/ufarliggjøre å snakke om diskriminering og mangfold
- Lov å tenke høyt, trene…
- Lov å kartlegge alt
- Ha et rom for å snakke

•De to tiltakene som har tydeligst effekt for kjønnsbalansen er øremerking av midler eller tilsettinger til det underrepresenterte kjønn, og det å ha en likestillings- og eller mangfoldsrådgiver i organisasjonen (Drange et al., under publ.)

• Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid (Tica, 2021)

Hvordan organisere arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering – også utenfor lyset fra gatelykten?

Utfordringsrommet

- Manglende kunnskap om kjønnsmangfold
- Overvekt som tema
- Ulik ressurstilgang i håndtering
- Manglende kompetanse hos de som skal bistå ved utfordringer
- Hva med usynlig mangfold?
- Tåle ulikheter i verdier
- Psykisk uhelse
- Rus og sosialt liv på arbeids- og studieplassen
- Et rom hvor dialog er mulig

- De to tiltakene som har tydeligst effekt for kjønnsbalansen er øremerking av midler eller tilsettinger til det underrepresenterte kjønn, og det å ha en likestillings- og eller mangfoldsrådgiver i organisasjonen (Drange et al., under publ.)
- Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid (Tica, 2021)

Hvordan organisere arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering
– også utenfor lyset fra gatelykten?

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

- Være bevisst i stillingsannonser etc.
- Workshop for å lære seg om diskrimineringsgrunnlag
- Universell utforming
- Tydelig lederforankring
- Måle
- Lage en plan

- De to tiltakene som har tydeligst effekt for kjønnsbalansen er øremerking av midler eller tilsettinger til det underrepresenterte kjønn, og det å ha en likestillings- og eller mangfoldsrådgiver i organisasjonen (Drange et al., under publ.)
- Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid (Tica, 2021)

Hvordan organisere arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering
– også utenfor lyset fra gatelykten?

- Lav andel personer med nedsatt funksjonsevne med høyere utdanning er bekymringsverdig, siden utdanning er viktigere for denne gruppa enn for befolkningen for øvrig for å komme inn i arbeidsmarkedet (Finnvold & Grue, 2014)
- Andel av studenter med funksjonsnedsettelse som har opplevd av ulike barrierer i møte med høyere utdanning; 27% fysiske, 81% pedagogiske og 27% digitale (Proba, 2017)
- Nesten 75% fikk ikke informasjon om tilrettelegging eller hjelpemidler fra lærestedet ved studiestart (Proba, 2017)

Hvordan jobbe for bedre tilrettelagte utdanningsinstitusjoner og mer inkluderende læringsmiljøer?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

- Det er en grunntanke i norsk utdanningspolitikk at alle studenter skal ha lik rett til utdanning selv om de har ulike forutsetninger og behov (Universitets- og høyskoleloven, 2005)
- Fagansatte i høyere utdanning gir studenter med funksjonsnedsettelser mangelfull tilrettelegging som følge av mangelfull kunnskap om studentmangfold, tilrettelegging og inkluderende undervisning (Svendby, 2020)

Hvordan jobbe for et mer inkluderende akademia med lik rett og tilgang til utdanning for alle?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Utfordringsrommet
Det realistiske rommet
hvordan jobbe videre?
Lav andel personer med nedsatt funksjonsevne med høyere utdanning er bekymringsverdig, siden utdanning er viktigere for denne gruppa enn for befolkningen for øvrig for å komme inn i arbeidsmarkedet (Finnvold & Grue, 2014)
Andel av studenter med funksjonsnedsettelse som har opplevd av ulike barrierer i møte med høyere utdanning; 27% fysiske, 81% pedagogiske og 27% digitale (Proba, 2017)
Nesten 75% fikk ikke informasjon om tilrettelegging eller hjelpemidler fra lærestedet ved studiestart (Proba, 2017)
Hvordan jobbe for et bedre tilrettelagte utdanningsinstitusjoner og mer inkluderende læringsmiljøer?
Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?
Drømmerommet

Drømmerommet

- Rom for alle, uansett hvem du er
- Lett tilgjengelig informasjon og god info ved studiestart
- Bedre samarbeid mellom VGS/studiested
- Utdanningsinstitusjoner er proaktive
- Alt som sies finnes også digitalt, og tekstes automatisk
- Man blir kontaktet, må ikke selv ta kontakt
- Tilgjengelige rådgivere og kontaktpersoner
- Mange studenter og ansatte med synlige/usynlige funksjonsnedsettelser (synlighet)
- Alle utdanningsinstitusjoner er ombygget og tilgjengelig for alle
- At alle tørr å søke

• Lav andel personer med nedsatt funksjonsevne med høyere utdanning er bekymringsverdig, siden utdanning er viktigere for denne gruppa enn for befolkningen for øvrig for å komme inn i arbeidsmarkedet (Finnvold & Grue, 2014)
• Andel av studenter med funksjonsnedsettelse som har opplevd av ulike barrierer i møte med høyere utdanning; 27% fysiske, 81% pedagogiske og 27% digitale (Proba, 2017)
• Nesten 75% fikk ikke informasjon om tilrettelegging eller hjelpemidler fra lærestedet ved studiestart (Proba, 2017)

Hvordan jobbe for bedre tilrettelagte utdanningsinstitusjoner og mer inkluderende læringsmiljøer?

Utfordringsrommet

- Vanskelig å få lederforankring
- Økonomien - kutt
- Mangel på systematisk satsing, ressurser og tid
- Studenten overlatt til seg selv
- Lovverket er vagt/upresist
- Bygg er ikke universelt utformet
- Manglende bevissthet og kunnskap
- Dårlige holdninger
- Ildsjel-basert

• Lav andel personer med nedsatt funksjonsevne med høyere utdanning er bekymringsverdig, siden utdanning er viktigere for denne gruppa enn for befolkningen for øvrig for å komme inn i arbeidsmarkedet (Finnvold & Grue, 2014)
• Andel av studenter med funksjonsnedsettelse som har opplevd av ulike barrierer i møte med høyere utdanning; 27% fysiske, 81% pedagogiske og 27% digitale (Proba, 2017)
• Nesten 75% fikk ikke informasjon om tilrettelegging eller hjelpemidler fra lærestedet ved studiestart (Proba, 2017)

Hvordan jobbe for bedre tilrettelagte utdanningsinstitusjoner og mer inkluderende læringsmiljøer?

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

- Obligatoriske kurs for ledere på alle nivåer
- Må være forankret i ledelsen og satt i system
- Mentorordning som er satt i system
- Flere veiledere
- Informasjon ved studiestart med kontaktinfo
- Risikoanalyse
- Bedre verktøy for å møte universell utforming (digitale krav)
- Pris for mest inkluderende læringsmiljø i Norge
- Plan for universell utforming av nye bygg
- Tydelig melding i tildelingsbrevet
- Nasjonalt nettverk etableres, økt samarbeid i sektoren

- Lav andel personer med nedsatt funksjonsevne med høyere utdanning er bekymringsverdig, siden utdanning er viktigere for denne gruppa enn for befolkningen for øvrig for å komme inn i arbeidsmarkedet (Finnvold & Grue, 2014)
- Andel av studenter med funksjonsnedsettelse som har opplevd av ulike barrierer i møte med høyere utdanning; 27% fysiske, 81% pedagogiske og 27% digitale (Proba, 2017)
- Nesten 75% fikk ikke informasjon om tilrettelegging eller hjelpemidler fra lærestedet ved studiestart (Proba, 2017)

Hvordan jobbe for bedre tilrettelagte utdanningsinstitusjoner og mer inkluderende læringsmiljøer?

- Forsøk for å få menn inn på kvinnedominerte utdanninger har ikke medført vesentlige resultater. En viss utvikling i at kvinner kommer inn i mannsdominerte fag, men utviklingen skjer ikke andre veien (Messel/Kilden, 2022)
- Innenfor høyere utdanning og MNT-fagfeltene (matematikk, naturfag og teknologi) er det overvekt av kvinner innen biologi, medisin, farmasi, odontologi og veterinær. MEN, kvinnelige studenter utgjør mindre enn 1/3 på de andre MNT-fagene, og kun 10-15% på IT-fagene (SSB analyse: kvinner og realfag, 2020)

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant studenter i høyere utdanning?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Det realistiske rommet – *hvordan jobbe videre?*

- Etisk bruk av mangfoldsprotagonister
- Let utenfor gatelykten
  - Alder/modenhet
  - Omskolering
  - Nye rekrutteringsgrupper
- Gode arbeids/og lønnsvilkår

Utfordringsrommet

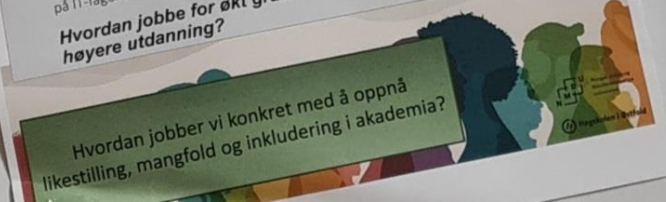
- ULIKE YRKER HAR ULIK STATUS (OG LØNN) – OG ARBEIDSVILKÅR
- Deltid, ugunstige arbeidstider
- Mangel på arbeidskraft
- Reell valgfrihet begrenses av et stivt kjønnsdelt arb. mar
- forventninger (ROSA/BLÅ) fra fødsel
- Akademisk kompetanse høyere status en praktisk kunnskap?

Drømmerommet

- Yt etter evne, få etter behov (men med mangfold og inkludering)

- Forsøk for å få menn inn på kvinnedominerte utdanninger har ikke medført vesentlige resultater. En viss utvikling i at kvinner kommer inn i mannsdominerte fag, men utviklingen skjer ikke andre veien (Messel/Kilden, 2022)
- Innenfor høyere utdanning og MNT-fagfeltene (matematikk, naturfag og teknologi) er det overvekt av kvinner innen biologi, medisin, farmasi, odontologi og veterinær. MEN, kvinnelige studenter utgjør mindre enn 1/3 på de andre MNT-fagene, og kun 10-15% på IT-fagene (SSB analyse: kvinner og realfag, 2020)

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant studenter i høyere utdanning?



Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Drømmerommet

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant studenter i høyere utdanning?

- Yt etter evne, få etter behov (men med mangfold og inkludering)
- Kort vei fra å si ifra om strukturelle endringer til handling
- Starte helt fra barneskolestadiet
- Snakk kun om karriere – ikke for kvinner eller menn
- Se utdanningsvalg i sammenheng med hvordan kjønn blir sosialt
- Anerkjenne forskjeller (biologiske, sosiale, kulturelle) uten trang til å definere stereotyper
- Utvide kjønnsbegrepet

Utfordringsrommet

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant studenter i høyere utdanning?

- Når kvinner begynner å dominere en yrkesgruppe faller både lønn og status (på et overordnet nivå)
- Ulike yrker har ulik status, lønn og arbeidsvilkår (deltid, ugunstige arbeidstider)
- Forventinger fra fødsel (rosa/blå)
- Reell valgfrihet begrenses av sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked
- Akademisk kompetanse høyere status enn praktisk kunnskap?

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant studenter i høyere utdanning?

- Mentor
- Kvote
- Holdningsendringer
- Ulike typer nettverk for å møte likesinnede
- Bevisstgjøring og kunnskapsheving
- Tydeliggjøre karrieremuligheter i MNT
- Markedsføring
- Etisk bruk av mangfoldsprotagonister
- Let utenfor gatelykten: alder/modenhet, omskolering, nye rekrutteringsgrupper
- Gode arbeids- og lønnsvilkår

- Likestillingslandet Norge på et middels Europeisk nivå når det gjelder andelen professorer - det er for dårlig (Asheim/Khrono, 2019)
- Kvinner i akademia opplever ofte flere barrierer i sin karriere enn menn (O'Connell, 2021)
- En kjønnsmessig skjevfordeling i forskning og akademia bidrar blant annet til at ikke alle ressurser for utvikling og videre framgang i samfunnet blir utnyttet (European Commission, 2012)

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant de med toppkompetanse?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Utfordringsrommet

Handlingsplan som følges opp

Større fleksibilitet i karriereløp

Strategiske valg på institusjonsnivå
- insentivordninger / økt f. tid

Ledere bør oppfordre menn til å ta foreldrepermisjon.

Mentorordning for kvinnelige postdoktorer

Karriere støtteordninger for det underrepresenterte kjønn

Forankring hos ledelse på alle nivåer

Tenk kjønnsbalanse (og mangfold) i hele linja når det gjelder prioritering og kommunikasjon

Balanse hjem – arbeid / forventet tidsbruk

Trakasering

Bevise at man er kompetent

Det akademiske 'insiderspillet' – skjevfordeling

Bedre karriereløp for kvinner

familie fordeler

Stereotypier & fordommer

Kunnskapsgrunnlaget
→ det er nok?

Bruke på Ressurser, fleksibilitet

Merksel på engasjement / forankring i ledelse

Lære av de gode eksemplene

- Likestillingslandet Norge på et middels Europeisk nivå når det gjelder andelen professorer - det er for dårlig (Asheim/Khrono, 2019)
- Kvinner i akademia opplever ofte flere barrierer i sin karriere enn menn (O'Connell, 2021)
- En kjønnsmessig skjevfordeling i forskning og akademia bidrar blant annet til at ikke alle ressurser for utvikling og videre framgang i samfunnet blir utnyttet (European Commission, 2012)

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant de med toppkompetanse?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Drømmerommet

Drømmen er rause, sterke og kjønnsbalanserte fagmiljøer

Drømmen er kjønnsbalanse i alle

Drømmerommet

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant de med toppkompetanse?

- Drømmen er:
  - Rause, sterke og kjønnsbalanserte fagmiljøer, og kjønnsbalanse i alle toppstillinger
  - At det ikke er behov for særtiltak
  - At det ikke finnes kjønnede karrierer
  - At det ikke finnes kjønnede stereotypier i akademia
  - Lik tilgang og like muligheter uavhengig av kjønn

Utfordringsrommet

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant de med toppkompetanse?

- Stereotypier og fordommer
- Kunnskapsgrunnlaget – vet vi nok?
- Mangel på:
  - Ressurser og fleksibilitet
  - Engasjement
  - Forankring i ledelse
- Balanse hjem-arbeid/forventet tid
- Trakassering
- Skjevfordeling i akademisk husarbeid
- Brudd i karriereløp (for kvinner) pga familieforpliktelser

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

Hvordan jobbe for økt grad av kjønnsbalanse blant de med toppkompetanse?

- Handlingsplan som følges opp
- Ledere bør oppfordre menn til å ta foreldreperm
- Lære av de gode eksemplene
- Større fleksibilitet i karriereløp
- Strategiske valg på institusjonsnivå – incentivordninger/økt forskningstid
- Karrierestøtteordninger for det underrepresenterte kjønn
- Mentorordning for kvinnelige postdoktorer
- Tenk kjønnsbalanse og mangfold i hele linja når det gjelder promotering og kommunikasjon

- Nesten 25% av de utenlandsfødte forskerne har opplevd diskriminering som følge av deres innvandrerbakgrunn
- Ca. 23% av de utenlandsfødte har opplevd uformell forskjellsbehandling, mot rundt 15 prosent blant de norskfødte (Akademiet for Yngre Forskere, 2019)

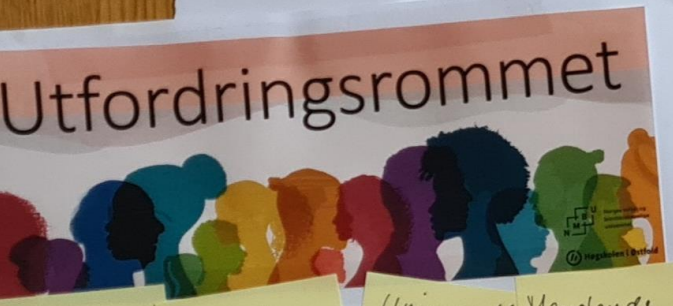
Hvordan jobbe for større mangfold, og mot rasisme og diskriminering?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Utfordringsrommet



Utformell maktubalanse

Kunnskaps mangel

Universell utforming

Manglende kunnskap om maktoppsledelse

Frykt over det ukjente og fremmede

Blindsoner

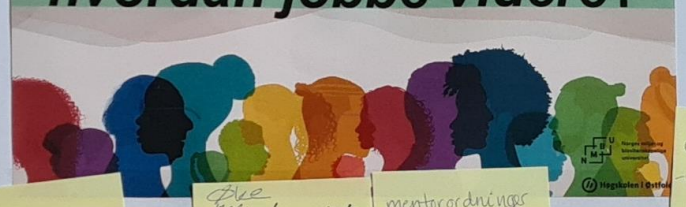
Ulike arbeidsvilkår (midlertidighet)

Redusere gapet mellom norsk språk og andre språk

Kunnskaps-løshet

Ujevne maktforhold

Det realistiske rommet – *hvordan jobbe videre?*



utfordre oss selv og hverandre i praksisen vår

Øke kunnskap om kritiske overganger

mentorordninger

Kunnskapsheving

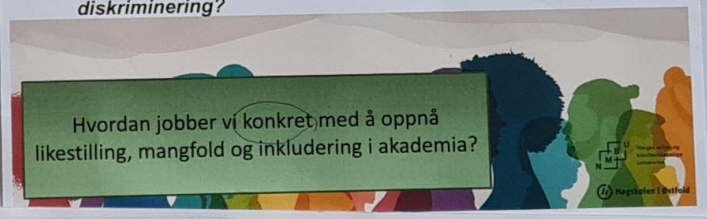
å lytte – invitere til – høre på hva hverandre

Si ifra om du ser noe ugreit

- Nesten 25% av de utenlandsfødte forskerne har opplevd diskriminering som følge av deres innvandrerbakgrunn
- Ca. 23% av de utenlandsfødte har opplevd uformell forskjellsbehandling, mot rundt 15 prosent blant de norskfødte

(Akademiet for Yngre Forskere, 2019)

Hvordan jobbe for større mangfold, og mot rasisme og diskriminering?



Drømmerommet

Universell utformet verden / samfunn

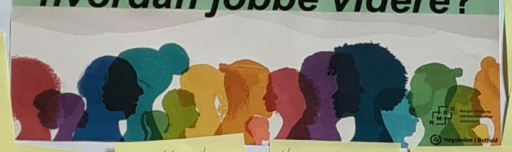
Lik verdsetting av ulikhet

Tilhørighet uansett status / bakgrunn

Tryggheitsrom

"OSS" – det nye normale FELLESSKAP?

Det realistiske rommet – *hvordan jobbe videre?*



- Ledelsesforankring
- Mangfoldskompetanse hos de ansatte
- Medarbeidersamtaler og forventningsavklaring
- Bias-trening
- Kursing i akademisk skriving hos studenter med annet morsmål enn norsk
- Bevisbasertpraksis og retningslinjer
- Kursing i mangfoldsledelse
- Endringsagenter mot ensrøv
- Jobbe mot "What's in it for me"

Synliggjøre ressursene

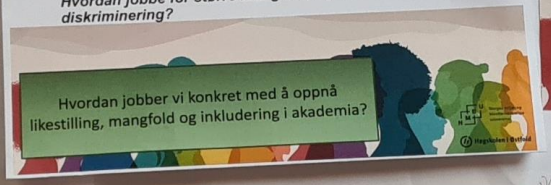
Det stake med rekruttering til utdanningene – mangfoldig rekruttering gir mangfoldige arbeidsplasser og større utsagn

ringsrommet

- Nesten 25% av de utenlandsfødte forskerne har opplevd diskriminering som følge av deres innvandrerbakgrunn
- Ca. 23% av de utenlandsfødte har opplevd uformell forskjellsbehandling, mot rundt 15 prosent blant de norskfødte

(Akademiet for Yngre Forskere, 2019)

Hvordan jobbe for større mangfold, og mot rasisme og diskriminering?



Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Drømmerommet

Mangfoldige kulturuttrykk om mangfold – å leke forbygger

Mangfoldet med dette

Føler seg ensomme

Må skape kulturer

Ulike kulturer – forstå hverandre ikke

Mangfoldige mangfold

dobbelt kan bærende handlingsrommet

Språk

Mangfoldige erfaringer om den dansk modellen – kjønnsorganisering

Skolelisten er hovedgrunn

Konstruere om akademiske (kanske på lavere nivå) skriving

Tid og rom til å produsere

- Ingen opplever diskriminering
- Se og håndtere mangfoldet som en ressurs
- Få synliggjort ressursene

En kultur som preger

Ulikhet er en

Drømmerommet

Hvordan jobbe for større mangfold, og mot rasisme og diskriminering?

- Universelt utformet verden/samfunn
- Ingen opplever diskriminering
- Se og håndtere mangfoldet som en ressurs
- Få synliggjort ressursene
- Lik verdsetting av ulikhet
- Tilhørighet uansett status/bakgrunn
- Trygghetsrom
- «Oss» – det nye normale felleskap

Utfordringsrommet

Hvordan jobbe for større mangfold, og mot rasisme og diskriminering?

- Uformell maktubalanse
- Ujevne maktforhold
- Kunnskapsmangel – kunnskapsløshet
- Manglende kunnskap om mangfoldsledelse
- Manglende nettverk
- Manglende kunnskap om den norske modellen – fagorganisering
- Ulike arbeidsvilkår (midlertidighet)
- Blindsoner
- Frykt for det ukjente og fremmede
- Redusere gapet mellom norsk språk og andre språk
- Lovverket kan begrense handlingsrommet
- Søkerlistene er homogene
- Manglende kunnskap om akademisk skriving (kanskje på et lavere nivå)

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

Hvordan jobbe for større mangfold, og mot rasisme og diskriminering?

- Utfordre oss selv og andre i praksisene våre
- Kunnskap om kritiske overganger
- Mentorordninger
- Å lytte – invitere til dialog – høre på hva hverandre har å si
- Kunnskapsheving
- Si ifra om du ser noe ugreit
- Bias-trening
- Medarbeidersamtaler og forventningsavklaring
- Kursing i akademisk skriving for studenter med annet morsmål enn norsk
- Endringsagenter med ansvar
- Jobbe med «what's in it for me»
- Det starter med rekruttering for utdanningene – mangfoldig rekruttering gir mangfoldig arbeidsliv og større aksept

- Universitets- og høgskoleloven § 1-7 Ansvar for vedlikehold og videreutvikling av norsk fagspråk
- 32 prosent av forskerne i Norge er innvandrere (SSBs mangfoldstatistikk, 2021)
- Størst økning av norskfødte studenter med innvandrerforeldre/minoritetsspråklige (SSB Utdanning, 2017)

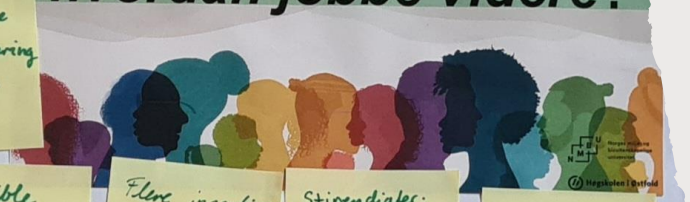
Hvordan jobbe for en mer inkluderende praksis når det gjelder språk?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Det realistiske rommet - *hvordan jobbe videre?*



Ikke glemme engelskopplæring til ansatte

Fleksible språkkurs

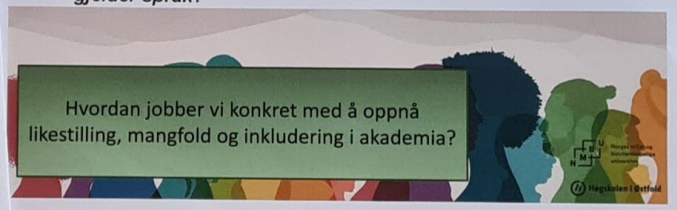
Flere insentiver for å utvikle norsk læringsmateriell

Stipendiater: Språkopplæring som pliktarbeid + postdoc når relevant

SNAKKE OM FORVENTNINGER

- Universitets- og høgskoleloven § 1-7 Ansvar for vedlikehold og videreutvikling av norsk fagspråk
- 32 prosent av forskerne i Norge er innvandrere (SSBs mangfoldstatistikk, 2021)
- Størst økning av norskfødte studenter med innvandrerforeldre/minoritetsspråklige (SSB Utdanning, 2017)

Hvordan jobbe for en mer inkluderende praksis når det gjelder språk?



Utfordringsrommet

Midlertidige ansettelser rekruttering stillinger

Villighet til å lære språk f.eks. ved midl. stillinger

Ulike behov men samtidig inkludere

Stor andel internasjonale studenter minsker motivasjon for norskspråklæring

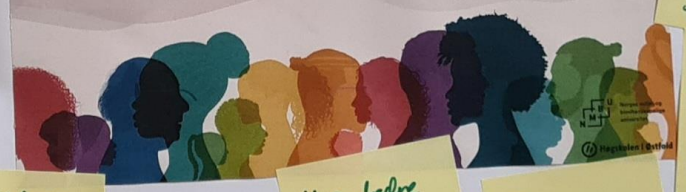
Manglende inkludering av int. stip -opplevd. press

Hvor langt skal institusjonene gå for å tilrettelegg for 2 språk

Praksisnære studier til et norsk arbeidsliv vs utdannelse til et int. forskerfellesskap

Tilgang på språkkurs

Drømmerommet



All nødvendig informasjon tilgjengelig på ønskelig språk

~~Et~~ Flere norsk fagspråk

Tilrettelagt tilbud for språkopplæring på norsk

Mulighet for individuell utviklingsplan

Mye bedre integrering av språkopplæring - mainstreaming

Alt er tospråklig

Drømmerommet

Hvordan jobbe for en mer inkluderende praksis når det gjelder språk?

- Tilrettelagt tilbud for språkopplæring på norsk
- Mulighet for individuell utviklingsplan
- Mye bedre integrering av språkopplæring – mainstreaming
- Alt er tospråklig
- All nødvendig informasjon er tilgjengelig på ønskelig språk

Utfordringsrommet

Hvordan jobbe for en mer inkluderende praksis når det gjelder språk?

- Midlertidige rekrutteringsstillinger
- Villighet til å lære språk f.eks. ved midlertidige stillinger
- Ulike behov men samtidig inkludere
- Stor andel internasjonale studenter minsker motivasjon for å lære norsk
- Tilgang på språkkurs
- Hvor langt skal institusjonene gå for å tilrettelegge for to språk?
- Praksisnære studier til et norsk arbeidsliv vs. utdannelse til et internasjonalt forskerfellesskap

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

Hvordan jobbe for en mer inkluderende praksis når det gjelder språk?

- Ikke glemme engelskopplæring til ansatte
- Fleksible språkkurs
- Flere incentiver til å utvikle norsk læringsmateriell
- Stipendiater og postdoc: språkopplæring som pliktarbeid
- Snakke om forventninger

- Over 50 varslingssaker om seksuell trakassering ved statlige universitetet og høgskoler, gjelder både ansatte og studenter (Khrono, 2022)
- Metoo ikke har kommet til akademia. Lave varslingstall betyr ikke at man ikke har seksuell trakassering, tvert imot (Sæther/NRK, 2023)
- < 50% av kvinnelige stipendiater har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (Rudolfsson, 2022)
- Blant de som hadde vært utsatt for seksuell trakassering, var det kun 12% som hadde rapportert hendelsen (Rudolfsson, 2022)

Hvordan jobbe for et akademia fritt for seksuell trakassering?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Høgskolen i Østfold

Utfordringsrommet

Bevisstgjøring rundt hva som er trakassering – kjønn/menn som opplever dette

Digitale trusler – seksualisert trakassering

Hva med de andre grunnlagene? Se de i sammenheng.

FOR FÅ VET OM VARSLING!

Ivareta den som det varsles om.

Trenger bedre varslingssystemer

Våger ikke ta i det skumle slitsomme og vanskelige.

Ta vare på de som varsler

Det realistiske rommet – *hvordan jobbe videre?*

Tiltak for de som utøver seksuell trakassering

Bruk Åbvarsel

Støttet av institusjonen: tema på fagdager

Alkoholforbud når studenter og ansatte er på felles møteplasser.

Flere likestillingsråd på fakultetene, eller mindre ledersjiktet for at ledere skal kunne gi oppfølging.

Leder-forventning
Leder-utvikling

Ivareta/tiltak for de som varsler

Gjøre varslingssystemet kjent for studenter og ansatte

Bevisstgjøring rundt kjønn og maktforhold

Skape dialog & case-arbeid i miljøene

- Over 50 varslingssaker om seksuell trakassering ved statlige universitetet og høgskoler, gjelder både ansatte og studenter (Khrono, 2022)
- Metoo ikke har kommet til akademia. Lave varslingstall betyr ikke at man ikke har seksuell trakassering, tvert imot (Sæther/NRK, 2023)
- < 50% av kvinnelige stipendiater har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (Rudolfsson, 2022)
- Blant de som hadde vært utsatt for seksuell trakassering, var det kun 12% som hadde rapportert hendelsen (Rudolfsson, 2022)

Hvordan jobbe for et akademia fritt for seksuell trakassering?

Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?

Drømmerommet

Psykologisk trygghet – Tøre å definere grenser i dialog

Lav terskel for å snakke om ting som vi synes er ubehagelig, skal være åpenhet i kulturen

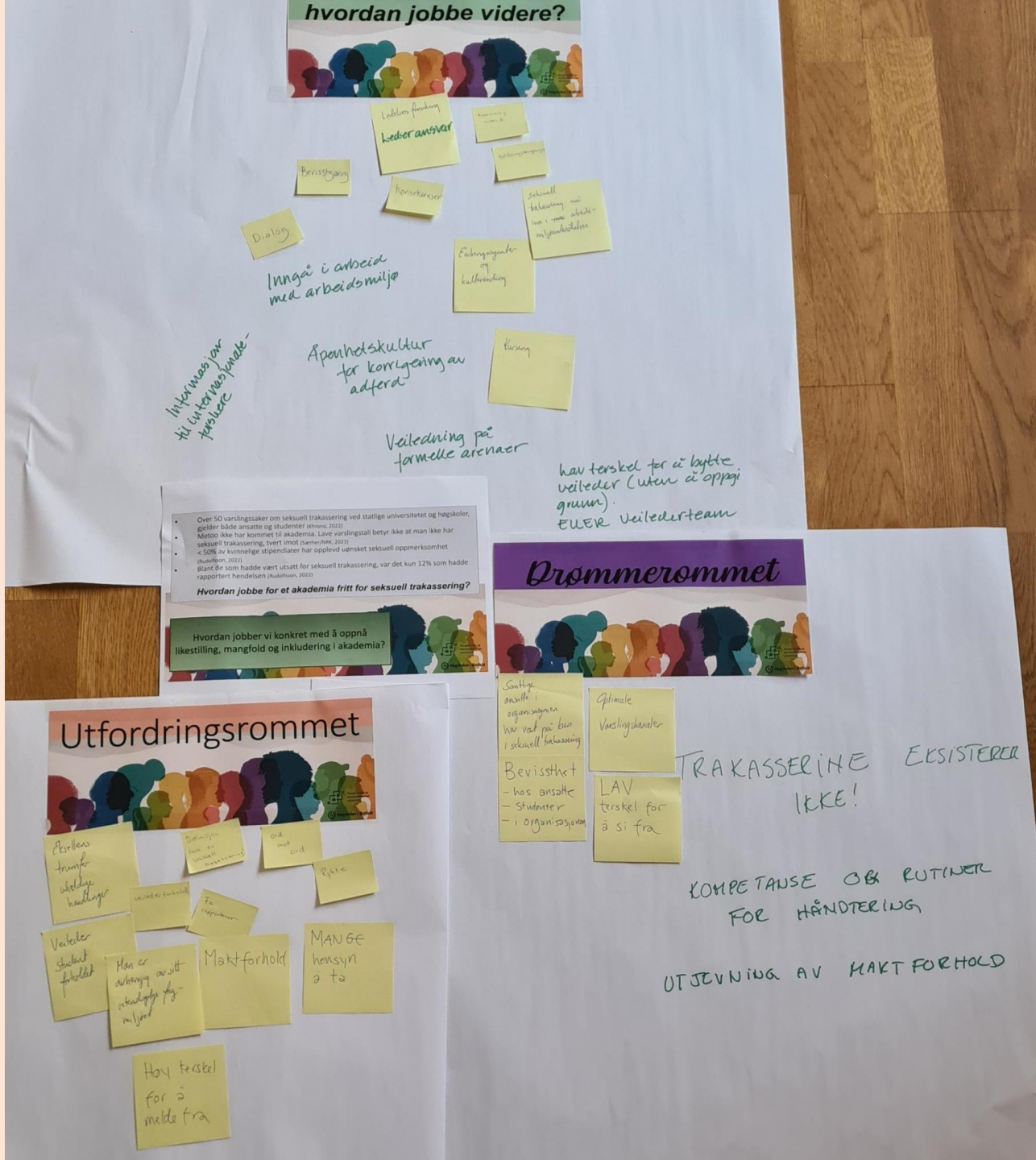
Felles ansvar

Å OPPLEVE TRYGGHET PÅ REISE

RESPEKT OG EMPATI

Naturlig å ta det opp – ofte grensesetting er lov

FRITT FOR SEKSUELL TRAKASSERING


hvordan jobbe videre?
Leder ansvar
Bevisstgjøring
Konsekvenser
Dialog
Inngå i arbeid med arbeidsmiljø
Åpenhetskultur for korrigering av adferd
Veiledning på formelle arenaer
hav terskel for å bytte veileder (uten å oppgi grunn).
ELLER Veilederteam
Over 50 varslingssaker om seksuell trakassering ved statlige universitetet og høgskoler, gjelder både ansatte og studenter (Khrona, 2022)
Metoo ikke har kommet til akademia. Lave varslingstall betyr ikke at man ikke har seksuell trakassering, tvert imot (Sæther/NIFU, 2023)
< 50% av kvinnelige stipendiater har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet (Rudolfsson, 2022)
Blant de som hadde vært utsatt for seksuell trakassering, var det kun 12% som hadde rapportert hendelsen (Rudolfsson, 2022)
Hvordan jobbe for et akademia fritt for seksuell trakassering?
Hvordan jobber vi konkret med å oppnå likestilling, mangfold og inkludering i akademia?
Drømmerommet
Utfordringsrommet
Bevisstheit
- hos ansatte
- Studenter
- i organisasjonen
LAV terskel for å si fra
TRAKASSERING EKSISTERER IKKE!
KOMPETANSE OG RUTINER FOR HÅNDTERING
UTJEVNING AV MAKTFORHOLD
Maktforhold
MANGE hensyn å ta
Høy terskel for å melde fra

Drømmerommet

Hvordan jobbe for et akademia fritt for seksuell trakassering?

- Felles ansvar
- Psykologisk trygghet – tørre å definere grenser i dialog
- Lav terskel for å snakke om ting vi synes er ubehagelig, skal være åpenhet i kulturen
- Å oppleve trygghet på reise
- Respekt og empati
- Optimale varslingskanaler
- Samtlige ansatte i organisasjonen har vært på kurs i seksuell trakassering
- Utjevning av maktforhold
- Fritt for seksuell trakassering i samfunnet/trakassering eksisterer ikke

Utfordringsrommet

Hvordan jobbe for et akademia fritt for seksuell trakassering?

- Ta vare på dem som varsler
- Ivareta den som det varsles om
- Trenger bedre varslingssystemer
- Bevisstgjøring rundt hva som er trakassering – kjønn/menn som opplever dette
- Digitale trusler – seksualisert trakassering
- For få vet om varsling
- Hva med de andre grunnlagene? Se dem i sammenheng
- Våger ikke å ta i det skumle, slitsomme og vanskelige
- Eksellens trumfer uheldige handlinger
- Maktforhold, Veileder/student-forhold
- Mange hensyn å ta
- Ord mot ord
- Rykte
- Gatekeepers – uformell makt

Det realistiske rommet – hvordan jobbe videre?

Hvordan jobbe for et akademia fritt for seksuell trakassering?

- Støttet av institusjonen – tema på fagdager
- Alkoholforbud når studenter og ansatte er på felles møteplasser
- Flere likestillingsrådgivere på fakultetene, eller mindre antall ansatte per ledere så ledere skal kunne gi oppfølging
- Skape dialog og case-arbeid i miljøene, holdningskampanjer
- Gjøre varslingssystemet kjent for ansatte og studenter
- Bevisstgjøring rundt kjønn og maktforhold
- Lederforankring og lederutvikling
- Lav terskel for å bytte veileder (uten å oppgi grunn)
- Tiltak for de som utøver seksuell trakassering
- Inngå i arbeid med arbeidsmiljø, må inn i arbeidsmiljøundersøkelsen
- Informasjon til internasjonale forskere
- Åpenhetskultur for korrigering av atferd