

Årsrapport 2024

UiA - Senter for likestilling



Innhold

Forord	3
Formål	4
Om oss	5
Ansatte ved Senter for likestilling i 2024	6
Høydepunkter	7
Satsingsområder	8
1. Likestilling i arbeidslivet	8
2. Kjønn- og seksualitetsmangfold	11
3. Seksuell trakassering	14
4. Inkluderende kommunikasjon	17
Informasjon og pådriverarbeid	20
Samarbeid mellom nasjonale likestillingsaktører	20
Senterets synlighet i 2024	20
Trykksaker/publikasjoner	22
Internasjonalt arbeid	22
Senter for likestilling ved UiA	23
Som arbeidsgiver	23
Likestilling, inkludering og mangfold ved UiA	23
Masterstipend	25
Arrangementer	28
Oppdrag i form av workshop, kurs og innlegg	30
I media	34
Kronikker og leserinnlegg:	35
Nyhetsaker publisert på UiA nettsider:	36

Forord

2024 har vært et innholdsrikt og viktig år for Senter for likestilling. Gjennom målrettet arbeid og tverrfaglig samarbeid har vi styrket vår rolle som pådriver for likestilling i Agderregionen. Senterets medarbeidere har jobbet aktivt for å skape reelle muligheter, spre kunnskap og utfordre normer – i arbeidslivet, i academia, i offentlig sektor og i samfunnet generelt.

Lanseringen av vår nyeste likestillingsmonitor har gitt oss verdifull innsikt i hvilke regionale utfordringer vi fortsatt må ta tak i, samtidig som den har satt viktige temaer på dagsordenen både i mediene og blant beslutningstakere. Arbeidet med kjønns- og seksualitetsmangfold har vist oss hvor avgjørende synlighet og kompetanseheving er for å skape reell endring, og spesielt i en tid der vi ser økende polarisering og motstand mot skeives rettigheter.

Vi har også tatt store skritt i arbeidet mot seksuell trakassering. Kampanjen *Rødt flagg* har skapt viktig debatt og bidratt til å ansvarliggjøre utøvere – et perspektiv vi ser altfor sjelden i det forebyggende arbeidet. Dette er et eksempel på hvordan vi aktivt jobber for kulturendring, og ikke bare bevisstgjøring.

Gjennom håndboken *En dans på normer*, som ble ferdigstilt og trykt i 2024 har vi også utfordret hvordan språk og bilder former vår virkelighet. Målet er at flere skal bli bevisste på hvordan de kommuniserer, slik at vi sammen kan skape et mer inkluderende samfunn der alle blir sett, hørt og respektert. I tillegg har to nye fylkesbiblioteker mottatt flere opplag av vår utstilling *Digital inkludering*, som i løpet av året har vært innom mange av fylkets biblioteker. I utstillingen deles erfaringer og tanker fra noen av dem som selv, eller på vegne av andre, har opplevd barrierer knyttet til bruk av digitale tjenester.

Senter for likestilling har vært en tydelig stemme i samfunnsdebatten i 2024. Vi har bidratt til en bredere diskusjon om likestilling i Agder gjennom nærmere 40 medieoppslag i lokale medier. Dette viser at vårt arbeid ikke bare engasjerer, men også setter dagsorden for viktige samfunnsspørsmål. Selv om vi har oppnådd mye, vet vi at arbeidet for likestilling og mangfold aldri er ferdig. Vi trenger fortsatt kunnskapsbaserte tiltak, politisk vilje og ikke minst engasjement fra enkeltpersoner og organisasjoner for å drive dette arbeidet videre.

Tusen takk til alle som har bidratt i 2024 – dyktige medarbeidere, gode samarbeidspartnere, landets likestillingssentre og Reform ressurscenter for menn. En særlig takk rettes til Universitetet i Agder, Kultur- og Likestillingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Agder Fylkeskommune og Sparebanken Sør som finansierer vårt arbeid!

Sammen fortsetter vi arbeidet for et mer rettferdig og inkluderende samfunn i 2025 og i årene som kommer!

Claudia Klostergaard

Fungerende leder, Senter for likestilling
Universitetet i Agder (UiA)

Formål

Senter for likestilling skal samle og styrke forskning og kompetanse på likestilling i Agder, styrke utdanning og formidling på dette feltet og være en drivkraft for økt likestilling i regionen.

Verdier

Faglighet

Vår oppgave å bidra med utvikling og formidling av kunnskap innen likestillingsfeltet. Faglighet er derfor helt sentralt for at tillit til institusjonen som sådan skal kunne utvikles.

Åpenhet

Vi er et delevillig senter med kunnskap og verktøy, som gjøres åpent og tilgjengelig for alle som har interesse av kunnskapen.

Tillit

Vi er ærlige, transparente og autonome, og bygger vår virksomhet med hensikt om å fremme et samfunn med reelle muligheter for alle.

Respekt

Vi anerkjenner menneskers rettigheter, meninger og verdighet uavhengig av bakgrunn eller livssituasjon. Å vise respekt utelukker ikke kritikk, påtale eller irrettesettelse der dette er nødvendig, men forutsetter at dette gjøres slik at den det gjelder ikke føler seg nedvurdert som person.

Om oss

Senter for likestilling er lokalisert ved Universitetet i Agder og er et kompetansesenter for hele Agderregionen. Vi samarbeider bredt med offentlige, private og frivillige organisasjoner, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Senter for likestilling skal samle og styrke forskning og kompetanse på likestilling i Agder, styrke utdanning og formidling på dette feltet og være en drivkraft for økt likestilling i regionen

Vi etterstreber å ha et interseksjonelt og normkritisk perspektiv i all vår virksomhet. Senterets formål bygger opp under et bredt likestillingsbegrep, som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag.

Et Senter for likestilling ved Universitet i Agder (UiA)

Senter for likestilling er det eneste likestillingssenteret i Norge som er lokalisert og forankret ved et universitet. Det gir både senteret og UiA noen viktige muligheter og synergier. Senteret har tilgang til og mulighet til å samarbeide med flere relevante forskningsmiljøer. Forskningsmiljøene på sin side, har mulighet til å samarbeide med oss som et senter med et stort nettverk og aktiv kontakt med regionale og nasjonale aktører på likestillingsfeltet. Senteret fungerer som en arena for tverrfaglig dialog og prosjektutvikling, hvor studenter, forskere og ansatte kan engasjere seg i spørsmål om likestilling på både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå. I tillegg støtter senteret universitets arbeid med å implementere likestillingsmål i institusjonens politikk, strukturer og praksis, og bidrar til at universitetet er en inkluderende og likestilt arbeidsplass og læringsarena.

Regional forankring

Vi samarbeider tett med lokale aktører og benytter regionale nettverk for å nå ut til ulike samfunnsgrupper. Gjennom partnerskap med kommuner, fylkeskommuner, næringsliv og lokale organisasjoner i Agder, arbeider Senter for likestilling målrettet med å identifisere og analysere likestillingsutfordringer på regionalt og lokalt nivå. Samtidig utvikler vi konkrete tiltak som kan fremme varige endringer i lokalsamfunnene. Dette gjør at vi har en sentral rolle i å tilpasse og implementere nasjonale likestillingsmål, slik at vi kan møte de spesifikke behovene i Agderregionen.

Finansiering

Senter for likestilling ved Universitetet i Agder finansieres av Kultur- og likestillingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Universitetet i Agder. I tillegg mottok vi i 2024 prosjektspesifikke tilskudd fra Agder Fylkeskommune, Sparebanken Sør (Sør-fondet) og EØS-midler

Ansatte ved Senter for likestilling i 2024

Åsta Lovise Håverstad Einstabland

Leder av Senter for likestilling

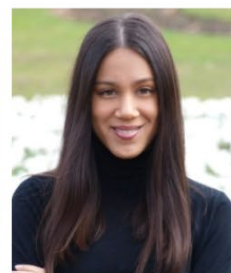


Claudia Klostergaard

Fungerende leder

Knut Knudsen Eigeland

Kommunikasjonsrådgiver



Damares Stenbakk

Kommunikasjonsrådgiver (vikar)

Rasha Abdallah

Rådgiver, likestilling i arbeidslivet

Hanne Drangsholt

Rådgiver, seksuell trakassering (i permisjon)



Thea Mujkic Litschi

Rådgiver, kjønns- og seksualitetsmangfold

Mary Ann Skretteberg Andersen

Rådgiver, kjønns- og seksualitetsmangfold

Ida Johansen Kjølse

Rådgiver, seksuell trakassering (prosjektstilling)



Knut Jagels

Rådgiver, digitalisering og inkludering (prosjektstilling)

Liam Eric Bula

Praktikant

Shahek Azmat

Språkpraktikant



Høydepunkter 2024

9. januar
Endometriose på agendaen
Kveldsseminar i samarbeid med Kvinnehelsehuset Kristiansand, Endometrioseforeningen og Senter for likestilling

8. mars
Lyden av likestilling
Fagdag for kvinner i musikkbransjen

15.-17. april
Network of local authorities for equality
Sluttseminar i Portugal (EØS-prosjekt)

2. mai
Representasjon og blindsoner
Åpningsinnlegg under Demokratiuka 2024

Mai
Likestillingsmonitor Agder
Lansering av vår tredje likestillingsmonitor i Agder for perioden 2017-2021, med dybdestudier av kvinner i ledelse, uttak av deltid blant kvinner og uttak av fedrekvote

20. juni
Seksuell trakassering: student – tjenesteyter – arbeidstaker – menneske
Kurs på årsmøte for 100 medlemmer i Norsk Sykepleierforbund studenter.

14. august
Uenighetsfellesskap i krigstid - om definisjonsmakt, blindsoner og nyanser som trues
Deltakelse panelsamtale i menneskerettighetsteltet under Arendalsuka

26. januar
Digital inkludering
Lansering av vår utstilling om digital inkludering

1. februar
Fagdag om kjønns- og seksualitetsmangfold
Fagdag for 80 tjenesteutøvere i Kristiansand kommune

17.-18. april
Et godt virkemiddelapparat for likestilling
Fellesseminar med likestillingssettene og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

4. mai
The dividing lines between freedom of speech and hate speech
Medarrangør på konferansen "The Kristiansand Interfaith Dialogue" under Demokratiuka

15. mai
Varm melk med honning
Teaterforestillingen markerte avslutningen av "Skeiv arrangementsrekke" bestående av 7 arrangementer våren 2024

5.-24. august
"Ikke vær et rødt flagg"
En holdningskampanje i anledning studiestart ved UiA, med mål om å forebygge seksuell trakassering blant studenter

6. november
"Vi trenger deg"
Innlegg på konferanse om økt kjønnsbalanse i idretten i Agder, for 150 representanter fra styrer, valgkomiteer og frivillige i idretten Agder.

Satsingsområder

Som et kunnskaps- og kompetansesenter, skal vi drive langsiktig pådriver- og utviklingsarbeid for likestilling. Offentlig, privat og frivillig sektor samt befolkningen er målgrupper for arbeidet. Senteret skal bygge sin virksomhet på beste tilgjengelige kunnskap og formidle og bidra til at nasjonale faglige råd blir tatt i bruk. Senteret har også et ansvar for å frembringe et erfaringsbasert kunnskapsgrunnlag og forvalte kompetanse om praktisk likestillingsarbeid. Videre skal senteret være oppdaterte på, utvikle og formidle kunnskap om alle diskrimineringsgrunnlag.

For å imøtekomme noe av det vi ser som Agderregionens likestillingsutfordringer har vi i løpet av 2024 hatt en særlig satsing på likestilling i arbeidslivet, kjønns- og seksualitetsmangfold, seksuell trakassering og inkluderende kommunikasjon. De ulike områdene er beskrevet mer detaljert videre. Satsingsområdene vil videreføres og er viktig arbeid for utvikling i landsdelen fremover.

1. Likestilling i arbeidslivet

I 2020 ble det gjort endringer i loven for å bedre likestilling på norske arbeidsplasser. Tre år senere, presenterte Senter for likestilling sammen med forskningsinstitusjonen NORCE rapporten *Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Agder – Hva er status og hvor går veien videre? En gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 i offentlig og privat sektor*¹ (2023) som peker på mangler når kommunene i Agder skal redegjøre for den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten², kjent som ARP. Arbeidet med LOS-plikten³, som handler om offentlige myndigheters ansvar for likestilling, står også sentralt i senterets utviklingsarbeid. Innenfor dette arbeidet settes det søkelys på å forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og å motarbeide stereotypisering.

Rasha Abdallah, fagansvarlig for likestilling i arbeidslivet, har siden den gang jobbet for å spre kunnskap gjennom kurs, undervisning og forskning relatert til disse utfordringene.

Fedrekvote, kvinners deltidsarbeid og rasisme på dagsorden

Agder følger nasjonale trender når det gjelder kjønnsdelte utdanningsvalg og har som følge av det et kjønnsdelt arbeidsmarked. Agder kjennetegnes særlig av en næringsstruktur bestående av små og mellomstore bedrifter i bygg, anlegg og industri. Agder har færrest fedre i landet som tar ut fedrekvote og næringsstrukturen slik den er tenkes å bidra inn i dette. Arbeidslivet i Agder kjennetegnes videre av at kvinner jobber mer deltid enn landsgjennomsnittet og i mindre grad er representert i

¹ [Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Agder – Hva er status og hvor går veien videre? - En gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 i offentlig og privat sektor](#)

² [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\)](#)

³ [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter](#)

ledelsen. Kvinner i ledelse holder seg på landsgjennomsnittet når det kommer til varehandelen, blant annet fordi det der ikke stilles formelle krav til utdanning og kompetanse slik at det her er flere muligheter for å bygge karriere.

I arbeidslivet er det særlig etniske minoriteter som opplever diskriminering. Trendene følger utviklingen nasjonalt og er et område vi er bekymret for og som får liten oppmerksomhet. I en stadig mer polarisert verden og et ordskifte nasjonalt som bidrar til å peke på minoriteter som en utfordring, bør kunnskap om inkludering i samfunn og arbeidsliv løftes tydeligere frem. En positiv trend er at det synes å være større oppmerksomhet og bevissthet rundt kvinners representasjon i styrer og kvinnehelse i et arbeidslivsperspektiv.

Kristiansand kommune, som også er den største kommunen i Agder, setter i gang tiltak for å forebygge rasisme. Det legges blant annet opp til å lansere et eget talentprogram i kommunen for å inkludere etniske minoriteter med høy kompetanse som står utenfor arbeidslivet. Rasisme vil bli lansert som hovedtema i 2025 utgaven av *En by for alle*⁴ som er Kristiansands årlige satsning, og felles innsats, for å fremme inkludering og mangfold.

Tre sentrale utfordringsområder på Agder

I 2024 utviklet senteret, i samarbeid med NORCE, vår tredje likestillingsmonitor for perioden 2017-2021, med dybdestudier i henholdsvis tre utfordringsområder på Agder⁵. Dybdestudiet «kvinner i ledelse» ble lansert i januar 2024. Senteret presenterte dypdykk om deltid i forbindelse med kvinnedagen mars 2024. Det siste studiet som omhandlet uttak av fedrekvote på Agder, ble lansert i mai 2024. Monitoren ble i sin helhet ferdigstilt sommeren 2024. Høsten 2024 ble brukt til å formidle funn i likestillingsmonitoren for ulike målgrupper og arenaer, blant annet idrettskonferanser, fagsamlinger for LO og sertifiseringsprogrammet Likestilt Arbeidsliv⁶.

Utviklingsarbeidet med bakgrunn i kunnskapsgrunnlaget Likestillingsmonitoren ble også startet opp høsten 2024. Senteret har i samarbeid med NORCE satt sammen en referansegruppe som er representativ for næringene i Agder og startet et prosjekt for å finne verktøy tilpasset næringen som kan hjelpe bedriftene til en mer likestilt utvikling.

Samarbeid om likestillingsverktøy

Som et ledd i senterets arbeid med offentlige myndigheters ansvar for likestilling, har Senter for likestilling vært faglig bidragsyter inn i utviklingen av et e-læringskurs om

⁴ [En by for alle 2025](#)

⁵ [Likestillingsmonitor for Agder, perioden 2017-2021](#)

⁶ [Likestilt Arbeidsliv](#)

likestilling, mangfold og menneskerettigheter. Kurset er utviklet av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet⁷ (Bufdir) i samarbeid med Kommunesektorens organisasjon (KS), og med faglig bidrag fra Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Likestillings- og diskrimineringsombudet og KS-konsulent.

Samarbeid om likeverd innen idrett og kultur

I samarbeid med Fakultet for helsevitenskap og idrett og Fakultet for kunsthøgskolen ved UiA, har vi ønsket å løfte status for likestilling og likeverd innen idrett og kulturfeltet. Idretten har fortsatt utfordringer med kjønnsubalanse. Flere gutter enn jenter begynner og fortsetter med idrett, jenter med minoritetsbakgrunn har betydelig lavere deltakelse enn gutter med minoritetsbakgrunn, mennene tar flere medaljer enn kvinnene og det er betydelig flere mannlige enn kvinnelige ledere og trenere i idretten⁸.

Av alle sysselsettinger innen kultur, er musikeryrket en av de med størst kjønnsubalanse. SSBs statistikk over sysselsatte innenfor musikk viser en kjønnsfordeling hvor 68 prosent er menn og 32 prosent er kvinner⁹. Dette kan man også se hos interesseorganisasjonene GramArt og TONO hvor kun 20 prosent av medlemsmassen er kvinner¹⁰. Det er også overvekt av menn i høyere musikkutdanning hvor kun 20 prosent av de som studerer musikkproduksjon i Norge er kvinner¹¹. Vi ønsker å øke bevisstheten til sentrale samfunnsmessige aktører rundt disse tidsaktuelle problemstillingene slik at det blir en reell bevegelse mot økt likeverd i disse prestasjonskontekstene. Vi har derfor bidratt inn i på fagdagen *Lyden av kvinner*, en fagdag for kvinner i musikkbransjen, i regi av CreateMe, og videre løftet tematikken under panelsamtalen *Er likeverd en utopi? Jenters og kvinners vei til prestasjonsutvikling*¹², på Arendalsuka 2024. Samarbeidet videreføres i 2025.



Rasha Abdallah er utdannet sosionom og statsviter, og har en mastergrad i ledelse ved UiA. Rasha har i tillegg lang arbeidserfaring fra kommunal forvaltning og innen barnevernstjenesten.

Ved Senter for likestilling bruker hun sin kompetanse til forsknings- og kunnskapsutvikling gjennom deltakelse i prosjekter, kompetansehevende kurs for offentlige myndigheter og privat næringsliv, og som underviser ved UiA. Hennes kompetansefelt er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, arbeidsgiveres og offentlige myndigheters ansvar for likestilling og mangfold plikt, kjønnslikestilling, samt trender og samfunnsstrukturer som påvirker likestilling.

Rasha Abdallah

Rådgiver innen arbeidsliv

⁷ [E-læringskurs om likestilling, mangfold og menneskerettigheter](#)

⁸ [Færre jenter med innvandrerbakgrunn deltar i idrett](#), 19.05.2019, Forskning.no

⁹ SSB 2023, [Sysselsatte etter utvalgte kulturområder og kjønn](#).

¹⁰ [Balansekunst.no](#) Tall og statistikk – hvem er representert i norsk kulturliv

¹¹ [Ballade.no](#)

¹² [Er likeverd en utopi? Jenters og kvinners vei til prestasjonsutvikling](#), 13.08.2024, Arendalsuka 2024.

2. Kjønnss- og seksualitetsmangfold

Kompetanseenheten for kjønns- og seksualitetsmangfold ble opprettet i 2020 på bakgrunn av funn fra levekårsundersøkelsen *Skeives levekår i Agder*¹³ fra 2018. Levekårsundersøkelsen viste et klart behov for økt kompetanse og målrettede tiltak i regionen. Mange skeive i Agder rapporterer blant annet om manglende kunnskap og diskriminering i helsevesenet, i skolen og på arbeidsplassen.

Thea Mujkic Litschi og Mary Ann Skretteberg Andersen er fagansvarlige i Kompetanseenheten, som er organisert under Senter for likestilling. De skal produsere forskning om kjønns- og seksualitetsmangfold, og jobbe direkte mot myndigheter, kommuner, næringsliv, religiøse grupper og andre organisasjoner i regionen for å bedre levekår for skeive gjennom kompetansehevede tiltak.

Tydelig behov for mer kunnskap i Agder

Skeive i Norge møter fortsatt betydelige utfordringer, både i møte med tjenester og i samfunnet generelt. Nylige forskningsrapporter som *Dobbel Tabu* (2024), *¹⁴Ytringsklimaet til Skeive på Facebook & Twitter¹⁵ (2023)* og *Han gikk tilbake i skapet igjen¹⁶ (2023)* illustrerer tydelig behovet for mer kunnskap, tryggere rom for ytring og sterkere beskyttelse av skeives rettigheter.

Arbeidet med kartleggingsrapporten som har pågått i hele 2024, *Det er nok mye vi trenger å vite, som vi ikke vet at vi trenger å vite - En kvalitativ undersøkelse av offentlige tjenesteutøveres håndheving av likestillingsplikten, og møter med skeive tjenestemottakere i Agder* (publiseres mars 2025), får vi bekreftet at det også i Agder er behov for mer kompetanse. Rapporten viser at tjenesteutøvere fra ulike sektorer i regionen selv erkjenner at de mangler kompetanse rundt tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold. Usikkerhet blant fagfolk om hvordan de skal møte skeive kan ha direkte konsekvenser for de som er avhengige av deres tjenester.

I tillegg erfarer mange skeive i Agder en mangel på møteplasser og fellesskap. Gjennom podkasten *Skeiv Dagsorden*¹⁷ og arrangementer i regi av senteret har det blitt kommunisert tydelige tilbakemeldinger: Det trengs flere trygge arenaer for skeive i regionen, og mer skeiv representasjon. For å skape et virkelig inkluderende samfunn må kompetanseheving, synlighet og fellesskap gå hånd i hånd, både i Agder og nasjonalt. Kunnskapen er til stede – nå ønsker vi å se handling og resultater.

¹³ [Skeives levekår i Agder, Østlandsforskning \(2018\)](#)

¹⁴ [Dobbel Tabu, Likestillingssenteret og Redd Barna \(2024\)](#)

¹⁵ [Ytringsklimaet for skeive på Twitter & Facebook, Analyse og tall \(2023\)](#)

¹⁶ ["Han gikk in i garderoben igen" - Äldre LGBTI-personers möte med vård och omsorg i Norden \(2023\)](#)

¹⁷ [UiA - Skeiv Dagsorden](#)

Senteret fokuserte på synlighet, representasjon og kompetanseheving på det skeive feltet i 2024. Mye på grunn av et økende behov for faglig forankret kunnskap og trygge møteplasser i en tid preget av polarisering og motstand mot skeives rettigheter. Initiativer som podkasten *Skeiv Dagsorden*, skeiv arrangementsrekke¹⁸, og tilstedeværelse på Pride, bidro til større representasjon synlighet i Agder.

Videreutdanningen *Kjønnsmangfold og seksuelt mangfold*¹⁹ og kompetansehevende kurs ble utformet for å styrke offentlig sektors kompetanse på kjønns- og seksualitetsmangfold. Bedre kunnskap hos helsepersonell, pedagoger og andre tjenesteytere bidrar til tryggere og mer likeverdige tjenester for skeive personer. Alt dette ble gjort for å møte et tydelig behov for økt forståelse og for å sikre at skeives rettigheter og livsvilkår blir ivaretatt.

Synlighet gjennom kultur og kompetanseheving

I året 2024 så vi effekten av synlighet og representasjon på det skeive feltet. Spesielt i Agderregionen, men også nasjonalt. Vi startet podkasten *Skeiv Dagsorden* tidlig i 2024 for å være en kilde til faglig informasjon, presentert på en lettbeint måte. Denne har blitt veldig godt tatt imot av våre lyttere og har åpnet dører for samarbeid med flere aktører som Bufdir, lokale Pride-markeringer og Kristiansand Folkebibliotek. Disse samarbeidene fortsetter også inn i 2025, noe som gir oss en enda større mulighet til å spre vår kompetanse på feltet, som forhåpentligvis igjen vil gagne den skeive befolkningen.

Kunsten, kulturen og kompetansehevingen i Kristiansand fikk et solid løft gjennom en egen arrangementsrekke, noe som ble entusiastisk mottatt. Mange deltakere uttrykte et savn etter slike tilbud i Agder og satte pris på både det innholdsrike programmet og at arrangementene var tilgjengelige uten kostnad. Med bakgrunn i den store interessen, utvides prosjektet i 2025 til å inkludere flere byer i Agder.

I tillegg til arrangementsrekken, har det blitt bidratt til flere Pride-markeringer i Arendal, Kristiansand og Vennesla, deltatt i panelsamtaler under Oslo Pride, og samarbeidet med SiA Bok (Student i Agder) om et bokbad med Esben Esther Pirelli Benestad. Videre har det blitt inngått samarbeid med Institutt for nordisk og mediefag ved Universitetet i Agder, arrangert filmvisninger og panelsamtaler om *Orlando – My Political Biography*, noe som har beriket den kulturelle dialogen og forståelsen for skeiv tematikk.

For tredje gang har kompetanseenheten gjennomført videreutdanningen i *Kjønnsmangfold og seksuelt mangfold* i samarbeid med Fakultet for helse- og idrett. Denne heldigitale videreutdanningen, som tilbyr 5 studiepoeng, er rettet mot helsepersonell, pedagoger og andre tjenesteytere og gir dybdekunnskap i to

¹⁸ [Skeiv Arrangementsrekke 2024](#), i regi av Senter for likestilling ved UiA

¹⁹ [Kjønnsmangfold og seksuelt mangfold](#), videreutdanning våren 2024 ved UiA (5 studiepoeng)

fordypningsområder: Helsehjelp ved kjønnsinkongruens og formidling/undervisning. Deltakerne kan velge å fordype seg i ett eller begge områdene. Evalueringen som ble gjennomført etter kurset har gitt oss verdifulle tilbakemeldinger om hva som fungerte bra – og hva som kan forbedres. 100% av respondentene var enten *enige* eller *svært enige* i at undervisningen bidrar til faglig utvikling, bekrefter at utdanningen møter et vesentlig kompetansebehov og tilfører stor faglig verdi for deltakerne. Disse tilbakemeldingene motiverer oss til å fortsette å utvikle og forbedre utdanningen for å sikre enda bedre læringsutbytte i fremtiden.

Etter ønske og finansiering fra Agder Fylkeskommune har også kompetanseheving i offentlig sektor vært et viktig satsningsområde for oss i 2024. Her fikk vi eksempelvis svært gode tilbakemeldinger etter fagdagen i sosialt arbeid som vi avholdt tidlig i 2024. Mange av deltagerne responderte at de nå føler seg bedre rustet i møte med skeive tjenestemottakere, og at dette var et sårt tiltrengt behov for de fleste deltagerne.

Nye samarbeid og faglig nettverk

Oppsummert har fokuset på synlighet, representasjon og utadrettet arbeid vist seg å være svært effektivt i 2024. Dette har ført til etablering av nye samarbeid og utvidelse av faglige nettverk både internt på Universitetet i Agder og med andre aktører i Agder-regionen, så vel som på nasjonalt nivå. Vi opplever at senterets rolle som en viktig og sterk stemme innen vårt fagfelt er styrket, noe som forhåpentligvis vil være til stor nytte for LHBTIQ+-befolkningen i Agder. Dette er særlig viktig i en tid hvor det forekommer negativt ordskifte og økende motstand mot den skeive befolkningen.



Thea Mujkic Litschi, med faglig bakgrunn fra lektorutdanningen ved UiA, og har ved Senter for likestilling siden 2021, anvendt sin pedagogiske kompetanse særlig godt gjennom kompetansehevende kurs for offentlige ansatte i Agder.

I tillegg driver hun podkasten *Skeiv Dagsorden* sammen med Mary Ann, der de tar for seg aktuelle temaer innen det skeive feltet - både nasjonalt og internasjonalt.

Thea Mujkic Litschi

Rådgiver, kjønns- og seksualitetsmangfold



Mary Ann Skretteberg Andersen er utdannet teaterpedagog ved UiA, og har en videre mastergrad i empowerment og helsefremmende arbeid fra OsloMet. Hun har tidligere vært ansatt som barnehagelærer, og som rådgiver og senere faglig leder ved undervisningstiltaket Restart.

Ved Sener for likestilling bruker hun sin erfaring til å holde kompetansehevende kurs om kjønns- og seksualitetsmangfold, initierer både forskning og arrangementer med skeiv tematikk, samt produserer podkasten *Skeiv Dagsorden*.

Mary Ann Skretteberg Andersen

Rådgiver, kjønns- og seksualitetsmangfold

3. Seksuell trakassering

Senter for likestilling ved Universitetet i Agder (UiA) har videreført sin satsing mot seksuell trakassering til året 2024. Vi har jobbet aktivt for å bygge opp tiltak for å forebygge og bekjempe seksuell trakassering, både lokalt og regionalt. Vi har særlig vært opptatt av å nå lærere og elever i videregående skole, samt studenter og ansatte i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Dette er arenaer hvor uønsket seksuell oppmerksomhet ofte forekommer, men også arenaer der kunnskap og forebygging kan ha stor effekt. Senterets satsinger mot seksuell trakassering ble løftet i *Meld. St:7 (2024-2025) - Om Seksuell trakassering*²⁰.

Satsing mot seksuell trakassering i utdanningssektoren

For å bidra til økt bevissthet og kunnskap om seksuell trakassering har Senter for likestilling bidratt til utvikling og iverksatte tiltak, med mål om å forebygge seksuell trakassering i utdanningssektoren.

Lærerutdanningen ved UiA har med finansiering og i samarbeid med Senter for likestilling i perioden 2022-2024 gjennomført flere kvantitative undersøkelser knyttet til forekomsten av seksuell trakassering blant elever i videregående skole i Agder. Funn fra undersøkelsen avdekker urovekkende høye tall.

På bakgrunn av funnene har det vært ønskelig å utvikle metoder som i større grad kan forhindre seksuell trakassering. Dette har resultert i et større kunnskapsgrunnlag og nettsiden *#minegrenser*²¹ med lærere som målgruppe. Nettsiden inneholder undervisningsressurser tilpasset ulike kompetansemål. Forskingen og innholdet har hatt høy grad av medvirkning og er rettet mot unge og studenter, med mål om å styrke kunnskap om grenser, samtykke og seksuell trakassering.

Seksuell trakassering kan forekomme i ulike sosiale settinger, og studiestart er en særlig sårbar periode for mange studenter. Gjennom kampanjen *Rødt flagg*²² ved studiestart høsten 2024²³, har fokuset vært på ansvarliggjøring av mulige utøvere av seksuelle krenkelser, i stedet for å legge ansvaret på ofrene. Det er sjelden vi møter informasjon og kampanjer som retter seg mot utøvere. Kampanjen har vært sentral i arbeidet med å skape et tryggere studentmiljø ved UiA.

Seksuell trakassering i arbeidslivet er en alvorlig utfordring, og bevissthet blant ansatte og ledere er avgjørende for å forebygge og håndtere slike saker. Vi har

²⁰ [Melding til Stortinget \(2024-2025\) - Om seksuell trakassering](#), Kultur- og likestillingsdepartementet

²¹ Ressursside [#minegrenser](#)

²² Begrepet rødt flagg, eller «red flag», brukes hyppig blant unge, og beskriver holdninger eller handlinger man bør ta avstand fra. Kjennetegn på red-flags inkluderer ord som ubehag, upassende og umoralsk. Motsatsen til et red flag er et grønt flag, altså en green flag

²³ [«Rødt Flagg kampanje»](#) - Forebyggende holdningskampanje mot seksuell trakassering blant studenter ved Studiestart, UiA

bidratt faglig inn i utviklingen av et e-læringskurs for UiA-ansatte²⁴, som gir innsikt i hva seksuell trakassering er, hvilke konsekvenser det har, og hvordan man kan forebygge og håndtere det i arbeidsmiljøet.

Kurset bidrar til en felles forståelse av hva som er uakseptabel atferd, og hvordan UiA som utdanningsinstitusjon kan ta ansvar for å sikre et trygt arbeidsmiljø.

Vurdering av effekt og ringvirkninger

Vårt arbeid har bidratt til økt oppmerksomhet og bevissthet om seksuell trakassering både blant unge, studenter og ansatte i arbeidslivet. *#Minegrenser* er en viktig og lett anvendelig ressurs for mange lærere.

Kampanjen *Rødt flagg* har fått svært mye mediaoppmerksomhet og ble en av NRK Sørlandet mest leste saker i 2024²⁵, og er nå en etterspurt metode/kampanje innen UH-sektoren, også internasjonalt.

Kampanjen har ført til samtaler om grenser og akseptabel oppførsel i studentmiljøet, studenter imellom. Vi har fått tilbakemeldinger fra studenter som opplever at de nå har bedre verktøy for å sette egne grenser og gjenkjenne uønsket atferd hos seg selv og andre. Det har også bidratt til at flere tør å si ifra om uønsket oppførsel, enten det gjelder dem selv eller noen de kjenner.

E-læringskurset for UiA-ansatte har økt forståelsen av institusjonens ansvar og hvordan man kan jobbe systematisk med forebygging. Kurset tilbys alle ansatte ved UiA og går inn som en obligatorisk del i nyansattopplæringen ved universitetet. Dette har også ført til økt bevissthet blant ledere og HR-ansatte om hvordan man skal håndtere varsler og bygge en trygg organisasjonskultur. Kurset kan tas i bruk av hele UH-sektoren.

I et større perspektiv ser vi at vårt arbeid har bidratt til ringvirkninger i regionen. Flere institusjoner og virksomheter i Agder har vist interesse for våre tiltak, og vi har delt vår kompetanse i ulike nettverk og faglige fora.

På nasjonalt nivå har vi bidratt til diskusjonen om hvordan universiteter og høyskoler kan ta ansvar i kampen mot seksuell trakassering, og vi opplever at vårt arbeid blir anerkjent som en viktig del av dette.

Seksuell trakassering er en utfordring som krever kontinuerlig innsats, og vi ser at vårt arbeid har hatt betydning både lokalt og nasjonalt. Senter for likestilling ved UiA

²⁴ [E-læringskurs om seksuell trakassering i academia](#)

²⁵ [Dette er årets ti mest leste saker](#), NRK 26.des. 2024

vil fortsette satsningene mot seksuell trakassering, for å bidra til et tryggere og mer likestilt samfunn.

Senter for likestilling blir stadig invitert til nye og tidligere aktører for å holde kurset *Let's talk – om seksuell trakassering til arbeidslivet*. Dette var også tilfellet for året 2024. Kurset gir ansatte og studenter i obligatorisk praksis innen helse- og sosialsektoren, kunnskap om hva seksuell trakassering er, og gir ledere og arbeidsgivere redskap for å forebygge og iverksette tiltak ved uønskede hendelser.



Hanne Drangsholt har utdanning fra global utvikling og en mastergrad i utviklingsledelse fra UiA.

Hun har vært ansatt ved Senter for likestilling siden 2017, og blant annet bidratt med å bygge kompetanseområdet seksuell trakassering i arbeidslivet. Hun har blant annet vært involvert i FoU-aktiviteter relatert til forebygging av seksuell trakassering i helse- og sosialsektoren. Hanne har videre vært sentral i utviklingen av UiA sitt e-læringskurs om seksuell trakassering, til bruk for hele sektoren.

Hanne Drangsholt

Rådgiver, seksuell trakassering



Ida Johansen Kjølso har utdanning i global utvikling og likestillingsstudier, og har en mastergrad i sosiologi fra UiA.

Ved Senter for likestilling har hun hatt en prosjektstilling som rådgiver innenfor seksuell trakassering, og hatt en utvikler- og koordinatorrolle i et UiA-prosjekt om seksuell trakassering blant studenter, gjennom kampanjen kalt *Red Flag*, som vil si rødt flagg på norsk.

Ida Johansen Kjølso

Rådgiver, seksuell trakassering (prosjektstilling)

4. Inkluderende kommunikasjon

Inkluderende kommunikasjon belyser to prosjekter som sammen setter søkelys på viktigheten av å fremme mangfold og representasjon i både språk og bilder. Begge prosjektene ble ferdigstilt i 2024. Den normkritiske bildeboka *En dans på normer* og fotoutstillingen *Digital inkludering* illustrerer hvordan kommunikasjon kan bryte ned barrierer og fremme en mer inkluderende og likestilt samfunnsforståelse. Begge prosjektene utfordrer tradisjonelle fremstillinger, enten det gjelder familiebilder, kjønnsroller eller digitale barrierer, og understreker nødvendigheten av å se forbi stereotype skildringer for å skape et mer åpent og tilgjengelig samfunn for alle. Gjennom praktiske verktøy, refleksjoner og konkrete eksempler, åpner disse initiativene opp for diskusjon og bevisste valg i hvordan vi bruker språk og bilder for å representere mangfoldet i samfunnet.

Normkritisk bildebok om inkluderende kommunikasjon

Vår oppfatning er at virkeligheten skapes gjennom språk og bilder. Når det kommuniseres, deles oppfatninger om hva som er innenfor i samfunnet vårt. Hver gang det kommuniseres, påvirkes omgivelsene rundt. I et velfungerende demokrati er det viktig at alle grupper i samfunnet er synlige og har mulighet til å komme gjennom med sin stemme. Undersøkelser viser at medienes kilder og intervjuobjekter ikke gjenspeiler mangfoldet i samfunnet godt nok. Det gjelder blant annet medienes representasjon av innvandrere, personer med funksjonsvariasjoner, homofile og lesbiske. Barn og eldre mennesker blir også sjelden framstilt og representert i mediene²⁶.

I 2024 fant Hege Terjesen i sin masterstudie *Fremstillinger av familiestrukturer, foreldreskap og kjønnsroller på Sørlandet*²⁷, at fremstillingene av familien i den valgte caseavisen Fædrelandsvennen, virker å være preget av kulturelle føringer, som vektlegger tradisjonelle heteronormative familiestrukturer. I tillegg er foreldrerollene preget av tradisjonelle måter å gjøre og forstå kjønn på. Studien ble finansiert igjennom vårt masterstipendprogram studieåret 2023-2024.

Med dette som bakteppe har Senter for likestilling de siste årene i samarbeid med Genusfotografen Tomas Gunnarsson²⁸ utviklet håndboken *En dans på normer*, som ble ferdigstilt høsten 2024. I slutfasen besluttet vi oss for å hyre inn en språkredaktør (fra NTB) for å kvalitetssikre språket. Det var en veldig nyttig runde. Vi ønsker ikke at boka skal inneholde verken «stammespråk», fagspråk eller være utydelig for leserne.

²⁶ Mathisen, B. & Morlandstø, L. (2019). *Blindsoner og mangfold*. Oslo: Orkana Akademisk.

²⁷ Terjesen, H. (2024) [Fremstillinger av familiestrukturer, foreldreskap og kjønnsroller på Sørlandet](#)

²⁸ <https://www.genusfotografen.se/>, Tomas Gunnarson er en svensk kjønnsviter som jobber med å utfordre stereotyper, knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag, i kommunikasjon og formidling.

Håndboken er ment for de som tar en medie- og kommunikasjonsutdanning, skriver årsrapport for kommunen eller oppdaterer bedriftens inkluderingsstrategi, personer som jobber i medie-, markedsførings- eller reklamebransjen, og som ønsker å portrettere mennesker på en ikke-stereotyp måte.

Til syvende og sist er det ei bok vi håper alle ser nytten av og tar i bruk. Vi har fylt boka med tips og ideer om hvordan vi alle kan bli bedre til å uttrykke oss mer inkluderende gjennom språk og bilder, men også rette et kritisk blikk mot det vi ser hver dag i sosiale medier, aviser eller reklamer.

Bokas første del handler om inkludering og mangfold, og om å gjenspeile alle i samfunnet på en likeverdig måte – uavhengig av etnisitet, alder, kjønn, kjønnsidentitet og uttrykk, funksjonsvariasjon, seksuell orientering eller kroppstype. Den andre delen handler om kjønn og bilder, og om hvordan du kan ta bevisste valg for både å synliggjøre forbilder og bryte kjønnsstereotyper. Den siste delen handler om hvordan språket kan bidra til å opprettholde normer eller få oss til å se forbi fastlåste kategorier og maktstrukturer.

Den trykte versjonen mottok vi i august 2024 og derfor testet vi gjennom to arrangementer (likestillingslunsj i Vennesla og møte med likestillingsavdelingen i Kultur- og likestillingsdepartementet) et eget segment om inkluderende kommunikasjon basert på bilder og tematikk fra boka. Det åpnet for refleksjon og spørsmål – slik intensjonen med prosjektet er. Planlagt lansering er i 2025.

I september hadde kommunikasjonsrådgiverne ved likestillingssentrene og Reformressurssenter for menn en kompetansehevende faglig samling i Oslo. Som en forlengelse av arbeidet med boken, ble det gjort forarbeid til en projektskisse for å lage et krasjkurs i likestilling for norske avis/medie-redaksjoner. Det skal handle om *best practice* når det kommer til inkluderende språk og bildebruk, hvordan journalistikk kan knuse myter og etablerte usannheter om likestilling, og stoppe polarisering og reproduksjon av stigmatiserende stereotyper. Arbeidet med dette kurstilbudet vil fortsetter utover 2025 blant annet med å skaffe midler.

Vil redusere det skamfulle i å være digitalt ekskludert

Senter for likestilling har utarbeidet en fotoutstilling kalt *Digital inkludering*²⁹ i samarbeid med fotografen Tomas Gunnarsson. I utstillingen deler personer som opplever digitale barrierer sine erfaringer og tanker. Én av fem nordmenn opplever ulike barrierer som kan føre til digitalt utenforskap. Svake digitale ferdigheter er kun en av dem.

Andre barrierer kan være mangelfull tilgang til digitale tjenester, egen helse- og livssituasjon, forståelse for hvordan det offentlige er organisert, eller språkferdigheter.

²⁹ [Les mer](#) om fotoutstillingen

Barrierene kan øke terskelen for digital deltakelse i samfunnet og gjøre det vanskeligere å få tilgang til viktige tjenester.

Hvordan oppleves det å møte digitale tjenester man ikke behersker, har tilgang til eller mangler forutsetninger for å benytte seg av?

I utstillingen deler vi erfaringer og tanker fra noen av dem som selv, eller på vegne av andre, har opplevd barrierer knyttet til bruk av digitale tjenester. Her får leseren også råd fra tre sentrale offentlige aktører, som alle er opptatt av digital inkludering. De som lager de digitale tjenestene våre, har et ansvar for å bygge ned barrierene slik at alle har mulighet til å delta. For å få til det, må vi samarbeide om å hente inn og dele kunnskap om barrierene vi opplever.

I løpet av 2024 har Agder og Rogaland fylkesbibliotek mottatt tre opplag av vandreutstillingen, som de distribuerer ut til alle fylkets biblioteker. Utstillingen har fått svært gode tilbakemeldinger fra både publikum på bibliotekene og fra flere fagmiljøer som jobber med denne tematikken. Vi har bestilt 16 nye opplag, som skal distribueres til 8 nye fylker i løpet av 2025.



Knut Knudsen Eigeland har utdanning innen journalistikk og pedagogikk, og har mer enn 25 års fartstid som journalist, prosjektleder og redaktør i NRK.

Som kommunikasjonsrådgiver ved Senter for likestilling har han sammen med medarbeidere og leder jobbet for å styrke senterets posisjon og synlighet i landsdelen. I tillegg har Knut hatt koordinerende ansvar for å ferdigstille vår håndbok i inkluderende kommunikasjon.

Knut Eigeland Knudsen

Kommunikasjonsrådgiver



Knut Jagels har utdanning fra UiA med en mastergrad i Teknologi, menneske og samfunn, og har jobbet seks år som systemdesigner av dataspill.

Ved Senter for likestilling har han særlig jobbet med digitaliserings- og inkluderingstiltak, og vært faglig utvikler og prosjektleder for fotoutstillingen *Digital Inkludering*

Knut Jagels

Rådgiver, digital inkludering (prosjektstilling)

Informasjon og pådriverarbeid

Det er en vesentlig del av vårt pådriverarbeid og i den grad vi har kapasitet å prioritere forespørsler og henvendelser fra lokale, regionale og nasjonale aktører for å bidra inn med perspektiver. Enten i form av samarbeid i prosjekter og arrangementer, men også kompetanseheving i bred likestillingstematikk på alle diskrimineringsgrunnlag, herunder interseksjonalitet og normkritikk. En del av disse forespørslene ønsker vi ikke å ta honorar for, særlig i frivillig sektor, og dermed dekkes lønnskostnadene relatert til dette på egenfinansiering.

Samarbeid mellom nasjonale likestillingsaktører

Likestillingssentrene og Reform – Ressurssenter for menn utarbeidet i 2024 en samarbeidsavtale med formål å styrke likestillingsarbeidet gjennom å legge til rette for samarbeidsprosjekter, deling av kunnskap og felles innsats for å sikre gode rammebetingelser for sentrenes drift.

Igjennom denne har det blitt etablert flere faglige samarbeidsområder. Senter for likestilling deltar blant annet på fagområdene oppvekst, og religion og etnisitet på tvers av sentrene, i tillegg til kommunikasjonsnettverket (her er også Kilden Kjønnsforskning deltakende). I 2024 initierte senteret også en etablering av et faglig samarbeidsområde på arbeidsliv på tvers av sentrene. I tillegg sitter vi i Nettverk for kjønnsbalanse³⁰, med Bufdir som fasilitator.

I april 2024 samlet likestillingsavdelingen i Bufdir, Likestillingssenteret, KUN, Reform og Senter for likestilling seg til et todagers seminar. Formålet var faglig påfyll, erfaringsutveksling og videreutvikle samarbeid.

Senterets synlighet i 2024

Synlighet i media

I år opplever senteret i stor grad å ha satt likestillingstematikk på dagsordenen. Først og fremst gjennom fremleggelsene av ny likestillingsmonitor våren 2024. Monitorens dypdykk har vist seg å være relevant for Agders likestillingsutfordringer – målt opp mot medieoppslagene tematikkene har gitt.

Dessuten vakte også kampanjen om seksuell trakassering medieoppmerksomhet i landsdelen. Vi ser at det er interesse for våre aktiviteter og alle våre satsingsområder har fått media oppmerksomhet i løpet av 2024.

³⁰ I nettverket sitter NHO, KUN, HVL, UiT, Reform, Senter for likestilling, Likestillingssenteret, Nasjonalt senter for realfagsrekruttering, NTNU og Bufdir.

Større synlighet og relevans i ulike sektorer

Høsten 2024 startet fungerende leder Claudia Klostergaard og kommunikasjonsrådgiver Knut Knudsen Eigeland arbeidet med å styrke Senter for likestillings posisjon i landsdelen. Ønsket er mer synlighet og relevans, blant annet ved å være mer i kontakt med ledere i både offentlig og privat sektor, og starte en ny historiefortelling om hva Senter for likestilling besitter av kompetanse, kunnskap og kan brukes til. Etter 15-årsjubileet til Senter for likestilling i fjor, tenkte vi det er på tide med en slik restart. Tanken er blant annet å invitere oss selv på besøk både i kommuner og bedrifter. Allerede høsten 2024 startet leder å fokusere på fire satsingsområder senteret jobber med, utfra dagens bemanningssituasjon: Likestilt arbeidsliv, seksuell trakassering, kjønns- og seksualitetsmangfold, samt inkluderende kommunikasjon og bildebruk. Vi tenker det kan være positivt å sette av mer tid til å komme oss mer rundt i større deler av Agder, og gjøre terskelen lavere for at andre kontakter oss. Dette er et arbeid som delvis har pågått i 2024 og som vil pågå i større grad årene fremover.

Digitale kanaler

Sosiale medier: Fremdeles er det viktig for oss å bruke sosiale medier aktivt, både til å spre kunnskap om likestillingsutfordringer i Agder, informasjon om vår kunnskap og kompetanse, og om våre arrangementer.

På Facebook, Instagram og LinkedIn deles bilder fra våre arrangementer. Det er viktig for oss å vise våre følgere hva vi gjør, og sosiale medier er en god måte å formidle dette på.

Status: Facebook-siden vår har i 2024 vokst fra 2188 til 2200 følgere.

Instagram-kontoen vår har i 2024 vokst fra 1177 til 1342 følgere.

Facebook og Instagram er fremdeles en viktig kanal for å fremme arrangementer og meningsinnhold, men vi ser at LinkedIn er en viktig arena for å spre kunnskap og promotering av våre aktiviteter, særlig relatert til arbeidslivet.

I tillegg har podkasten *Skeiv dagsorden* egen Instagram-konto.

Nettside: I april 2024 fornyet UiA sin nettside med oppdatert visuelt uttrykk og med ny programvare å publisere med – hentet fra UiO. Det gjorde også at Senter for likestillings nettside fikk et tilsvarende løft og fremstår forhåpentligvis mer tidsriktig. Nettsiden er fremdeles i hovedsak en informasjonsside om oss samt en arena for egne nyhetsartikler og arrangementsoversikt. Nettartikler blir i all hovedsak delt på våre kontoer på sosiale medier for å nå bredere ut. Målet med artiklene er å synliggjøre og vise frem bredden i vårt arbeid. Blant annet ble det våren 2024 prioritert å lage stoff knyttet til lansering av ny likestillingsmonitor. På senterets hovedside ble det derfor laget lenke til en samleside om monitoren med selve rapporten, kronikker, egne nyhetsartikler og et utvalg medieoppslag.

Nyhetsartikler på vår egen nettside blir delt i nyhetsbrev både fra senteret, men også via UiAs nyhetsbrev. Vi har altså flere arenaer for å vise senteret frem som en del av universitetet.

Nyhetsbrev: I tillegg til å nå ut på egne nettsider, Facebook, LinkedIn, Instagram, og Youtube, sendte Senter for likestilling ut nyhetsbrev via e-post til ca. 150 abonnenter flere ganger i 2024 med innhold om våre arrangementer og hva vi jobber med.

Nyansatt kommunikasjonsrådgiver

I slutten av november 2024 ble Damares Stenbakk ansatt som kommunikasjonsrådgiver ved Senter for likestilling. Hun har i flere år jobbet som fotograf og journalist, der hun har hatt ansvarsområde innenfor likestilling, mangfold og unge lesere.

I denne perioden ble det satt søkelys på å videreføre senterets kommunikasjon og tilstedeværelse i Agder. Det ble utført planlegging av en egen handlingsplan for sosiale medier for å styrke senterets tilstedeværelse og kunnskapsformidling på nett, opparbeide en egen bildebank av senterets fagansatte til bruk som pressebilder, og optimalisere websidene til Senter for likestilling for bedre brukeropplevelse. Videre i 2025 vil fokuset være på å styrke fagansattes tilstedeværelse i mediebildet, ulike kunnskapsarenaer og i sosiale medier.

FNs bærekraftsmål: Fra og med 2023 har vi tydeliggjort at FNs bærekraftsmål ligger overordnet til grunn for vårt arbeid. Bærekraftsmålene brukes på våre arrangementer i form av bokser i papp samt i digital markedsføring av arrangementer.

Trykksaker/publikasjoner

I 2024 utarbeidet Senter for likestilling følgende rapporter og andre trykksaker:

- Likestillingsmonitor Agder 2017-2021 (Rapport)
- En dans på normer – en håndbok i inkluderende kommunikasjon (Bok)
- Digital inkludering: 19 opplag, hvorav 3 ble distribuert i 2024 (Fotoutstilling).

Internasjonalt arbeid

I 2024 ferdigstilte vi to internasjonale samarbeidprosjekter finansiert med EØS-midler.

*Oeste+igual*³¹: Hadde som formål å utvikle og iverksette tiltak som skal gjøre det lettere å balansere arbeid og familielivet i 12 portugisiske kommuner i regionen Oeste. Prosjektet bestod av prosjekteier Oeste-CIM (Portugal), i samarbeid med 12

³¹ Oeste+Igal – [Les mer om prosjektet her](#)

kommuner i regionen Oeste, samt prosjektpartner Senter for likestilling ved UiA.
Tidsrom: 2020- 2024

*Network of Local Authorities for Equality*³²: Prosjektets formål har vært å danne et nasjonalt likestillingsnettverk, bestående av 9 kommuner i Portugal. I nettverket skal det utveksles erfaringer og holdninger, og utfordringsbildet skal kartlegges, og tiltak for å øke kjønnslikestilling i arbeidslivet skal implementeres i de involverte kommunene. Prosjektaktivitetene for 2023 har bestått av nettverksmøter for de involverte kommunene og prosjekteier. I april 2024 deltok rådgiver Rasha Abdallah på et avsluttende seminar, og bidro inn med et innlegg for alle involverte i prosjektet. Prosjekteier er Questao de Igualdade (Portugal) med Senter for likestilling som prosjektpartner. Tidsrom: 2020-2024.

Senter for likestilling ved UiA

Som arbeidsgiver

Senter for likestilling er plassert ved Universitetet i Agder, og følger til den enhver gjeldende personal- og livsfasepolitikk³³, og ligger organisert under den administrative avdelingen ved Fakultetet for samfunnsvitenskap. I løpet av 2024 hadde senteret 7 årsverk, som var en utvidelse på et årsverk, sammenlignet med 2023. Thea Mujkic Litschi gikk fra å ha hatt en treårig prosjektstilling, til fast ansettelse. Året var likevel preget av en del sykemeldinger og permisjoner, noe som gjorde det nødvendig å ansette i midlertidige prosjektstillinger.

I perioden februar 2024 til og med februar 2025, var Liam Eric Bula inne hos oss i arbeidsrelatert praksis. I tillegg hadde vi Shahek Azmat i språkpraksis hos oss i løpet av høsten. For oss har det vært utelukkende positivt å ha Liam og Shahek i praksis ved vår avdeling. Deres tilstedeværelse og bidrag til utøvelse av vårt arbeid, har vært svært positivt for miljøet. De har delt sine refleksjoner og jevnlig blitt invitert til å gi oss tilbakemeldinger på vårt arbeid. Å ha personer inne i praksis gir oss en reell mulighet til å se oss selv som organisasjon, utenifra.

Likestilling, inkludering og mangfold ved UiA

UiA har i overkant av 14.000 studenter og 1.700 ansatte, og er blant de største institusjonene på Sørlandet. UiA sin visjon er «samskaping for fremtidens kunnskap», og skal skape og tilgjengeliggjøre kunnskap og bidra til nyskaping. I UiA sin strategi fremkommer det også at vår akademiske kultur skal være mangfoldig, og at vårt kunnskapsfellesskap kjennetegnes av likeverd og fellesskap.

³² Network of local authorities for equality – [Les mer om prosjektet her](#)

³³ [Personalpolitikk UiA](#)

I tillegg skal vi som universitet bidra til å oppnå FN sine bærekraftsmål om blant annet likestilling mellom kjønnene og mindre ulikhet. UiAs likestillingspolitikk er forankret i UiAs strategi. Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024³⁴. UiA sin likestillingsredegjørelse³⁵ skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med handlingsplanen i 2024, samt rapportere på lønn, permisjoner, sykefravær, forholdet mellom arbeid og fritid og universell utforming. I tillegg skal rapporten se på LOS plikten (likestilling i offentlig sektor) og de ulike diskrimineringsgrunnlag. Rapporten viser hvordan UiA arbeider for å motvirke diskriminering, mobbing/trakassering og seksuell trakassering.

Vårt bidrag til måloppnåelse ved UiA i 2024

Senter for likestilling har i løpet av 2024, bidratt med en rekke aktiviteter og tilstedeværelse for å bygge opp under målene i Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024. Vi bidrar blant annet inn i universitetets Likestillings- og inkluderingsutvalg³⁶ som observatør.

Her følger en oversikt målene og tiltakene i handlingsplanen hvor senteret har hatt særlig medvirkning i år 2024:

Mål 7: UiA skal være et åpent og mangfoldig universitet, der studenter og ansatte med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kjenner seg velkomne. Åpenhet, kunnskap og inkludering av LHBTIQ-personer kjennetegner UiA.

Tiltak 1: Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal jevnlig være tema i universitetets aktiviteter og i formidling internt og eksternt.

Ansvar: Personal- og organisasjonsavdelingen, likestillings- og inkluderingsutvalget og fagmiljøene innenfor aktuelle fakultet.

Tiltak 2: Sørge for at relevante utdanninger (f.eks. lærerutdanningen, folkehelseutdanningene og studieprogrammer som utdanner ledere) tilfører studentene tilstrekkelig kunnskap og forståelse for LHBTIQ-personers levekår og rettigheter.

Ansvar: Senter for likestilling i samarbeid med relevante fagmiljøer, Studentsamskipnaden i Agder.

Tiltak 3: Være synlig med symboler som for eksempel regnbuevimpler og regnbuebannere.

³⁴ UiA sin [handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024](#)

³⁵ UiA [Likestillingsredegjørelse 2024](#)

³⁶ UiA sitt [Likestillings- og inkluderingsutvalg](#) (LiU).

Ansvar: Senter for likestilling, kompetanseenhet for kjønns- og seksualitetsmangfold, personal og organisasjonsavdelingen, driftsavdelingen

Mål 8: Alle ansatte og ledere ved UiA er bevisste på effekten av sin makt og hvilket ansvar som ligger i denne. Alle ansatte utviser seksuell folkeskikk og kjenner til UiAs nulltoleranse for mobbing og trakassering. Alle ansatte varsler dersom de blir gjort oppmerksom på seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Tiltak 1: Det skal gjennomføres lederopplæring, samt kurs for ansatte om seksuell trakassering i academia med særlig vekt på maktrelasjoner.

Ansvar: Personal- og organisasjonsavdelingen, enhetsledere, Senter for likestilling.

Tiltak 7: Temaet «Seksuell uønsket oppmerksomhet og trakassering» skal innlemmes i praksisveilederseminar ved obligatorisk praksis for studenter.

Ansvar: Studiekoordinator, Senter for Likestilling, fakultetsdirektører, direktør ved Avdeling for lærerutdanning.

Mål 9: Studenter skal utvise seksuell folkeskikk og vite at UiA har nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Tiltak 1: Det skal arrangeres egen kampanje om seksuell folkeskikk og seksuell uønsket oppmerksomhet og trakassering rettet mot faddere og studenter ved UiA.

Ansvar: Studieavdelingen, Senter for likestilling En valgt komite med ansatte og studenter planlegger kampanjen.

Tiltak 2: Informasjon til nye studenter skal inneholde opplysninger om UiA sine etiske retningslinjer, og informasjon om uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Ansvar: Studieavdelingen og kommunikasjonsavdelingen i samarbeid med Studentorganisasjonen i Agder, tilretteleggingskontoret for studenter med funksjonsnedsettelse og SiA Helse, EVU-koordinator.

Masterstipend

Senter for likestilling og Kompetanseenheten for kjønns- og seksualitetsmangfold ved UiA gir årlig ut flere masterstipend på 15.000 kroner til studenter som setter søkelys på likestilling og kjønns- og seksualitetsmangfold. Sju masterprosjekter har i perioden 2023-2024 mottatt støtte fra Senter for likestilling og Kompetanseenheten for kjønns- og seksualitetsmangfold ved UiA. Studentene kommer fra flere fakulteter ved UiA.

Som en del av ordningen ønsker vi at de presenterer arbeidet sitt etter endt prosjektperiode på et seminar, skriftlig eller som en del av et arrangement. Nedenfor ser du en liste over studentene som fikk innvilget og presentert sitt prosjekt 2023-2024.

- Sindri Emilia Heiland: *I Guds bilde – hvordan skeive kristne i bibelbeltet identifiserer seg med skaperverket*. Master i Religion, filosofi og samfunn.
- Thomas Jenssen: *Taking a musical product to the stage: Process and challenges in artistic development*. Master i rytmisk musikk.
- Edlynne Angelica M. Martinez: *Access to Maternal healthcare Services for Refugee women In Kristiansand*. Masters in global development and planning.
- Fredrik Arstad Ognedal: *How non-violent communication can be used to discuss masculinity in the English classroom*. Lektorutdanning for 8.-13. trinn.
- Hege Terjesen: *Hvordan blir familiestrukturer og kjønnsnormer fremstilt i Fædrelandsvennen, og hvilke diskurser råder om familien og kjønnsnormer knyttet til familielivet?*. Lektorutdanning for 8.-13. trinn.
- Juliana Koury Gaiaso: *How does the integration of digital technologies within the Norwegian introduction program impact the socioeconomic inclusion of immigrant women in the Agder region?*. Masters in Global Development, Crisis and Change.
- Mariken Jonskås: *Hvordan kan læreren bruke digital didaktikk for å styrke inkluderingen av funksjonsvariasjon i ordinær undervisning?*. Grunnskolelærerutdanning for 5.-10. trinn.

Pågående masterprosjekter

For perioden 2024 – 2025 mottok vi hele 26 søknader fra 29 studenter, hvor alle bidrag hadde spennende og dagsaktuelle problemstillinger og tematikker knyttet opp mot likestilling og kjønns- og seksualitetsmangfold. 7 av disse fikk innvilget stipend fra Senter for likestilling (5) og Kompetanseenheten for kjønns- og seksualitetsmangfold (2). Studentene skal i løpet av våren 2025 presentere prosjektene på et seminar i regi av Senter for likestilling.

- Elise Schmidt-Åkset: *Barneverntjenestens oppfølging av transpersoner/personer som bryter med normer for kjønn*. Master i sosialt arbeid.
- Mia Tørlen: *Hvordan reagerte samfunnet og rettssystemet på utpressing av homofile i perioden før fjerningen av «homoparagrafen» sett i lys av aktuelle aktører og deres metoder?*. Master i historie.
- Christina Elefsen: *Hvordan kan kunstig intelligens brukes som et effektivt verktøy for studenter med ADHD, og hvilke effekter har dette på deres*

studieprestasjoner og opplevelse av akademisk mestring?. Master i sosialt arbeid.

- Ellen Midtstøl Groos og Oline Grunnsvoll Torjussen: *Hvordan opplever barnevernsansatte at høy sosioøkonomisk status påvirker deres beslutningsarbeid i undersøkelsesfasen?*. Master i barnevern.
- Kristoffer Foss Lepperød: *I hvilken grad tar barneskolers mobbeplaner i Kristiansand hensyn til kjønnsmessige forskjeller i opplevelsen av digital mobbing blant barn og unge, og hvordan påvirker dette likestilling og inkludering i skolen?*. Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. trinn.
- Mariam Keith Morjan og Ardiana Dervish: *Integrering av kroppskameraer i den norske politienheten: En studie av overvåkningsteknologi og informasjonssystemer*. Master i informasjonssystemer
- Nora Kallevik Hatlestad: *1) Hvordan praktiseres BPA-ordningen i kommunene? og 2) Hvilke faktorer kan forklare variasjon i hvordan BPA-tjenesten blir styrt i organisasjoner i ulike kommuner?*. Master i Statsvitenskap og ledelse

Arrangementer

Her listes alle arrangementer der senteret har vært hoved- eller medarrangør. Det gjelder også åpne kurs og foredrag som ikke er bestilt av en annen aktør.

9. Januar 2024

Endometriose på agendaen

Arrangør: Senter for likestilling, Endometrioseforeningen og Kvinnehelsehuset Kristiansand
Antall deltagere: 86

Sted: Kvinnehelsehuset i Kristiansand
Målgruppe: Alle

25. Januar 2024

Konverteringsterapi – film og panelsamtale (Skeiv arrangementsrekke)

Arrangør: Senter for likestilling
Antall deltagere: 30

Sted: Cinemateket i Kristiansand
Målgruppe: Alle

26. Januar 2024

Lansering av utstillingen «Digital inkludering» under fredagslunsj-seminar

Arrangør: Kristiansand Fylkesbibliotek
Antall deltagere (fysiske): ca 200
Målgruppe: Alle

31. Januar 2024

Ny likestillingsmonitor (del 1)

Arrangør: Senter for likestilling
Antall deltagere: 37

Sted: Lilletunstova UiA, campus Kristiansand
Målgruppe: Alle

1. Februar 2024

Fagdag sosialt arbeid

Arrangør: Senter for likestilling, institutt for sosiologi og sosialt arbeid og Kristiansand kommune
Antall deltagere: 82

Sted: Clarion Ernst hotell, Kristiansand
Målgruppe: Ansatte i sosialt arbeid.

14. Februar 2024

Billedkunst live: Film screening «Laying fire»

Arrangør: Senter for likestilling, Billedkunst Live, Teateret
Antall deltagere: 26

Sted: Teateret i Kristiansand
Målgruppe: Alle

27. Februar 2024

Inspirasjonswebinar for arbeidsgivere om likestillingsarbeid

Arrangør: Senter for likestilling
Antall deltagere (digitale): 13

Målgruppe: Ordførere, kommunedirektører, kommunale ledere samt øvrige ledere, tillitsvalgte

og verneombud i offentlig sektor

28. Februar 2024

Likestilling under press. Hva mener lederne på kjønns- og likestillingsfeltet?

Arrangør: Senter for likestilling, Likestillingssenteret, Likestillingssenteret KUN, Reform – ressurscenter for menn, Kilden kjønnsforskning.no
Antall deltagere (digitalt): 100

Målgruppe: Alle

29. Februar 2024

Adam Schjølberg – bokbad og standup

Arrangør: Senter for likestilling
Antall deltagere: 80

Sted: Teateret i Kristiansand
Målgruppe: Alle

6. Mars 2024

Ny likestillingsmonitor for Agder med dypdykk på deltid

Arrangør: Senter for likestilling, NORCE og Sparebanken Sør
Antall deltagere: 22

Sted: Sparebanken Sørs møtelokaler i Arendal
Målgruppe: Alle

20. Mars 2024

Transsynlighetsdagen: Foredrag og show

Arrangør: Senter for likestilling, PKI Agder, Foreldre til transungdom Sør

Sted: Teateret i Kristiansand
Målgruppe: Alle

25. April 2024

Kortfilm og kunstnersamtale: Hva er en kvinne?

Arrangør: Senter for likestilling og PKI Agder

Sted: Teateret i Kristiansand
Målgruppe: Alle

15. Mai 2024

Varm melk med honning (forestilling)

Arrangør: Senter for likestilling

Sted: Teateret i Kristiansand
Målgruppe: Alle

29. April – 15. Mai 2024

Digital inkludering (fotoutstilling)

Arrangør: Agder fylkesbibliotek og Senter for likestilling

Sted: Foajeen, Arendal folkebibliotek
Målgruppe: Alle

22. Mai 2024

Lansering av likestillingsmonitor for Agder – Del 3 dypdykk på fedrekvote

Arrangør: Senter for likestilling, Norce, Sparebanken Sør og Næringsforeningen

Sted: Bærekraftsenteret Kristiansand
Målgruppe: Aktører innen regionalt næringsliv, arbeidsgivere, HR og arbeidstakere.

27. – 28. Mai 2024

Digital inkludering (Fotoutstilling under Erfaringskonferanse om digital inkludering i regi av Digdir).

Sted: Hotell Scandic Lillestrøm og Lillestrøm bibliotek

3. – 5. Juni 2024

Digital inkludering (Fotoutstilling under NOKU-konferansen)

Sted: Lillestrøm Kultursenter

20. September 2024

Likestilling minutt for minutt – på 45 minutter

Arrangør: Senter for likestilling (under miljø- og bærekraftuka i Vennesla)
Antall deltagere: 23

Sted: Foajeen, Vennesla kulturhus
Målgruppe: Alle

16.-17.oktober 2024

KunstManøver - I mine sko. EiK fagdager.

Arrangør: EiK (Entreprenørskap i kunst) og Sneter for likestilling.
Sted: Kraftverk
Målgruppe: Regionale kulturelle aktører og kunstnere

Oppdrag i form av workshop, kurs og innlegg

Her listes alle arrangementer der senteret har blitt invitert inn som kursholder, foredragsholder og lignende.

10. Januar 2024

Kurs - Kjønn- og seksualitetsmangfold

Arrangør: Vigvoll Skole

Antall deltagere: ca. 20

Målgruppe: Ansatte på Vigvoll skole

1. Februar 2024

Panelsamtale etter forestillingen “Hvem drepte faren min”

Arrangør: Agder nye teater

Antall deltagere: 35

Målgruppe: Publikum på premieren på forestillingen

5. Mars 2024

Nasjonal likestillingskonferanse 2024 (Stand)

Arrangør: Bufdir. Kultur- og likestillingsdepartementet

7. Mars 2024

8.mars markering 2024. Innlegg ved Senter for likestilling

Arrangør: Lillesand SV

Antall deltagere: 17

Målgruppe: Alle

8. Mars 2024

Lyden av likestilling: Fagdag for kvinner i musikkbransjen.

Deltakelse i panelsamtale om likestilling i musikkbransjen.

Arrangør: Createme.uia, AKKS
Kristiansand og Musikkontoret SØRF
Antall deltagere: 60
Målgruppe: Alle

13. Mars 2024

Kurs i forebygging og håndtering av seksuell trakassering. Fagsamling

2/2024 om inkluderende arbeidsmiljø.

Arrangør: Likestilt Arbeidsliv

Antall deltagere (digitalt): 31

Målgruppe: Bedrifter i

sertifiseringsordningen Likestilt

Arbeidsliv.

20.mars 2024

Kurs om seksuell trakassering.

Arrangør: UiA PULS (Pedagogisk utviklings- og læringssenter)

Antall deltagere: 25

Målgruppe: Studentmentorer

15. April – 17. april 2024

Presentasjon av forskning og funn på norsk arbeidsliv under avslutningsseminar i EØS prosjekt «Network of local authorities for equality»

Arrangør: Questão de Igualdade

Antall deltagere: 70-80 Fysiske

Sted: Cascais, Portugal

Målgruppe: Portugisiske kommuner,

partnere fra prosjektet (Norge, Lichtenstein og Island)

2. Mai 2024

Representasjon og blindsoner: Åpningsinnlegg under demokratiuken

Arrangør: Universitetet i Agder, ARKIVET freds- og menneskerettighetssenter, Kilden teater og konserthus, Sørlandets kunstmuseum / Kunstsilo og Cultiva, Agder fylkeskommune og Kristiansand kommune.

Antall deltagere: 40-45 Fysiske

Målgruppe: Alle

28. Mai 2024

Kurs i likestilling og inkluderende kommunikasjon for Ph.D studenter

Arrangør: Koordinator for Ph.d studentene Roger Roger Aganze ved Handelshøyskolen, UiA

Antall deltagere: 15 Digitalt

Målgruppe: Ph.D studenter

29. Mai 2024

Kurs - kjønns- og seksualitetsmangfold

Arrangør: Sørlandet sykehus, ambulant akutteam

Antall deltagere: digitale og fysiske: 12

Målgruppe: Ansatte i ambulant akutteam (psykiatri)

17. Juni 2024

Internkurs i seksuell trakassering- omfang og forebygging for ansatte

Arrangør: Kvinesdal kommune

Antall deltagere: 28 arrangement

Målgruppe: Ansatte

20.juni 2024

Let`s talk – kurs om seksuell trakassering i helse- og sosialsektoren

Arrangør: NSF Studenter

Antall deltagere: 100

13. August 2024

Når samfunnsoppdraget krasjer: Flere drap og mer vold i samfunnet. Hvordan påvirker det psykiatrien?

(Åpningsinnlegg på fagdagen)

Arrangør: DPS Østre Agder

Antall deltagere (fysiske): ca.250

Målgruppe: Fagfolk innen psykisk
helse og sosiale tjenester

13. August 2024

Er likeverd en utopi? Jenters og kvinnens vei til prestasjonsutvikling

(deltakelse i panelsamtale)

Arrangør: Samarbeidsarrangement
mellom Senter for likestilling, Fakultet
for kunsthøgskolen og Fakultet for helse og
idrettsvitenskap (Arendalsuka)

Antall deltagere (fysiske): ca. 40
deltakere

Målgruppe: Åpent for alle

14. August 2024

Uenighetsfellesskap i krigstid - En samtale om definisjonsmakt, blindsoner og nyanser som trues

(deltakelse i panelsamtale)

Arrangør: ARKIVET freds- og
menneskerettighetssenter (Arendalsuk
a)

Antall deltagere: Ca.100 deltagere

Målgruppe: Åpent for alle

25. September 2024

Fagsamling livsfase

Arrangør: Likestilt Arbeidsliv
(Fylkeskommunen)

Antall deltagere: 70 deltagere digitalt

Målgruppe: Virksomheter under
sertifisering i Likestilt arbeidsliv

21. Oktober 2024

Inclusion and diversity in an interdisciplinary perspective

(undervisning i emnet)

Arrangør: Sykepleieutdanningen ved
UiA

Antall deltagere (digitalt): ca. 30
studenter

Målgruppe: Sykepleierstudenter

6.November 2024

Vi trenger deg!

Arrangør: Agder idrettskrets, Norges
fotballforbund Agder og Norges

Håndballforbund Region SørVest

Antall deltagere (fysisk): 150 påmeldte

Målgruppe: Styre, valgkomiteer og
andre frivillige innen idretten

28. November 2024

Samling for kommunenes CRPD-kontakter

Arrangør: Statsforvalteren i Agder

Målgruppe: CRPD-kontaktpersoner i Agder kommunene

10. Desember 2024

Heltidskonferansen

Arrangør: Fagforbundet Agder, yrkessaksjon Helse og Sosial

Målgruppe: Medlemmer av fagforbundet

I media

Her følger en liste over medieoppslag der Senter for likestilling har blitt omtalt og sitert. I løpet av året har vi skrevet en rekke kronikker til lokale, regionale og nasjonale aviser (lenke til saken kommer opp ved å trykke på tittel). Helt til sist følger en liste over egne nyhetssaker publisert på UiA sin nettside.

5. januar 2024

Blikk: Skeive arrangementer på rekke og rad

7. mars 2024

Aust Agder blad: Jeg kan ikke forstå at ikke alle stiller seg bak dette

7. mars 2024

Fædrelandsvennen: Da jeg ble gravid regnet de med jeg var ferdig i arbeidslivet

8. mars 2024

Lister: Seksbarnsmoren Vanja jobber ufrivillig deltid

8. mars 2024

Fædrelandsvennen: Tradisjonelle valg sniker likestillingen

25. mars 2024

Fædrelandsvennen: Utrolig mange damer frarådet meg å gjøre dette

14. mai 2024

Bufdirs nyhetsbrev: Vil redusere skamkjensle av ikkje å make det digitale

23. mai 2024

Fædrelandsvennen: Pappaperm på Sørlandet: - Flere familier har ikke råd

23. mai 2024

Agderposten: Pappaperm på Sørlandet: - Flere familier har ikke råd

24. mai 2024

Fædrelandsvennen: Heltidskultur må bli sørlandskultur

3. juni 2024

KRS – Avisen Kristiansand: Fedre i Agder skiller seg ut: - En merkelig utvikling

4. juni 2024

Fædrelandsvennen: Deltidsarbeid har en høy pris

15. juni 2024

Agderposten: På Sørlandet har «tradwife» vært trendy i årtier. Det har ikke gått så veldig bra

13. august 2024

NRK Sørlandet (radioinnslag): Ikke mas om sex-kampanje

13. august 2024

NRK Sørlandet: Kampanje mot trakassering på UiA

13. august 2024

NRK Sørlandet: Driver du med mase-sex? - Ikke vær et rødt flagg

22. august 2024

NRK Sørlandet (radioinnslag, debatt):
Kritikk mot anti-trakassering-kampanje ved UiA

23. august 2024

Fædrelandsvennen: Vil ha slutt på trakassering: - Det er mye «rape jokes»

23. august 2024

Lillesands-Posten: Vil ha slutt på trakassering: - Det er mye «rape jokes»

26. august 2024

Fædrelandsvennen play (video): - Jeg har opplevd min fair share av Red flags

25.oktober 2024

NRK Sørlandet (radioinnslag): Hvorfor kvinner og menn stemmer ulikt

29. november 2024

Fædrelandsvennen: Tallene vekker oppsikt: - Skadelig for samfunnet

3. desember 2024

NRK: Fedrar frå Sørlandet tar ut minst pappaperm

26. desember 2024

NRK: Dette er årets ti mest leste saker (7: Driver du med mase-sex? – Ikke vær et rødt flagg)

Kronikker og leserinnlegg:

Agder-effekten hindrer flere kvinner i å bli ledere:

- Publisert i Fædrelandsvennen 30.januar 2024
- Publisert i Agderposten 31. januar 2024
- Publisert i Lister 31. januar 2024
- Publisert i Lillesands-posten 1. februar 2024

Deltidsarbeid er en fattigdomsfelle:

- Publisert i Fædrelandsvennen 7. mars 2024
- Publisert i Agderposten 8. mars 2024
- Publisert i Lillesands-posten 8. mars 2024

- Publisert i Grimstad Adresstidende 8. mars 2024
- Publisert i avisen Agder 8. mars 2024
- Publisert i Lyngdals Avis 8. mars 2024

Agders mødre svekker fedrenes mulighet til full fedrekvote:

- Publisert i Fædrelandsvennen 22.mai

Fem grunner til å heise pride-flagget:

- Publisert i VG 25. juni 2024

Når studiestart begynner med «rødt flagg»:

- Publisert i Khrono 9. august 2024:

Hvordan kan vi beskytte kvinner mot vold og overgrep?

- Publisert i Fædrelandsvennen, 23 november

Hvorfor er skeiv litteratur viktig i skolebibliotekene?

- Publisert i Fædrelandsvennen, 11. desember
- Publisert i Blikk, 12. desember

Nyhetsaker publisert på UiA nettsider:

Flere artikler er publisert på samme dag pga. innføring av ny UiA-nettside

22. januar: Bidrar til å løfte mangfold i fengselet

22. januar: Åtte spørsmål om seksuell trakassering blant studenter

22. januar: Flyktningkonsulenter utfører jobben svært forskjellig

22. januar: Markerte 20 år med likestillingskonferanser

14. mars: Samleside om likestillingsmonitor for 2017-2021

15. mars: - Arbeidsgivere må ta større ansvar

15. mars: Bekymret for kvinner i pårørendesituasjon

15. mars: Studenter lærer for lite om FN-konvensjon

15. mars: Frykter å si noe feil

15. mars: Nye likestillingsfunn i Agder

15. mars: Agder-effekten hindrer flere kvinner i å bli ledere

15. mars: Mer kunnskap om deltid

15. mars: Deltidsarbeid er en fattigdomsfelle

15. mars: Bekymret over levekår

18. mars: Skeiv tematikk på dagsordenen

22. mai: Menn i Agder tar sjeldnere ut pappaperm enn i resten av landet

16. juli: Fem grunner til å heise Pride-flagget

17. juli: Agders mødre svekker fedrenes mulighet til full fedrekvote

7. august: «Røde flagg» rundt studiestart

13. august: Når studiestart begynner med et «rødt flagg»

13. august: "Is equality a utopia? The path to performance development for girls and women" (createme.uia.no)

22. august: Arendalsuka oppsummert på 1-2-3

2. september: Videreutvikler e-læringskurs om likestilling

10.September: Agders likestillingsutfordringer på dagsorden

19. November: Fokus på likestilling i idretten

23.november: Hvordan vi kan beskytte kvinner fra vold og overgrep?

12.desember: Hvorfor er skeiv litteratur viktig i skolebibliotekene?