

Alliance for Regional Transition, Equality, Mobility, Inclusion and Sustainability

Medfinansiert av
Den europeiske union

ARTEMIS

D2.1 – Veikart for inkludering

November 2025

Innhold

1. Innledning og strategisk forankring 3
2. Felles definisjon av inkludering 3
3. Målgrupper 4
4. Kartlegging av eksisterende praksis 5
5. Strategiske mål (2025–2028) 6
6. Tiltak og virkemidler 7

1. Innledning og strategisk forankring

Dette veikartet er ARTEMIS-alliansens veiledende rammeverk for å forankre inkludering, mangfold og likestilling i alle ARTEMIS-aktiviteter.

2. Felles definisjon av inkludering

Artemis rådgivende styre for kjønn, mangfold og inkludering (GDIB), har foreslått en felles definisjon av inkludering som gjenspeiler felles verdier i Artemis alliansen. Denne definisjonen danner grunnlaget for å utforske hva inkludering betyr for oss, hvorfor det er viktig, og hvordan inkludering kan integreres i institusjonenes retningslinjer og praksis.

Samtidig opererer hvert partneruniversitet i sin egen kulturelle og regionale kontekst. Når veikartet og anbefalingene gjennomføres, er det derfor avgjørende å ta hensyn til de særlige kjennetegnene ved hver institusjon og dens omgivelser, slik at tiltakene blir relevante, treffsikre og virkningsfulle.

Definisjon:
Inkludering er en dynamisk og kontinuerlig prosess som har som mål å sikre full deltakelse for alle mennesker, uansett forskjeller, behov, evner eller kjennetegn (enten de er knyttet til funksjonsnedsettelse, sosioøkonomisk bakgrunn, kjønn, seksuell orientering, alder, kultur, etnisitet osv.), på alle områder av det sosiale, kulturelle, økonomiske og politiske liv. I Artemis sammenheng skal inkludering forstås som en proaktiv prosess som har som mål å garantere full deltakelse for alle mennesker (studenter og ansatte) i høyere utdanning, forskning og innovasjon, enten det gjelder studier eller arbeid.
Inkludering defineres som et dynamisk, kontinuerlig og kollektivt ansvar som anerkjenner interseksjonalitet og omfavner mangfold i alle dets former – kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, sosioøkonomisk bakgrunn med mer. Gjennomføringen må respektere partnernes kulturelle og institusjonelle mangfold.

Denne definisjonen innebærer flere sentrale aspekter:

Anerkjennelse av mangfoldet og egenarten til hvert enkelt menneske: Inkludering bygger på prinsippet om at hver person er unik og tilfører fellesskapet merverdi. Inkludering forsøker ikke å viske ut forskjeller, men tvert imot anerkjenne og verdsette dem og gjøre det mulig å vise frem alle sider ved mangfoldet.

Fjerne hindringer og barrierer: Inkludering tar aktivt tak i de fysiske, sosiale, økonomiske, kulturelle, språklige, kommunikasjonsmessige og holdningsmessige barrierene som kan hindre mennesker i å delta fullt ut og effektivt i samfunnet.

Lik tilgang og deltakelse: Inkludering har som mål å sikre at alle har de samme mulighetene til å få tilgang til utdanning, arbeid, fritid, kultur og universitetsliv, og at alle kan delta på en meningsfull og selvstendig måte. Likeverd (equity) er en vesentlig del av dette, fordi det anerkjenner at særskilt tilrettelegging kan være nødvendig for å sikre lik deltakelse.

Tilhørighet og bidrag: Inkludering fremmer et klima der hver person føler seg verdsatt, respektert, støttet og som en del av fellesskapet. Det oppmuntrer alle til å bidra til fellesskapets liv.

En kontinuerlig prosess i stadig utvikling: Inkludering er ikke en statisk tilstand, men en vedvarende forpliktelse til å identifisere og fjerne utestenging og til å fremme et mer rettferdig og likeverdig samfunn. Det krever at praksis og holdninger stadig blir stilt spørsmål ved.

Et kollektivt ansvar: Inkludering er ikke bare ansvaret til enkeltpersoner eller bestemte grupper, men til samfunnet som helhet.

3. Målgrupper

Inkludering omfatter et bredt spekter av mennesker, og det er avgjørende å forstå mangfold i de berørte miljøene. For å sikre en meningsfull effekt skal veikartet integrere interseksjonalitet i alle tiltak, ut fra en erkjennelse av hvordan overlappende identiteter former erfaringer med inkludering og utenforskap.[1]

Å identifisere og forstå omfanget av de ulike barrierene er et viktig skritt på veien mot å nå Artemis alliansens mål. Denne tilnærmingen gjør det mulig å utforme skreddersydde strategier som svarer på de særlige behovene og styrkene til ulike grupper innenfor deres egne institusjonelle og kulturelle sammenhenger.

Veikartet retter seg mot følgende grupper:

- Studenter (blant annet nevrodivergente studenter, studenter med funksjonsnedsettelse, LHBTQIA+-studenter, migranter, geografisk avsidesboende, studenter med omsorgsansvar, flyktninger, førstegenerasjonsstudenter, studenter som arbeider ved siden av studiene osv.).
- Studentenes stemmer – særlig fra underrepresenterte grupper – bør forankres i eksisterende styrings- og dialogfora for å sikre bred deltakelse.
- Eksisterende studentstrukturer (f.eks. studentparlamenter) bør brukes aktivt for å støtte inkludering, forutsatt at de er tilgjengelige for alle studenter
- Vitenskapelig ansatte og forskere
- Administrativt og teknisk ansatte
- Eksterne interessenter (frivillige organisasjoner/ikke-statlige organisasjoner, alumni, lokalsamfunn, regionale myndigheter)

Følgende barrierer er identifisert, og kan virke hver for seg eller i kombinasjon:

Funksjonsnedsettelser: Dette omfatter fysiske, sensoriske, intellektuelle, kognitive eller psykiske funksjonsnedsettelser. Inkludering har som mål å sikre disse personene tilgang til utdanning og arbeid, uten diskriminering eller barrierer.
Særskilte opplæringsbehov (BEP): Utover funksjonsnedsettelser omfatter dette personer med lærevansker, atferdsvansker, emosjonelle vansker, høyt intellektuelt potensial osv. Inkludering i universitetet har som mål å tilpasse undervisningen til deres særlige behov.

[1] **Interseksjonalitet**, av Kimberlé Crenshaw (1989), er et rammeverk for å forstå hvordan ulike sosiale identiteter, som rase, kjønn, klasse og seksuell orientering, overlapper og samvirker og dermed skaper særegne og forsterkende former for diskriminering og ulemper.
Referanse: https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003363590-8/intersectionality-katrin-losleben-sarah-musubika

Helseproblemer: Dette gjelder personer med helseproblemer, som alvorlige sykdommer, kroniske sykdommer eller andre forhold knyttet til fysisk eller psykisk helse.
Strukturelle faktorer: Dette omfatter etniske, religiøse og språklige minoriteter, LHBTQIA+-personer osv. Inkludering har som mål å bekjempe rasisme, diskriminering, homofobi, transfobi og enhver form for utestenging basert på identitet eller tilhørighet til en minoritetsgruppe.
Ulik kulturell bakgrunn: Dette omfatter personer fra etniske eller nasjonale minoriteter, tegnspråkbrukere eller personer som har vansker med språklig tilpasning eller kulturell integrering. Møtet med fremmede språk og kulturelle forskjeller kan virke avskrekkende på noen og på ulike måter begrense utbyttet de kunne ha fått. Disse forskjellene kan utgjøre betydelige barrierer for læring
Sosiale eller økonomiske vansker: Dette omfatter personer som lever i fattigdom, bostedsløse, langtidsarbeidsledige, personer som har vansker med å få tilgang til utdanning og arbeid, personer med omsorgsansvar, forsørgere eller foreldreløse, eller personer som bor eller har bodd på institusjon eller sitter i fengsel/varetekt.
Geografisk avstand: Dette omfatter for eksempel det å bo i et avsidesliggende områder, på landsbygda, på en liten øy eller i en perifer/utkantregion, i forstedene, i et område med dårlig tjenestetilbud (begrenset kollektivtransport, mangelfull infrastruktur) eller i en mindre utviklet region.
Barrierer knyttet til diskriminering på grunn av kjønn: Selv om kvinner utgjør halvparten av befolkningen, møter de fortsatt ulikhet og diskriminering på mange områder. Inkludering har som mål å oppnå likestilling mellom kjønnene og garantere de samme mulighetene for alle, også med særlig vekt på yrkesaktive kvinner, når det gjelder å balansere behovene i arbeid og privatliv og retten til utdanning.
Barrierer knyttet til diskriminering på grunn av migrasjonsbakgrunn: Inkludering av migranter innebærer å legge til rette for integrering i samfunnet, tilgang til utdanning og arbeid og bekjempelse av fremmedfrykt og fordommer.
Og i bredere forstand samfunnet som helhet: Inkludering gjelder ikke bare de spesifikke gruppene som er nevnt ovenfor, men samfunnet som helhet. Et inkluderende samfunn er rikere, mer mangfoldig, mer innovativt og mer rettferdig. Det fremmer sosial samhørighet, gjensidig respekt og trivsel for alle medlemmene.
Kort sagt gjelder inkludering **alle som kan bli marginalisert**, **utestengt eller diskriminert** på grunn av sine kjennetegn, sin bakgrunn eller sin situasjon. Det er et grunnleggende spørsmål i arbeidet med å bygge et samfunn som er mer rettferdig og som i større grad respekterer menneskelig mangfold.

4. Kartlegging av eksisterende praksis

Det skal gjennomføres en kartlegging ved partnerinstitusjonene for å identifisere eksisterende praksis innen utdanning, forskning og tjenester, med mål om å bygge et felles europeisk rammeverk for likestilling, mangfold og inkludering gjennom:

- Deling av dokumenter og praksis mellom partnerne
- Fastsetting av felles mål for veikartet
- Mangfoldsopplæring og workshoper for studenter og ansatte
- Inkluderende arrangementer for å feire kulturelt mangfold

Det skal utarbeides en oversikt over inkluderingsrelatert praksis og verktøy ved universitetene i ARTEMIS-konsortiet, som dekker utdanning, forskning, innovasjon og tjenester. Oversikten skal ta hensyn til de særlige forholdene ved hver høyere utdanningsinstitusjon, blant annet faktorer som

beliggenhet, sammensetningen av studenter og ansatte, kandidatprofiler, studienivåer (bachelor, master), former for fjernundervisning, geografiske kjennetegn og institusjonens historie.

Praksisene skal kategoriseres etter målgruppe, fagområde (f.eks. mobilitet, digital tilgang, inkluderende rekruttering) og institusjonell kontekst (f.eks. by/land, faglig profil).

5. Strategiske mål (2025–2028)

År 1: Å oppdage mangfold

Hvert universitet skal organisere en Artemis-velkomstaktivitet om mangfold (ARTEMIS Diversity Welcome Activity) under arrangementene ved studieårets start. Dette er en kreativ og interaktiv økt under ARTEMIS-merket, utformet for å øke bevisstheten, presentere veikartet og invitere studentene til å delta helt fra starten av studietiden.

Målet er å samle inn god praksis ved hver partnerinstitusjon (f.eks. eksisterende initiativ som priser for mangfold og inkludering).

Diversity Day (mangfoldsdagen) er en viktig årlig milepæl i Artemis-veikartet. Det fastsettes en felles dato, med fleksibilitet for universitetene til å organisere aktiviteter i løpet av en felles uke eller periode. Arrangementet skal være spesifikt for Artemis og atskilt fra institusjonenes øvrige mangfoldsinitiativ. Det skal være inkluderende og rette seg mot studenter, ansatte og vitenskapelig personale.

Campusintervjuer, spill (serious games) og idékasser skal samle inn innspill ved starten av dagen/perioden, etterfulgt av analyse og løsningsorienterte aktiviteter som en paneldebatt.

År 2: Å fremme inkluderende holdninger

Det skal organiseres en paneldebatt/hackathon med eksterne interessenter for å utforske inkluderende praksis. Vi skal i fellesskap utvikle løsninger og initiativ basert på innspill fra Diversity Day og aktivitetene i år 1.

År 3: Å forankre inkludering

Vi skal sikre at inkludering er integrert i alle deler av ARTEMIS (campusliv, utdanning og opplæring, forskning, innovasjon, markedsføring og infrastruktur). Det skal innføres en anerkjennelse av inkluderende initiativ i studieplaner og i opplæring av ansatte. Det skal organiseres inspirerende workshoper og seminarer for å støtte inkluderende og mangfoldsbevisste tiltak. Vi skal ha som mål å løfte innholdet og effekten av Diversity Day hvert år.
Ved starten av år 3 og 4 skal styret for kjønn, mangfold og inkludering (GDIB) oppdatere veikartet eller foreslå en metode for å organisere den nye utgaven av Diversity Day, slik at endringene gjenspeiles.

År 4: Å opprettholde inkludering

Diversity Day skal integreres i mobilitet og utdanning.

6. Tiltak og virkemidler

Sentrale tiltak i ARTEMIS-veikartet skal rettes mot å skape inkluderende miljøer gjennom en rekke ulike initiativ. Disse omfatter opplæring og inkluderende arrangementer som øker bevisstheten og løfter frem ulike perspektiver.

Det skal etableres støttegrupper og mentorprogrammer som gir trygge rom og veiledning for underrepresenterte grupper.

Det skal gjennomføres revisjoner av tilgjengelighet for å sikre både fysisk og digital inkludering, samtidig som inkluderende retningslinjer for rekruttering og forfremmelse skal fremmes ved institusjonene.

Det skal utvikles mentormuligheter på tvers av landegrensene for å styrke enkeltpersoner og oppmuntre til interkulturell utveksling. For å stimulere til engasjement på grasrotnivå skal det tildeles såkornmidler til lokalt drevne inkluderingsprosjekter. Bevisstgjøringskampanjer – som #BreakTheBias og spill som utfordrer stereotypier – skal lanseres for å fremme refleksjon og dialog.

Til slutt skal det organiseres aktiviteter som feirer kulturelt mangfold, blant annet arrangementer som matlagingsshow og tradisjonelle danser, for å vise frem rikdommen i mangfoldet i hele alliansen.

Fra og med år 2 skal GDIB foreslå minst to tiltak per år som skal gjennomføres av alle partnerne. Metoden for tiltakene skal utarbeides i løpet av de tre første månedene av hvert år.

ARTEMIS