



UiT Norges arktiske universitet

Likestilling- og mangfoldsredegjørelse 2021

UiT Norges arktiske universitet



Sammendrag

I «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)» §26 er det definert at alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I denne rapporten beskrives tilstanden og arbeidet med likestilling- og mangfold ved UiT for året 2021.

Det jobbes kontinuerlig med likestilling og mangfold ved UiT. Styringsdokumentet for arbeidet er «Likestilling, mangfold og inkludering – Handlingsplan for 2020 – 2022» og arbeidet koordineres av et Likestilling- og mangfoldsutvalg, som består av 11 medlemmer og ledes av rektor. I tillegg er det satt av en stilling i Seksjon for personal og organisasjon (SPOR) for å ivareta det daglige arbeidet. Det ble i 2021 opprettet en nettside som samler informasjon om likestilling- og mangfoldsarbeidet ved UiT: <https://uit.no/project/likestilling>

Det er kjønnsbalanse i de fleste stillingskategoriene ved UiT som helhet, både når det gjelder besatte stillinger og innenfor kvalifisering og nyansettelser. Man har imidlertid en del fagspesifikke utfordringer når det gjelder kjønnsbalansen. Det er ikke store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Ser man bort fra utdanningsstillinger, er det om lag 12 % som er ansatt i midlertidige stillinger og om lag 16 % som jobber deltid. Det er få som rapporterer at deltid er ufrivillig.

UiT har om lag 20 % ansatte med annet statsborgerskap enn norsk. Av disse er langt de fleste ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, mens det er en svært liten andel med annet statsborgerskap enn norsk i ledelse og administrasjon. For å sikre likebehandling og inkludering er det viktig at mangfoldet gjenspeiles og at underrepresenterte grupper er representert i alle stillingskategorier, så på dette feltet er det rom for forbedring.

Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med et godt arbeids- og læringsmiljø. Dette er maktmisbruk som ikke skal tolereres og som undergraver universitetets

verdigrunnlag. UiT har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, men dersom man likevel skulle oppleve eller observere trakassering eller andre kritikkverdige forhold ved UiT, er det utarbeidet en varslingsrutine som bør brukes slik at man kan få ryddet opp i situasjonen. Denne kan nås via nettsiden: <https://uit.no/si-ifra>

Innhold

Sammendrag.....	1
Forkortelser	4
Innledning.....	5
UiTs kontinuerlige arbeid med likestilling og mangfold	6
Kjønnsbalanse, midlertidighet og deltid.....	8
Permisjoner.....	9
Kjønn og lønn.....	10
Undervisnings, forsknings- og formidlingsstillinger.....	10
Tekniske stillinger	13
Administrative stillinger.....	15
Likestilling i ledelse	17
Likestilling i vitenskapelige stillinger	17
Rekruttering.....	18
Kjønns spesifikk rekruttering	20
Opprykk.....	20
Kompetanse og karriereutvikling	20
Opprykksprosjektet	20
Kvinner i starten av sin karriererutvikling (KiKuT)	22
Kjønnsbalansen i studieprogrammer	22
Mangfold ved UiT	23
Forskning på likestilling- og mangfoldsområdet	26
Senter for Kvinne- og Kjønnsforskning	26
Balanseprosjektene.....	27
Senter for samiske studier	31
Innsats for å forebygge trakassering, med hovedvekt på seksuell trakassering	31
Oppsummering	32

Forkortelser

BFE – Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

FADM – Fellesadministrasjonen

HELSE – Det helsevitenskapelige fakultet

HSL – Fakultet for humaniora, samfunnskunnskap og lærerutdanning

ISMOT – International Staff Mobility Team

IVT – Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi

JURFAK – Det juridiske fakultet

KIF-komiteen – Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

NT – Fakultet for naturvitenskap og teknologi

SESAM – Senter for samiske studier

SKK – Senter for kvinne- og kjønnsforskning

SPOR – Seksjon for personal og organisasjon

SIS – Seksjon for internasjonalt samarbeid

SREK – Seksjon for rekruttering

UB – Universitetsbiblioteket

UiT – Universitetet i Tromsø Norges arktiske universitet

UMAK – Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen

Innledning

Arbeidsgivers plikter relatert til arbeid med likestilling og mangfold er definert i «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)» §26:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltid
- b. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
- c. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d. Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a til c.

Arbeidsgivere som har plikter etter §26 andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter §26.

I strategidokumentet «Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022» er en av de gjennomgående strategiene «Nærhet og engasjement – arbeidsmiljø og organisasjon». Her er det definert at UiT skal ha et godt arbeidsmiljø og en effektiv, robust og fleksibel organisasjon som bidrar til at UiT når sine mål.

- UiT skal ha et likestilt og inkluderende arbeidsmiljø der den enkelte arbeidstaker gis god faglig og kollegial oppfølging og støtte
- UiT skal ha en livsfasetilpasset personalpolitikk
- UiT skal ha gode ordninger for kompetanse- og karriereutvikling der undervisnings- og forskningsoppgaver sidestilles
- UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og en rekrutteringspolitikk som vektlegger kvalitet, trygge arbeidsvilkår og faste stillinger
- UiT skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet

- UiT skal sikre effektivitet og kvalitet på sine støttefunksjoner gjennom løpende forbedringsprosesser med bred involvering
- UiT skal ha kompetanse og kapasitet til å realisere og videreutvikle funksjonelle og arealeffektive bygninger, hensiktsmessige tekniske løsninger og gode IT-systemer
- UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen
- UiT skal i alle deler av virksomheten arbeide for en bærekraftig utvikling

Man ser at flere av de beskrevne punktene overlapper med pliktene beskrevet i loven og en etterlevelse av UiTs strategi vil dermed oppfylle UiTs plikter i henhold til lovverket.

UiTs kontinuerlige arbeid med likestilling og mangfold

UiT Norges arktiske universitet arbeider aktivt med likestilling, mangfold og inkludering. Arbeidet koordineres av et Likestilling- og mangfoldsutvalg, som består av 11 medlemmer og ledes av rektor.

Likestilling- og mangfoldsutvalgets mandat er:

1. Likestilling- og mangfoldsutvalget skal være et rådgivende organ for universitetsledelsen
2. utvalget skal arbeide for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiT
3. utvalget skal bidra til å oppfylle de planer for likestilling og mangfold som vedtas ved UiT
4. utvalget oppnevnes for en periode på fire år
5. medlemmene i utvalget skal ut fra eget engasjement og erfaringer komme med innspill til arbeidet med likestilling og mangfold ved UiT
6. Seksjon for personal og organisasjon skal ivareta sekretariatsfunksjonen for utvalget

Sammensetningen av utvalget er:

- 1 ekstern representant
- 2 studentrepresentanter, oppnevnes for ett år av gangen av Studentparlamentet etter semesterstart på høsten
- 2 representanter fra tjenestemannsorganisasjonene. Anbefaling: en representant fra vitenskapelige ansatte og en fra teknisk/administrative ansatte
- 5 representanter, fordelt på vitenskapelige og teknisk/administrative ansatte
- Utvalgets leder skal komme fra rektoratet

I 2021 besto utvalget av følgende medlemmer:

Leder: Dag Rune Olsen (fom. 1/8), Kenneth Ruud (tom. 31/7)

Ekstern representant: Tony Burner, USN (fom. 1/8), Svandis Benediktsdottir, NTNU (tom. 31/7)

Ansattmedlemmer: Hege K. Andreassen, Ketil Lenert Hansen, Kristin Johanne Bye, Annfrid Sivertsen, Tanita Fossli Brustad (fom. 1/8), Gøril Figenschou (tom. 31/7)

Medlemmer fra tjenestemannsorganisasjonene: Trine Sand Bakken, Ingrid Hovda Lien (fom. 1/8), Bjarne Isaksen (tom. 31/7)

Studentmedlemmer: Tobias Hjermann og Rune Witon Olsen (fom 1/8)

Likestilling- og mangfoldsutvalget har møter ca. to ganger pr. semester. I 2021 hadde utvalget fire møter, tre i vårsemesteret (februar, april og juni) og ett i høstsemesteret (november). Det var en del utskiftning i sammensetningen av utvalget i løpet av året, så ved møtet i november var det totalt seks nye representanter (leder, ekstern representant, en ansattrepresentant, en av representantene fra tjenestemannsorganisasjonene, samt de to studentrepresentantene). I tillegg var sekretæren for utvalget ny. Med fem mannlige og seks kvinnelige representanter, er kjønnsbalansen ivaretatt i utvalget.

Styringsdokumentet for arbeidet er «Likestilling, mangfold og inkludering – Handlingsplan for 2020 – 2022». Det daglige arbeidet på feltet, samt sekretariatsfunksjonen for likestilling- og mangfoldsutvalget, ivaretas av en rådgiver tilknyttet Seksjon for personal og organisasjon (SPOR). Det ble i 2021 opprettet en nettside som samler informasjon om likestilling- og mangfoldsarbeidet ved UiT: <https://uit.no/project/likestilling>

I tillegg til Likestilling- og mangfoldsutvalget, har UiT oppnevnt et Likestilling- og mangfoldsnettverk. Dette nettverket består av representanter fra alle fakulteter og enheter, samt alle seksjoner i fellesadministrasjonen, og har som oppgave å være en ledelsens og utvalgets «forlengede arm» ut på fakultetene/enhetene, dvs. å sette i verk de tiltakene som vedtas, samt å fange opp signaler fra fakultetene/enhetene som bør løftes til sentralt nivå/drøftes i utvalget. Nettverket har også møter ca. to ganger i semesteret, gjerne i forbindelse med møtene i utvalget, slik at man får kontinuitet i arbeidet med likestilling og mangfold.

Kjønnsbalanse, midlertidighet og deltid

I tråd med sentrale anbefalinger har UiT som mål at andelen midlertidige stillinger skal holdes på et minimum. Universitetene er imidlertid i en særstilling i forhold til andre offentlige virksomheter, på grunn av utdanningsstillinger (vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor) og bistillinger. Disse stillingene er og skal være midlertidige. Bistillingene er i tillegg som regel deltidsstillinger. For å kunne vurdere reell andel midlertidighet og deltid, er derfor disse stillingstypene rapportert separat (Tabell 1).

Kjønnsbalanse er oftest definert som minst 40 % av hvert kjønn i en kategori. I tabell 1 ser man at UiT har kjønnsbalanse i alle stillingstyper og ansettelsesformer. Det er likevel en tendens til at det er et flertall kvinner innenfor de teknisk/administrative ansatte.

Tabell 1. Total kjønnsbalanse, samt fordeling av ansettelsesform ved UiT i 2021. Tallene er hentet fra Pagaweb og var gyldige pr. 31.12.21.

	Totalt	Kvinner		Menn	
	Antall	Antall	Andel (%)	Antall	Andel (%)
Kjønnsbalanse	4999	2636	52,7	2363	47,3
Fast ansatte (inkl. kvalifiseringsstillinger)	2904	1593	54,9	1311	45,1
- hvorav vitenskapelige	1523	763	50,1	760	49,9
- hvorav teknisk/administrative	1381	830	60,1	551	39,9
Midlertidig ansatte	611	313	51,2	298	48,8
- hvorav vitenskapelige	289	142	49,1	147	50,9
- hvorav teknisk/administrative	342	174	50,9	168	49,1
Utdanningsstillinger	860	450	52,3	410	47,7
Bistillinger	600	274	45,7	326	54,3
Deltid	786	409	52,0	377	48,0
- hvorav vitenskapelige	428	201	47,0	227	53,0
- hvorav teknisk/administrative	358	208	58,1	150	41,9

I tabellen ser man at det ved utgangen av 2021 var 611 (12,2 %) ordinært midlertidige ansatte ved UiT, mens det var 860 (17,2 %) ansatte i utdanningsstillinger og 600 (12 %) ansatte i

bistillinger. Det var 786 (15,7 %) personer som hadde deltidsstilling. Ufrivillig deltid er ett av temaene som blir diskutert under karriere-, arbeids- og utviklingssamtaler (medarbeidersamtaler), og inntrykket er generelt at det er veldig få i deltidsstillinger ved UiT som opplever dette som ufrivillig.

Permisjoner

Kjønnsdelt statistikk over permisjoner kan være nyttig som indikator for likestilling på hjemmebane. I denne rapporten presenteres permisjonstypene «Foreldrepermisjon» og «Hjemme med sykt barn», som er de som man sterkest forbinder med likestilling i hjemmet. Tabellene under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2021 blant kvinner og menn. Tabellen skiller mellom antall personer som har tatt ut permisjon og antall dagsverk som er tatt ut. Det er kun tall for permisjoner avvirket helt eller delvis i 2021 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2021, men som først påbegynnes i 2022 ikke er regnet med. Tallene i tabellen skiller ikke på vitenskapelige og teknisk/administrative ansatte.

Tabell 2. Foreldrepermisjoner fordelt på kvinner og menn ved UiT i 2021

Permisjonstype	Antall personer		Antall dagsverk		Gjennomsnittlig varighet (dagsverk)		Kvinner andel (%)
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Gradert foreldrepermisjon 100 %	101	73	7451	3423	73,8	46,9	68,5 %
Gradert foreldrepermisjon 80 %	26	21	3184	1131	122,5	53,9	73,8 %
Fravær grunnet sykt barn	1087	514	1491,7	683,2			68,6 %
Totalt	1214	608	12123,6	5237,2			69,8 %

Tabellen viser at kvinner tar ut foreldrepermisjon i større grad enn menn (68,5 % og 73,8 % for hhv. 100 % og 80 % dekningsgrad), og at gjennomsnittlig varighet av permisjonen er lengre for kvinner. Tabellen viser også at kvinner har større fravær grunnet sykt barn (68,6 %). Fordelingen av slike permisjoner er selvfølgelig helt opp til hver enkelt familie, men som arbeidsgiver har UiT et mål om å ha en livsfasetilpasset personalpolitikk og i dette bør det ligge en oppfordring om at menn og kvinner skal være likestilte som omsorgspersoner.

Kjønn og lønn

I denne delen blir det gjort rede for kjønnsfordeling, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønsspenn for kvinner og menn innenfor de ulike stillingskategoriene ved UiT. Alle tall i denne seksjonen er hentet fra Pagaweb og er gyldig pr. 31. desember 2021. Kjønnsfordelingen regnes som jevn dersom andelen av hvert kjønn er minst 40%.

Inndelingen av stillingskategoriene er i henhold til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

Hovedgruppene er som følger:

1. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger
 - 1.1. Undervisnings- og forskerstillinger (UN 1)
 - 1.2. Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN 2)
 - 1.3. Faglig-administrative lederstillinger (UN 3)
 - 1.4. Andre stillinger innen undervisning, forskning og formidling
2. Tekniske stillinger
 - 2.1. Bibliotekstillinger (ST 1)
 - 2.2. Tekniske, herunder ingeniørstillinger og tekniske stillinger (ST 2)
 - 2.3. Andre tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling (ST 3)
3. Administrative stillinger
 - 3.1. Lederstillinger (AD 1)
 - 3.2. Administrative stillinger (AD 2)
 - 3.3. Andre tekniske og administrative stillinger (AD 3)

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Hovedkategori 1 «Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger» består av fire underkategorier (UN 1 – UN 4). Undervisnings og forskerstillinger (UN 1) omfatter stillingskategoriene professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, forsker, høghskolelektor/-lærer og amanuensis. Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN 2) omfatter stillingskategoriene vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor. Faglig-administrative lederstillinger (UN 3) omfatter rektor, dekan, instituttleder og studieleder. Andre stillinger innen undervisning, forskning og formidling (UN 4) omfatter førstebibliotekar og

universitetsbibliotekar. I tabellen under presenteres antall, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønnsspenn i denne hovedkategorien fordelt på kjønn i 2021.

Man ser av tabellen at det er jevn kjønnsfordeling totalt i kategorien og i kategoriene UN1 – UN3. I kategori UN4 er det et flertall av menn, men siden det totale antallet ansatte i denne kategorien er lavt, vil selv små justeringer innenfor stillingene gi relativt store utslag i kjønnsfordelingen. Det er en tendens til at det er flere kvinner i rekrutteringsstillingene (52,3%). Blant faglig/administrative ledere var det en kvinneandel på 44,4 %, mens det for undervisnings- og forskningsstillingene var 49,1% kvinner. Det er ikke store lønnsforskjeller mellom kjønnene i de ulike kategoriene, og gjennomsnittslønna ser ut til å følge kjønnsfordelinga til en viss grad. Medianlønna i de ulike underkategoriene ligger stort sett litt under, men relativt nært gjennomsnittslønna, noe som gjenspeiler at det ikke er noen få individer som trekker opp gjennomsnittslønna. Det store lønnsspennet innenfor disse kategoriene skyldes derfor hovedsakelig det brede spennet av ulike stillinger som inngår i kategorien.

På fakultetsnivå er det heller ikke store kjønnsforskjeller på lønnsnivået i denne kategorien. For de vitenskapelige stillingene postdoktor, førsteamanuensis/førstelektor og professor ligger imidlertid lønnsnivået ved det juridiske fakultet om lag 30 % høyere enn de andre fakultetene (ikke vist). Dette er antakelig begrunnet i at man vil sikre rekrutteringen til vitenskapelige stillinger innen disse fagene. I underkategori UN 3 og UN 4 er antallet ansatte ved hvert fakultet lite, så det er vanskelig å trekke konklusjoner med tanke på lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Tabell 3. Antall, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønsspenn i undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger ved UiT i 2021, fordelt på kjønn. Tallene gjelder totalt antall ansatte innen kategoriene, unntatt timeansatte og «oppdragsansatte». Tallene er hentet fra Pagaweb og er gyldige pr. 31. desember 2021.

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	Antall			Andel kvinner (%)	Gjennomsnittslønn			Ratio gjennomsnittslønn kvinne/mann (%)	Medianlønn		Range	
	Totalt	Kvinner	Menn		Totalt	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Undervisnings- og forskerstillinger (UN 1)	2335	1146	1189	49,1	698601,2	688753,4	708092,5	97,3	665300	677305,8	453800 - 1260800	413100 - 1238000
Utdannings- og rekrutterings- stillinger (UN 2)	860	450	410	52,3	516920,2	526894,8	505967,6	104,1	521365	514561,2	348700 - 866295	348700 - 809654,4
Faglig-administrative stillinger (UN 3)	63	28	35	44,4	951759,3	929295,8	969730,1	95,8	904900,5	958869,2	686728,7 - 1260800	692247,4 - 1600000
Andre stillinger innen undervisning, forskning og formidling (UN 4)	16	6	10	37,5	670831,8	659904,2	677388,4	97,4	655444	677317,3	614800 - 720861,4	601929,6 - 728940,4
Total Kategori UN	3274	1630	1644	49,8	654073,1	647108,4	660974,1	97,9	615400	631458,7	344900 - 1260800	312900 - 1600000

Tekniske stillinger

Hovedkategori 2 er «Tekniske stillinger». Denne er delt i tre underkategorier (ST 1 – ST 3). Biblioteksstillinger (ST 1) består av bibliotekar, hovedbibliotekar og spesialbibliotekar, ingeniørstillinger (ST 2) består av avdelingsingeniør, overingeniør og senioringeniør. Andre tekniske stillinger innen undervisning, forskning og formidling (ST 3) består av tekniker, forskningstekniker, ledende forskningstekniker og seniorforskningstekniker. I tabellen under presenteres antall, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønnsspenn i denne hovedkategorien fordelt på kjønn i 2021.

I denne hovedkategorien er det store kjønnsforskjeller mellom underkategoriene, mens lønnsforskjellene totalt sett er relativt beskjedne. I kategori ST 1 er det et flertall av kvinner, mens i kategori ST 3 er et flertall menn. Disse to gruppene utgjør til sammen 15 % av hovedkategorien. Den store gruppen i denne hovedkategorien er ST 2, ingeniører, som utgjør 85 % av kategorien. Blant ingeniørene er det flest menn (66 %), uten at dette gjør store utslag på lønnsnivået. Det er heller ikke store lønnsforskjeller på fakultetsnivå.

Tabell 4. Antall, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønsspenn i tekniske stillinger ved UiT i 2021, fordelt på kjønn. Tallene gjelder totalt antall ansatte innen kategoriene, unntatt timeansatte og «oppdragsansatte». Tallene er hentet fra Pagaweb og er gyldige pr. 31. desember 2021.

Tekniske stillinger	Antall			Andel kvinner (%)	Gjennomsnittslønn			Ratio gjennomsnittslønn kvinne/mann (%)	Medianlønn		Range	
	Totalt	Kvinner	Menn		Totalt	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Bibliotekstillinger (ST 1)	45	36	9	80,0	551905,8	556449,7	533730,2	104,3	545345,1	531803	498339 - 658232,1	483023 - 596570,1
Ingeniører (ST 2)	391	133	258	34,2	566356,6	556517,4	571468,5	97,5	559484,6	566771,4	396500 - 789266,3	386700 - 884597,4
Andre tekniske stillinger innen undervisning, forskning og formidling (ST 3)	22	8	14	36,4	443813,8	450697,8	439880,1	102,5	464275	453977	364400 - 493300	364400 - 514107
Total Kategori ST	458	177	281	38,6	558604,0	551598,7	563048,2	98	550688,1	561681,9	364400 - 789266,3	364400 - 884597,4

Administrative stillinger

Hovedkategori 3 er «Administrative stillinger». Denne er delt i tre underkategorier (AD 1 – AD 3). Kategori AD 1, lederstillinger, består av avdelingsdirektør/-leder, direktør, assisterende direktør, underdirektør, seksjonssjef, kontorsjef og sjefingeniør. Administrative stillinger (AD 2) består av sekretær, konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, prosjektleder, avdelingsarkitekt, overarkitekt og seniorarkitekt. Kategori AD 3, andre tekniske og administrative stillinger, består av betjent, førstebetjent, driftstekniker, lærling, renholder, renholdsbetjent, renholdsleder, formann, husholdsassistent, husholdsbestyrer, husholdsleder, mester og driftsleder. I tabellen under presenteres antall, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønnsspenn i denne hovedkategorien fordelt på kjønn i 2021.

I denne hovedkategorien er det stor kjønnsforskjell i underkategorien AD 2, hvor det er 70 % kvinner. I de to andre underkategoriene er det kjønnsbalanse. Det er kun små lønnsforskjeller både totalt sett og i underkategoriene. Innenfor de ulike stillingene er det noen forskjeller på fakultetsnivå, men disse er nok stort sett begrunnet i lavt antall ansatte i de ulike stillingene heller enn systematiske forskjeller.

Tabell 5. Antall, gjennomsnittslønn, medianlønn og lønnsspenn i administrative stillinger ved UiT i 2021, fordelt på kjønn. Tallene gjelder totalt antall ansatte innen kategoriene, unntatt timeansatte og «oppdragsansatte». Tallene er hentet fra Pagaweb og er gyldige pr. 31. desember 2021.

Administrative stillinger	Antall			Andel kvinner (%)	Gjennomsnittslønn			Ratio gjennomsnittslønn kvinne/mann (%)	Medianlønn		Range	
	Totalt	Kvinner	Menn		Totalt	Kvinner	Menn		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lederstillinger (AD 1)	101	43	58	42,6	803510,4	790152,2	813414	97,1	756649,7	780576,6	636532,5 - 1147622	618119,3 - 1266517,3
Administrative stillinger (AD 2)	976	679	297	69,6	544806,8	549630,0	533770,5	103,0	553395,6	543100,0	340900 - 921819,4	340900 - 1235459
Andre tekniske og administrative stillinger (AD 3)	190	107	83	56,3	429089,9	424632	434907	97,6	418174,9	445479	348700 - 580663,6	109656 - 596572,5
Total Kategori ST	1267	829	438	65,4	548487,5	545872,3	553436	98,6	545690	536500	340900 - 1147622	109656 - 1266517,3

Likestilling i ledelse

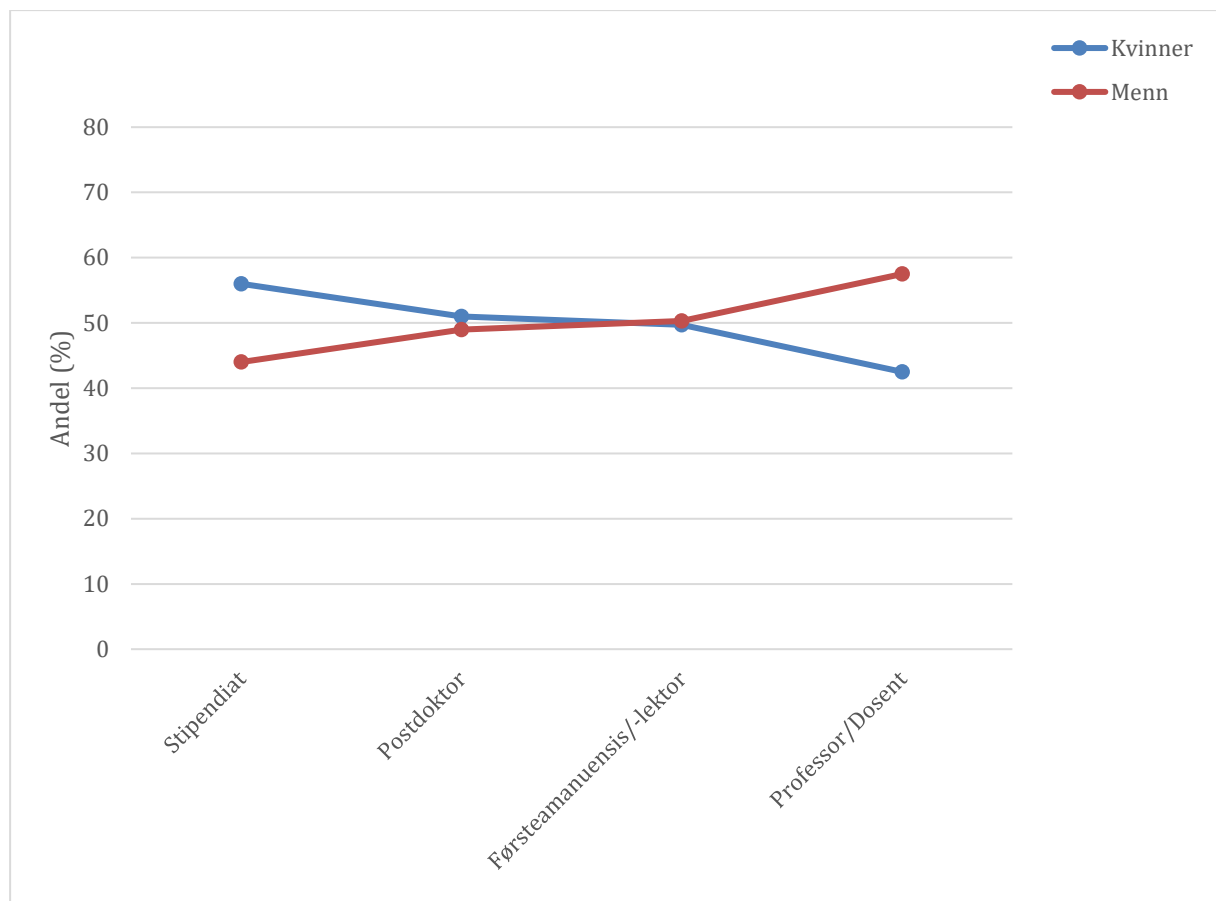
I tabellene 3 og 5 gjenfinner vi lederstillinger i stillingskategoriene UN3 (faglig-administrative ledere) og AD1 (administrative ledere). For begge kategorier ser man at det er kjønnsbalanse, med henholdsvis 44,4 og 42,6 % kvinner. Når det gjelder lønnsnivået for ledere, er det en tendens til at menns gjennomsnitts-, median- og topplønn ligger litt høyere enn kvinners.

Likestilling i vitenskapelige stillinger

UiT nådde i 2021 målet om minst 40 % kvinnelige professorer (42,5 %), noe som medfører at UiT har den høyeste andelen kvinnelige professorer blant breddeuniversitetene i Norge. Dette er vi svært fornøyd med. Imidlertid, denne kvinneandelen gjelder for UiT som helhet, og i likhet med de andre breddeuniversitetene, har også UiT sine utfordringer ved at de fremdeles er relativt stor variasjon mellom de ulike fakultetene/enhetene når det gjelder kjønnsbalansen i de vitenskapelige stillingskategoriene (tabell 6). Man ser at det er et flertall av kvinner i alle kategorier på HELSE og HSL, mens det er flere menn enn kvinner i alle stillingskategorier på de realfaglige fakultetene IVT og NT.

Tabell 6. Fakultetsvise fordelinger av vitenskapelige stillinger, unntatt bistillinger. Tallene er hentet fra Pagaweb og er gyldige pr. 31. desember 2021.

	Stipendiat		Postdoktor		Førsteamanuensis/-lektor		Professor/Dosent	
	Totalt	Andel kvinner (%)	Totalt	Andel kvinner (%)	Totalt	Andel kvinner (%)	Totalt	Andel kvinner (%)
BFE	89	60,7	17	58,8	67	44,8	76	32,9
FADM							1	0
HELSE	195	67,2	47	53,2	177	66,1	127	50,4
HSL	83	73,5	26	69,2	160	51,9	129	55,0
IVT	32	31,3	2	50,0	48	14,6	16	25,0
JURFAK	25	68,0	6	50,0	14	50,0	14	35,7
NT	178	34,8	51	37,3	68	33,8	75	20,0
UB	4	100,0	0	0,0	7	42,9	1	100,0
UMAK	14	57,1	4	50,0	31	45,2	24	50,0
	620	56,0	153	51,0	572	49,7	463	42,5



Figur 1. Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. Tallene inkluderer ikke bistillinger.

Figur 1 viser at andelen kvinner er høyere enn andelen menn blant stipendiatene. For postdoktor og førsteamanuensis/-lektor er det tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn, mens det på professornivå er flere menn enn kvinner.

Rekruttering

Det ble utlyst totalt 609 stillinger ved UiT i 2021, hvorav 352 vitenskapelige og 257 teknisk-administrative. Det var i gjennomsnitt om lag 14 søkere pr. stilling, hvorav 6 kvinner. Når man ser på utlyste stillinger og andre stillinger, var det totalt 1325 personer hadde oppstart i en stilling i løpet av 2021, av disse var 48,1 % kvinner. Det var ingen nye ansettelser blant bibliotekarere (UN4 og ST1), disse to kategoriene er derfor utelatt fra oversikten. I de fleste stillingskategoriene var det kjønnsbalanse i ansettelsene, unntakene var i ingeniørstillinger (ST2) og i administrative lederstillinger (AD1). I begge disse kategoriene var det over 70 % menn som ble tilsatt.

Tabell 7: Antall tilsatte med oppstart i 2021, fordelt på kjønn, andel faste stillinger og heltidsstillinger. Tallene gjelder totalt antall ansatte innen kategoriene, unntatt timeansatte og «oppdragsansatte». Tallene er hentet fra Pagaweb og er gyldige pr. 31. desember 2021.

	Totalt	Kvinner		Menn		Andel faste stillinger (%)	Andel hele stillinger (%)
	Antall	Antall	Andel (%)	Antall	Andel (%)		
Undervisnings- og forskerstillinger (U1)	463	241	52,1	222	47,9	24,8	50,1
- hvorav professorer	35	15	42,9	20	57,1	42,5	45
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (U2)	310	123	39,7	187	60,3	0	53,2
Faglig-administrative stillinger (U3)	16	7	43,8	9	56,2	0	100
Ingeniørstillinger (S2)	78	21	26,9	57	73,1	41	78,2
Andre tekniske stillinger innen undervisning, forskning og formidling (S3)	45	25	55,6	20	44,4	0	93,3
Lederstillinger (A1)	7	2	28,6	5	71,4	57,1	100
Administrative stillinger (A2)	361	195	54	166	46	19,9	16,9
Andre tekniske og administrative stillinger (A3)	45	23	51,1	22	48,9	22,2	73,3
Totalt	1325	637	48,1	688	51,9	13,7	46,6

Tabell 8. Utlyste stillinger og søkere i 2021, fordelt på kjønn

	Antall utlyste stillinger	Antall søkere	Gjennomsnitt søkere pr. stilling	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Gjennomsnitt kvinnelige søkere pr. stilling
Rekrutterings-stillinger	135	3561	26,38	1157	2404	32,5	8,6
Øvrige vitenskapelige stillinger	217	1690	7,79	554	1136	32,8	2,6
Sum vitenskapelige stillinger	352	5251	14,92	1711	3540	32,6	4,9
Tekniske og administrative stillinger	257	3191	12,42	1779	1412	55,8	6,9
TOTALT	609	8442	13,86	3490	4952	41,3	5,7

Kjønns spesifikk rekruttering

I Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, 2020 -2022 inngår midler til lønnstilskudd for kallelse til bistilling som professor II som et av tiltakene. Formålet er å styrke andel kvinner ved enheter med svak kvinneandel, eller å implementere kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning. Ordningen med professor II-stillinger for å fremme arbeidet med likestilling ble innført første gang etter vedtak i universitetsstyret i sak S 13-03 «Tiltak for å øke andel av kvinnelige professorer». Ordningen for perioden 2021-2023 omfattet både det opprinnelige formålet, og det å styrke kjønn- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning. Det ble utlyst tilskudd på 150 000 per år i tre år til åtte professor II-stillinger for perioden 1. januar 2021 til 31. desember 2023.

Opprykk

Det var totalt 58 personer som søkte om opprykk i 2021, av disse var det 29 kvinner, dvs. en andel på 50 %. I skrivende stund har 39 (22 kvinner) av disse fått opprykk, 9 (2 kvinner) har fått avslag, mens 10 (5 kvinner) opprykkssøknader ikke er ferdigbehandlet.

Kompetanse og karriereutvikling

Opprykksprosjektet

Opprykksprosjektet er et tiltak for å nå målsettingen i «Likestilling, mangfold og inkludering – handlingsplan for 2020-2022» om minst 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen utgangen av 2022. UiT har gjennomført flere opprykksprosjekter for å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger ved UiT. Disse prosjektene har vært vellykkede, og er en viktig grunn til at UiT er det breddeuniversitet i Norge med høyest andel kvinner i professorstillinger. Fra 2010 til 2019 har andelen økt fra 25 % til 38 %, og i 2021 passerte vi 40 % (42,5 %). Ansatte i bistillinger er ikke inkludert i dette tallgrunnlaget. UiT har en høy andel kvinner i vitenskapelig førstestillinger og toppstillinger på institusjonsnivå. Det er imidlertid, som vist over, stor forskjell mellom fakulteter og fagområder.

Opprykksprosjektet har 30 plasser som skal disponeres til kvinner som er ansatt i minst 50 % førstestilling ved UiT Norges arktiske universitet. Det er en forutsetning at kandidatene har

motivasjon for deltakelse og reelle muligheter for å kunne søke opprykk innen prosjektets avslutning. Det er krav om aktiv deltakelse i et strukturert program, siden erfaring tilsier at dette har stor betydning for fremdriften i søknadsarbeidet. Kandidater fra fagmiljøer med lav kvinneandel blir prioritert for deltakelse i prosjektet.

Mål og virkemidler

Prosjektet går ut på å ta i bruk karrierefremmende virkemidler slik at kvinner i førstestillinger gis muligheter til å kvalifisere seg til toppstillinger raskere enn de ellers ville gjort. Basert på erfaringer fra det forrige prosjektet vil sentrale virkemidler være:

- Informasjon om fagspesifikke kvalifikasjonskriterier, utforming av søknad og søknadsskriving
- Veiledning i arbeidet med å få godkjent krav til pedagogisk utvikling iht. «Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT 2019»
- Tilbud om mentor og sørge for faglige støttespillere lokalt
- Prøveevaluering med individuell evaluering av prøvesøknad om opprykk for å kartlegge hva som er viktig for den enkelte å arbeide med for å kunne søke opprykk
- Arrangere felles skriveuker for deltakerne for å arbeide konsentrert med kvalifisering til opprykk, erfaringsutveksling og nettverksbygging
 - o I skriveukene vil faglige ressurspersoner (hovedsakelig interne) bidra med presentasjoner/veiledning på sentrale tema relatert til søknaden
- Muligheter for å søke økonomisk støtte for deltakere i prosjektet og deres institutter for å sikre fremdriften i søknadsarbeidet gjennom tilrettelegging av arbeidsoppgaver og evt. fritak fra andre oppgaver i perioder
-

I det pågående prosjektet (2020 – 2022) var det opprinnelig 30 deltakere, med representanter fra alle campuser. Det ble i 2021 arrangert tre skrivesamlinger, hvorav det første, på grunn av koronasituasjonen, kun hadde deltakere fra Tromsø. Seks av deltakerne leverte søknader til prøveevaluering og fem av disse søkte om opprykk til professor allerede i 2021.

Kvinner i starten av sin karriererutvikling (KiKuT)

BFE gjennomførte i perioden 2020-2021 et prosjekt rettet mot kvinnelige førsteamanuenser som står på første trinn i opprykksprosessen for å kvalifisere seg til professor. Målgruppen utgjorde 15 kvinnelige amanuenser ved BFE som i utgangspunktet enten ikke hadde mål om å søke om professoropprykk, eller var faglig klare til å delta på det sentrale opprykksprosjektet. Delmålene var realitetsorientering, bygging av selvtilit og ambisjoner hos deltakerne, individrettede detaljerte karriereplaner og nettverk, samt å støtte deltakerne (mentees) med mentor, teamarbeid, seminar og andre felles evenement. I løpet av prosjektperioden ble det gjennomført månedlige halvdagstreff i felleskap og/eller grupper, med inviterte forelesere, samt to fysiske samlinger utenfor Tromsø. Alle deltakerne fikk tilbud om en mentor. Det ble i tillegg arrangert månedlige skriveseminar («shut up and write»), med mentor til stede.

Kjønnsbalansen i studieprogrammer

Tallene er hentet fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Totalt hadde UiT 17810 registrerte studenter i 2021, hvorav 10605 kvinner, noe som utgjorde en kvinneandel på 59,5 %. Rapporten benytter avrunding til nærmeste 5 personer av hensyn til personvern (jfr. <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/publisering>).

Tabell 9. Kjønnsfordeling på ulike studieprogrammer ved UiT, totalt og for fakulteter/enheter.

	Antall studieprogram	Antall studenter	Antall kvinner	Andel kvinner (%)
BFE	30	3695	1965	53,2
Bachelorstudier	11	1590	740	46,5
Masterstudier	12	855	470	55,0
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	7	1250	755	60,4
HELSE	71	4810	3620	75,3
Bachelorstudier	25	2395	1825	76,2
Masterstudier	18	750	575	76,7
Profesjonsstudier	6	1070	740	69,2
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	22	585	470	80,3
HSL	128	4565	2975	65,2

Bachelorstudier	32	1785	1160	65,0
Masterstudier	45	1885	1200	63,7
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	51	870	595	68,4
IVT	37	1065	210	19,7
Bachelorstudier	29	895	140	15,6
Masterstudier	6	140	40	28,6
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	2	30	10	33,3
JURFAK	3	960	615	64,1
Masterstudier	3	960	615	64,1
NT	30	1305	370	28,4
Bachelorstudier	13	675	190	28,1
Masterstudier	16	625	155	24,8
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	1	10	5	50,0
UMAK	11	165	85	51,5
Bachelorstudier	2	90	45	50,0
Masterstudier	4	40	20	50,0
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	5	30	15	50,0
Uspesifisert underenhet	10	1235	780	63,2
Annet (enkeltemner, årsstudium, videreutdanning etc.)	10	1235	785	63,6
UiT totalt	350	17810	10605	59,5

Mangfold ved UiT

Likestillings- og diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Av disse diskrimineringsgrunnlagene er det imidlertid bare kjønn, alder og statsborgerskap det er tillatt å registrere og det er derfor vanskelig å dokumentere tilstanden for de resterende kategoriene ved UiT (og andre virksomheter).

Pr. 31. desember 2021 var det ifølge Pagaweb registrert 1104 ansatte ved UiT med annet statsborgerskap enn norsk (tabell 10). Disse kommer fra 82 ulike land. Langt de fleste er ansatt i de vitenskapelige stillingskategoriene UN 1 og UN 2, hvor andelen med annet statsborgerskap

enn norsk er henholdsvis 21 og 49 %. Blant ledere og administrativt personell er det mellom 1 og 8 % av de ansatte som har annet statsborgerskap enn norsk, mens andelen i de andre stillingskategoriene ligger mellom 11 og 18 %. For å sikre likebehandling og inkludering er det viktig at underrepresenterte grupper blir representert i lederstillinger og at mangfoldet gjenspeiles i sammensetningen av studenter og ansatte i alle stillingskategorier. Dette kan f.eks. oppnås gjennom strategisk rekruttering til stillinger.

Tabell 10. Antall ansatte i ulike stillingskategorier fordelt på statsborgerskap. Tallene er hentet fra Pagaweb og er gyldige pr. 31. desember 2021.

	UN1	UN2	UN3	UN4	ST1	ST2	ST3	AD1	AD2	AD3	
Norsk statsborgerskap	1843	439	62	14	40	317	19	98	895	166	3893
Ikke norsk statsborgerskap	490	421	3	2	5	74	3	1	81	24	1104
Totalt	2333	860	65	16	45	391	22	99	976	190	4997
Andel ikke norsk statsborgerskap	21,0	49,0	4,6	12,5	11,1	18,9	13,6	1,0	8,3	12,6	22,1

UiTs strategiplan «Drivkraft i Nord» har som mål å være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø. UiT forpliktet seg til Charter and Code eller «Den europeiske erklæring om forskere» allerede i 2010, som er et sterkt insitament for å legge forholdene best mulig til rette for forskere og et hjelpemiddel til å skape et attraktivt europeisk forskningsmiljø.

UiT har nå nedsatt en prosjektgruppe som jobber med en revidert handlingsplan for Charter and Code. For å støtte opp i arbeidet med drift og videreutvikling av UiTs arbeid for nytilsatte fra utlandet, er det etablert en tverrfaglig gruppe (ISMOT) som skal tilrettelegge for mottak av nytilsatte fra utlandet. Gruppen har følgende mandat:

- Dialog med myndigheter vedrørende tilsetting fra utlandet, som UDI og politiet
- Videreformidling av endring i gjeldende regulering av utenlandske statsborgeres rett til opphold og arbeid
- Rådgiving og praktisk bistand til utenlandske forskere, inkludert boligspørsmål
- Rådgiving og bistand til intern administrasjon
- Opplæring og kompetanseheving innenfor fagområdet

- Koordinering og kvalitetssikring av fellestjenester for mottak av nyansatte fra utlandet
- Oppdatering av nettsidene <https://uit.no/staffmobility>
- Annen skriftlig informasjon på engelsk (nett og trykksaker)
- Informasjonsmøter for nytilsatte fra utlandet minst tre ganger i året
- Dialog med eksterne institusjoner og aktører for videreutvikling av samarbeid
- Informasjonsutveksling og nettverksbygging internt, nasjonalt og internasjonalt blant annet via EURAXESS
- Utforming av statistikk som tydeliggjør behov og for rapportering til EURAXESS

UiTs retningslinjer vedrørende rekruttering og mottak av tilsatte fra utlandet vedtas av den seksjon eller enhet som har myndighet og kompetanse i saksområdet.

ISMOTs oppbygging, og nettverk med kontakter fra ulike fakultet, enheter og campus

- ISMOT koordineres av stillingen rettet mot utenlandske ansatte som er plassert i SIS
- ISMOTs oppgaver er innenfor personalpolitikk og personforvaltning og har spesialkompetanse knyttet til nyansatte fra utlandet
- ISMOT er sammensatt av representanter fra SREK, SPOR, BEA og SIS
- ISMOT etablerer og utvikler nettverk med kontakter fra ulike fakultet, enheter og campus
- ISMOT samarbeider med andre enheter i aktuelle saker
- ISMOT samarbeider også med interesseorganisasjonen for PhD-studenter og postdoktorer ved UiT, TODOS

Sammensetning og organisering av ISMOT

ISMOTs medlemmer er sammensatt av representanter fra SREK, SPOR, BEA og SIS. ISMOT samarbeider med andre enheter i aktuelle saker. Det holdes regelmessige møter med kontakter fra ulike fakultet, enheter og campus. Benevnelsen som anvendes er «enhetskontakter». Motivasjon for dette organisasjonstrekket er å lette kommunikasjon fra enheter til ISMOT, og at ISMOT kan kommunisere ny informasjon fra sentralt nivå til enhetene. Når enhetskontakter opprettes, bør det være i gjensidig enighet med de enkelte ansatte som skal ha disse oppgavene. Et godt og velfungerende samarbeid i hele organisasjonen er en viktig forutsetning for at arbeidet knyttet til service for forskermobilitet skal lykkes. Stillingen som koordinator for

ISMOT er lokalisert på campus Tromsø. Det opprettholdes samarbeid med kolleger ved øvrige campus gjennom gjensidige besøk og møter i Teams.

Etter ankomst til UiT er mottak og inkludering av nytilsatte fra utlandet organisert som en tredelt prosess:

1. Sentralt – Velkomstmøter med informasjon om UiT/rettigheter/plikter/fagforeninger mm.
2. Lokalt – etablere kontakt med enhetskontaktene på fakulteter, enheter og campus
3. Sentralt og lokalt – Arrangere kurs «Working with Norwegians», 17. mai-frokost, julearrangement mm.

2021 var preget av koronasituasjonen og de fleste møter ble derfor arrangert som Teamsmøter. Det ble avholdt tre velkomstmøter/informasjonsmøter for nyansatte fra utlandet, og to kurs «Working with Norwegians». ISMOT hadde jevnlig møter, både med og uten enhetskontaktene.

Forskning på likestilling- og mangfoldsområdet

Kjønns- og mangfoldsperspektivet innenfor forskninga ivaretas gjennom mange små og store forskningsprosjekter på flere fakulteter/institutter. UiT har imidlertid også to egne sentre som har som hovedoppgave å sørge for at UiT er i fronten når det gjelder forskning på kjønn og mangfold.

Senter for Kvinne- og kjønnsforskning

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) er universitetets enhet for kompetansebygging innen kjønnsforskning og kjønnsperspektiver i utdanning. Senteret er organisatorisk knyttet til Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, men har hele UiT som sitt arbeidsområde. SKK jobber for at studenter og ansatte ved UiT skal få øynene opp for kjønnsstatikk i sine fagfelt og, på tvers av faggrenser, for å styrke universitetets samlede forskningsvirksomhet på vårt kompetanseområde. Mandatet til SKK er beskrevet slik:

- SKK skal styrke og utvikle teoretisk, metodisk og empirisk kvinne- og kjønnsforskning
- SKK skal utvikle og tilby undervisning i kvinne- og kjønnsforskning

- SKK skal profilere og formidle UiTs kvinne- og kjønnsforskning lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- SKK skal bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til kjønnsbalanse
- SKK skal fremme likestilte, mangfoldige og inkluderende samfunn gjennom samarbeid med andre samfunnsaktører
- SKK skal delta i realiseringen av UiTs bærekraftsatsing og forplikte seg til å promotere og inkorporere FNs bærekraftsmål i sitt virke

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) ble opprettet i 1996, og fylte dermed 25 år i 2021. Som en del av feiringen av senteret er det laget 17 kortfilmer der forskere fra ulike fagfelt deler refleksjoner og funn fra forskningen sin. Felles for alle er at de har et kjønnsperspektiv på forskningen. Filmene kan man finne på <https://uit.no/project/kortomkjønn>

Balanseprosjektene

UiT har i 2021 hatt fire prosjekter finansiert gjennom Norges Forskningsråds program BALANSE – Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse.

PRESTIGE

Prosjektet "Prestisje: Kjønnsbalanse i forskningsledelse ved UiT Norges arktiske universitet" viderefører UiTs betydelige arbeid for likestilling i vitenskapelige toppstillinger ved å rette fokus mot kjønnsbalansen i ledelsen av toppforskningsmiljøer. Målet med prosjektet er å utvikle effektive tiltak og skape en kultur ved institusjonen som gir stabil kjønnsbalanse i ledelsen av store, prestisjefylte forskningsprosjekter. Gjennom prosjektet søker vi innsikt i hvorfor det fortsatt er menn som leder UiTs største nasjonale og internasjonale forskningssatsninger. Vi undersøker hvilke betingelser som må være oppfylt for å sikre innvilgelse av store forskningsprosjekter, og for hvem disse betingelsene er til stede. Når forskjellene i tildelte midler eksisterer, er spørsmålet i hvilken grad den skjeve fordelinga skyldes bevisst eller ubevisst kjønnspreget i interne fora som prioriterer og/eller innvilger store forskningssøknader. Prosjektet inkluderer kartlegging og analyse av fakultetenes arbeid med forskningsgrupper. Parallelt med denne sentrale prosjektaktiviteten jobber individuelle fagmiljøer med fagspesifikke utfordringer med kvinners lederskap i store forskningssatsninger. Ved å bygge kunnskap om hvor og i hvilken form (ubevisst) kjønnspreget forekommer ved egen institusjon, konkretiseres utfordringene ved likestillingsarbeidet på en måte som gjør det mulig å aktivt motarbeide disse mekanismene. I tillegg inviteres sentrale

forskningsgruppeledere til dialog om kvalitet og kjønnsbalanse i forskning. Gjennom disse tiltakene signaliseres målet om kjønnsbalanse i ledelsen av prestisjefylte forskningsprosjekter ut til administrative ledere og forskningsgruppeledere. Ved at kunnskap utviklet gjennom prosjektet implementeres i UiTs lederutviklingsprogram konkretiseres og systematiseres likestillingsarbeidet i institusjonens interne rutiner, og vi etablerer en kultur for å tenke likestilling i sammenheng med både karriereutvikling og forskningssatsninger. Prestisje-prosjektet har vært en del av Balanse-programmet siden 2018. Siden da har Prestisje fullført flere av sine milepæler og økt regelmessig antall resultater. En stor kvantitativ kartlegging av kjønnsbalansen i organisasjonen ble gjennomført og det ble avholdt flere arrangementer. UiTs ledelse og individuelle enheter har støttet prosjektet sterkt og dratt nytte av forskningsresultater og aktiviteter som fremmes i denne perioden. Hovedmålet med Prestisjes inkludering i BalanseHub er å samarbeide og yte bistand til de nyetablerte lokale tiltaksprosjekter ved UiT og utveksle akkumulerte erfaringer med andre prosjekter på nasjonalt nivå for å etablere nye formelle rutiner i strukturene ved universitetet. Mens positive endringene kan sees på som et klart tegn på fremgang ved UiT, er konsolidering av agendaen for kjønnsbalansepolitikk i strukturene ved universitetet likevel usikkert. Med et skifte i administrasjonen i 2021 er det usikkert om dette arbeidet vil fortsette jevnt, spesielt hvis andre forhånds viste reformer i norsk høyere utdanningssystem overskygger prioriteringer av kjønnsbalanse i nær fremtid. Det er derfor et presserende behov for å etablere nye rutiner i et langsiktig perspektiv og innlemme dem formelt i strukturene ved universitetet. Som en del av BalanseHub skal Prestisje arbeide videre for formalisering av nye rutiner for kjønnsbalanse når det gjelder langvarig sikring av kjønnsbalanse (f.eks. ved rapportering skal det brukes meningsfull beregning i stand til å spore interne forskjeller) og utvikling av praksis og retningslinjer som fører til en mer stabil kjønns sensitiv ledelse ved institusjonen (f.eks. innføring av spesifikt kursmateriale om å lede for likestilling, mangfold og inkludering til UiTs årlige lederkurs). For å nå dette målet vil Prestisje bli drevet av et nært samarbeid med de andre Balanse-prosjektene ved UiT og fungere som et samlingspunkt for utveksling og veiledning.

Som en del av Balanseprosjektet Prestige, ble det i 2021 gjennomført en kartlegging av kjønnsbalansen i ulike lederstillinger ved UiT. Hovedtrekkene fra kartleggingen er at det totalt sett i de ulike lederrollene ved UiT var 43,8 % kvinner og 56,2 % menn. I denne studien ble ledernivåene definert litt annerledes enn i DBH-systemet. Det var fire ledernivåer, hvor nr. 1

var universitetsstyret, rektoratet og direktørene, nr. 2 var ledere på fakultetsnivå (dekaner, fakultetsdirektører etc.), nr. 3 var institutt- og senterledere og nr. 4 var forskningsgruppeledere. På nivå 1 og 4 var kjønnsfordelingen omtrent den samme som totalt for alle lederrollene, mens det var noen flere kvinner på ledernivå 2 og noen færre kvinner på ledernivå 3. Resultatene fra kartleggingen ble presentert som et faktaark, som finnes her: <https://drive.google.com/file/d/1ulCqa3USgulev32nyUAvEZy2TmfwOY62/view>

I tillegg ble det publisert en rapport som gikk mer i dybden på kjønnsbalansen på ledernivå 4, forskningsgruppeledere. Den fullstendige rapporten fra denne studien finnes her: <https://doi.org/10.7557/7.5924>

IMPLISITT

IMPLISITT er forankret i forskningsgruppen i feministisk filosofi på Institutt for filosofi og førstesemesterstudier ved UIT, og gjennomføres i samarbeid med forskningsgruppen ConGen ved Senter for Kvinne og Kjønnsforskning ved UiT. Prosjektet består av ulike tiltak som har som formål å identifisere og endre strukturelle og kulturelle årsaker til skjev kjønnsbalanse i filosofi. Skjev kjønnsbalanse gjelder både blant ansatte, studenter og i den pensumlitteraturen som brukes. Prosjektet sikter mot å utvikle verktøy som kan bidra til å skape en organisasjons og ledelseskultur som arbeider aktivt med å skape et inkluderende arbeidsmiljø, samt en mer refleksiv og kritisk forståelse av sitt eget fag og fagkultur. En styrking av både det lokale og nasjonale nettverket kan bidra til en viktig endring av både den akademiske kulturen og fremtidig kunnskapsproduksjon. Tiltakene er organisert i fem aktivitetsklynger som er basert på NFRs anbefalinger og resultater fra Prestisje Prosjektet (BALANSE Program 2018-2021/281861)) som viser at effektive tiltak må være fagmiljøspesifikke: (A) Analyse av egne utfordringer; (B) Aktiv miljøbygging; (C) Publiseringsstøtte; (D) Mentorordninger; (E) Lete- og finnekomiteer for rekruttering.

JENTER OVERTAR IVT-FAKULTETET PÅ UIT

IVT-fakultetet på UiT Norges Arktiske Universitet (Campus Narvik) opplever at samtlige teknologiutdanninger har et overtall av gutter på studiene. I tillegg er det ofte et problem at jenter faller fra underveis i utdanningen, eller at de fullfører en bachelorgrad, men velger å ikke

fortsette studiene. For at studentene skal være motivert i skolehverdagen, fullføre utdanningen, og velge å studere videre, er det viktig at de trives og føler tilhørighet til det miljøet de er i. Som jente på studiene ved IVT kan det noen ganger være vanskelig å få kontakt med et bredt nettverk av andre jenter, ofte fordi det er få jenter på studiet. På grunn av dette er det grunn til å tro at jenter ikke alltid føler tilhørighet under studietiden og at de derfor ikke fullfører studiet, eller fullfører, men velger å ikke studere videre. For å skape trivsel og tilhørighet hos jenter ved IVT er planen å opprette en forening for jenter ved IVT, som skal arrangere ulike aktiviteter gjennom skoleåret. Foreningen, som i hovedsak skal drives av studenter, og aktivitetene skal være med på å gi jentene en møteplass som bare er for dem, hvor man blir kjent med andre jenter på IVT, får informasjon om videre utdanning og jobb, og får være med på faglige og sosiale sammenkomster, gjennom hele studiet. Formålet med dette er å få flere jenter til å fullføre studiet, og motivere de til å fortsette utdanningen etter bachelor og master. På denne måten blir det flere høyt utdannede jenter innenfor teknologi, noe som kan være med på å skape mer kjønnsbalanse på høyt nivå, både i næringslivet og i akademia.

BEDRE BALANSE I INFORMATIKK

Formålet ved å delta på BalanseHub er for Institutt for Informatikk (IFI) å finne frem til og gjennomføre tiltak som vil øke andelen kvinner ansatt i akademiske stillinger ved IFI. Institutt for Informatikk ved UiT Norges arktiske universitet har som målsetting å øke andelen kvinnelig ansatte på alle nivåer. Vi ønsker gjennom deltagelse i BalanseHub å delta i dialog og erfaringsutveksling slik at vi kan jobbe frem effektive og gode tiltak som vil forbedre kjønnsbalansen blant våre ansatte. Vi ønsker å benytte mer tid og krefter til forbedring og utvikling av dette arbeidet gjennom en dedikert stillingsprosent slik at arbeidet er bærekraftig og kan lede til en varig strukturell endring. Ved IFI er bare 4 av 40 ansatte i akademiske stillinger kvinner. Andelen kvinnelige studenter er på 13-15%, avhengig av studieprogram. Vanskeligheten med å rekruttere kvinner til våre akademiske stillinger skyldes nok dels at det finnes få kvinner med den etterspurte kompetansen på grunn av lav rekruttering av kvinner til informatikk-utdanning, men også at færre kvinner aktivt velger en akademisk karriere. Siden problemet ansees som todelt, er det viktig at det jobbes på begge nivåer, både gjennom økt innsats for å rekruttere av kvinner til informatikk-utdanningen, men også med å fremsnakke den akademiske karriere som et godt alternativ til jobb i industrien. Ved IFI eksisterer det allerede konkrete tiltak som tilbud om hjelp til å sette sammen en karriereplan for kvinnelige

stipendiater. Gjennom deltagelse på BalanseHub, ønsker IFI å finne frem til å iverksette effektive tiltak slik at IFI fremstår som en interessant og attraktiv arbeidsplass for kvinnelige akademikere. IFI ønsker å skape en positiv langtidseffekt med flere kvinnelige søkere til akademiske stillinger.

Senter for samiske studier

Samisk- og urfolksforskning er et prioritert område for UiT. Senter for samiske studier (SESAM) er organisert som et faglig senter på linje med instituttene ved HSL-fakultetet. Vi ivaretar oppgaver som skal styrke flerfaglig samisk- og urfolksrelatert forskning og utdanning ved hele UiT, bidra til synliggjøring av disse aktivitetene og øke rekrutteringen av studenter og forskere. Senteret har et omfattende nettverk av samarbeidsinstitusjoner utenfor UiT, lokalt, nasjonalt og globalt. Sesams mandat er å:

- Styrke den flerfaglige forskningen på samiske- og urfolksforhold ved hele universitetet
- Bidra til å styrke profilering av og rekruttering til studier som omhandler samisk språk og kultur og urfolk
- Bidra til formidling av samisk og urfolksrelatert forskning ved UiT
- Bidra til styrking av samisk språk i faglig sammenheng ved hele universitetet
- Bidra til utvikling av samarbeidet med samiske utdannings- og forskningsinstitusjoner
- Bistå institusjons- og fakultetsledelse i spørsmål knyttet til samiske – og urfolksrelaterte spørsmål

Innsats for å forebygge trakassering, med hovedvekt på seksuell trakassering

Diskriminering og trakassering av studenter og ansatte er uforenlig med et godt arbeids- og læringsmiljø. Dette er maktmisbruk som ikke skal tolereres og som undergraver universitetets verdigrunnlag.

Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting.

Trakassering kan skje på ulike måter. Mobbing og seksuell trakassering er de mest kjente formene for trakassering. Det kan både være enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet trakassering. Hvis de negative og krenkende handlingene derimot skjer systematisk og gjentas over tid, vil det heller dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.

Dersom man opplever eller observerer trakassering eller andre kritikkverdige forhold ved UiT, bør det varsles slik at man kan rydde opp i situasjonen. Det er utarbeidet en varslingsrutine for uønskede hendelser ved UiT. Denne kan nås via nettsiden: <https://uit.no/si-ifra>

Oppsummering

Totalt sett ser situasjonen god ut når det gjelder kjønnsbalansen ved UiT i de fleste stillingskategoriene, både når det gjelder besatte stillinger og når det gjelder kvalifisering og nyansettelser. Man ser imidlertid fagspesifikke utfordringer når det gjelder kjønnsbalanse, som f.eks. kvinnedominans på HELSE og HSL, og mannsdominans på IVT og NT. Denne fagspesifikke kjønns-ubalansen er tydelig allerede på studieprogrammene, og med lav rekruttering allerede i utdanningsløpet kan det bli vanskelig å opprettholde kjønnsbalanse seinere. Denne problematikken blir belyst gjennom at to av UiTs Balanse-prosjekter dreier seg om å rekruttere og beholde kvinner innen realfag og teknologi, men det kan også være fornuftig å bruke ressurser på rekrutteringstiltak enda tidligere, f.eks. allerede på ungdomsskolenivå.

UiT har om lag 20 % ansatte med annet statsborgerskap enn norsk. Av disse er langt de fleste ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger (UN 1 og UN 2, med henholdsvis 21 og 49 % med annet statsborgerskap enn norsk), mens det er en svært liten andel med annet statsborgerskap enn norsk i ledelse og administrasjon. For å sikre likebehandling og inkludering er det viktig at mangfoldet gjenspeiles og at underrepresenterte grupper er representert i alle stillingskategorier, så på dette feltet er det rom for forbedring.

Forskning på kjønns- og mangfoldsfeltet er godt ivaretatt ved UiT, spesielt gjennom sentrene «Senter for kvinne- og kjønnsforskning» og «Senter for samiske studier». For å sikre informasjonsflyten mellom forskningsmiljøene og ledelse/administrasjon er lederen ved SKK representant i likestilling- og mangfoldsutvalget. UiT er dessuten representert i KIF-komiteen ved lederen for Senter for samiske studier.

