



UiT Norges arktiske universitet

Aktivitets- og redegjørelsesplikt for likestilling og mangfold 2023

Innhold

1	Faktisk tilstand for kjønnslikestilling ved UiT.....	1
1.1	Kjønnsbalanse, midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon blant ansatte.....	1
1.2	Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved UiT	3
1.3	Kjønnsbalanse i studieprogrammer.....	7
2	Arbeid med aktivitetsplikten ved UiT i 2023.....	8
2.1	Likestillingsarbeidet ved UiT.....	8
2.2	Resultater fra viktige målsettinger i handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2024	10
2.3	Videre arbeid	12

Tabelliste

Tabell 1 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsnivå/ grupper per 1. juli 2023.....	3
Tabell 2 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på undervisnings-, forsknings- og undervisningsstillinger per 1. juli 2023.....	5
Tabell 3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i utdanningsstillinger per 1. juli 2023.....	6
Tabell 4 Kjønnsfordeling studenter fordelt på fakulteter for 2023	7

Innledning

UiT Norges arktiske universitet (UiT) skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. UiT skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten (ARP).

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering er forankret i UiTs strategi mot 2030 – *Eallju* – hvor det slås fast at UiTs ambisjon er å være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering er konkretisert i [Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiT Norges arktiske universitet](#). Handlingsplan for perioden 2020 – 2024 gjelder for rapporteringen for 2023. Rektor har nylig vedtatt en ny handlingsplan for 2024 – 2026.

1 Faktisk tilstand for kjønnslikestilling ved UiT

1.1 Kjønnsbalanse, midlertidighet, deltid og foreldrepermisjon blant ansatte

Tall for rapportering fra UiT er fra 1.7.2023, unntatt tall for midlertidighet som baserer seg på UiTs rapportering i Database for statistikk om høyere utdanning per 1.11.2023. Lønn 2023 er ikke medregnet resultat av lokale lønnsforhandlinger 2023. Bistillinger¹ og lærlinger er ikke tatt med i tallgrunnlaget.

1.1.1 Kjønnsbalanse totalt i virksomheten

- Antall kvinner: 2206, som utgjør 55,4 %
- Antall menn: 1775, som utgjør 44,6 %

1.1.2 Midlertidig ansatte

Andelen midlertidige ansatte i universitets- og høyskolesektoren har hatt stor oppmerksomhet over flere år. I utviklingsavtalen mellom Kunnskapsdepartementet og UiT (2022-2026) er det satt som mål at andelen midlertidige ansatte skal reduseres til gjennomsnittsnivå i statlig sektor. Midlertidige ansettelser rapporteres hvert år i Database for statistikk om høyere utdanning. Per 1.11.2023 var andelen midlertidige årsverk ved UiT på 10,38 %.

- Midlertidig ansatte kvinner: 11,16 % av alle ansatte
- Midlertidig ansatte menn: 9,34 % av alle ansatte

Andelen midlertidig ansatte kvinner og menn er tilnærmet lik ved UiT.

1.1.3 Deltidsansatte kvinner og menn

Deltidsansatte er alle ansatte med lavere stillingsandel enn 100 %. I 2023 var det 364 deltidsansatte, noe som utgjorde 9,14 % av alle ansatte ved UiT. Det er en del flere kvinner enn menn i delstillinger ved UiT.

- Deltidsansatte kvinner: 211
- Deltidsansatte menn: 153

¹ Bistillinger er stillinger inntil 20 prosent og hvor den ansatte har annen hovedstilling, og dermed annen hovedarbeidsgiver.

Det har dessverre ikke vært mulig å rapportere på antall eller prosent ansatte i ufrivillig deltidsstilling ved UiT. Til neste års rapportering vil vi gjennomføre en kvalitativ spørring om evt. ufrivillig deltid.

Ved UiT har ikke ufrivillig deltid vært opplevd som en aktuell problemstilling. Noen ansatte har to delstillinger som til sammen utgjør full stilling ved UiT. Det er ansatte som har to ulike stillinger ved UiT, f.eks. rådgiver og forsker, eller som jobber ved to institutt. Disse er ikke talt med her, da de har 100 % stilling til sammen ved UiT.

En del deltidsansatte har en annen delstilling i andre virksomheter slik at de i realiteten arbeider i full stilling. I tillegg er det noen deltidsstillinger innen brukerstøtte IT og skrankevakt ved universitetsmuseet som er rettet mot studenter.

En annen gruppe deltidsansatte ved UiT er ansatt i det som i utgangspunktet er fulle stillinger, men har redusert stilling pga. ulike helseutfordringer. Dette er altså deltidsstillinger hvor arbeidsgiver i utgangspunktet ønsker 100 % ansettelse, men tilrettelegger for ansatte som har behov for lavere stillingsprosent. I slike tilfeller justeres stillingsandelen i samråd med den ansatte dersom det blir aktuelt.

1.1.4 Uttak av foreldrepermisjon– kvinner og menn

Av alle ansatte ved UiT som startet i foreldrepermisjon i andre halvår av 2022 og i løpet av 2023 var det 76 % kvinner og 24 % menn. Dette omfatter både 100 % og 80 % foreldrepenger, gradert foreldrepermisjon, ulønnet foreldrepermisjon og 2 ukers permisjon for far eller medmor i forbindelse med fødsel.

1.2 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved UiT

- Kvinner utgjør 55,4 % og menn utgjør 44,6 % av alle ansatte ved UiT
- Kvinners andel av all lønn utgjør 54,5 % og menns andel av all lønn utgjør 45,5 %

På overordnet nivå ved UiT er det tilnærmet lik fordeling av lønn mellom kvinner og menn.

1.2.1 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/ grupper

Tabell 1 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på ulike stillingsnivå/ grupper per 1. juli 2023

Lønnsplannr./ stillingsgrupper	Antall kvinner	Antall menn	Gjennomsnitt årslønn kvinner	Gjennomsnitt årslønn menn
Faglig-adm. Lederstillinger	26	34	953 835	989 689
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger og rekrutteringsstillinger	844	758	735 531	757 452
Utdanningsstillinger	322	253	540 304	533 932
Universitetsbibliotekarere	6	12	677 602	694 056
Diverse stillinger	1	1	428 100	397 100
Lederstillinger	49	43	869 357	910 019
Saksbehandler	164	40	544 940	531 714
Kontorstillinger	2		428 290	
Bibliotekar	33	7	590 314	576 842
Betjent	11	6	435 484	381 452
Ingeniør	132	267	581 518	612 506
Teknisk ass. Tekniker	2	3	444 370	480 553
Arkitekt	3		634 070	
Forsker	82	96	645 696	638 526
Forskningstekniker	15	14	529 961	533 279
Rådgiver	408	174	636 835	645 298
Prosjektleder	13	4	684 966	861 541
Arbeidslederstillinger		2		532 855
Husholdspersonale	3		499 162	
Renholdspersonale	87	17	480 305	463 562
Teknisk drift m. v.	1	38	559 600	535 288
Totalsum	2206	1775	650 453	675 589

Inndelingen i stillingsgrupper baserer seg på grupperingen av stillingskoder i ulike lønnsplaner i vedlegg til Hovedtariffavtalene i staten, og statistikk fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

Denne tabellen illustrerer kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå eller grupper av stillinger ved hele UiT, uavhengig av intern organisatorisk tilhørighet. Den viser gjennomsnittslønn for hhv. kvinner og menn i de ulike stillingsgruppene.

Tabellen illustrerer at gjennomgående kjønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet også gjør seg gjeldende ved UiT. Det er blant annet en stor overvekt av kvinner i saksbehandler- og rådgiverstillinger, altså innenfor administrative stillinger. Videre ser en at det er flest kvinner blant renholdere og flest menn blant driftsteknikere. Innenfor undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger og rekrutteringsstillinger, samt utdanningsstillinger (se nedenfor), er det flest kvinner.

Samlet sett er det ikke store forskjeller mellom gjennomsnittslønn for kvinner og menn innenfor de samme stillingsgruppene ved UiT. Det er heller ikke stor forskjell mellom gjennomsnittslønn for kvinner og menn totalt. De største kjønnsforskjellene finner en i gruppen faglige adm. lederstillinger², lederstillinger, betjent, ingeniør og prosjektleder. Både i gruppen faglig-adm. lederstillinger og lederstillinger er det så mange kvinner og menn, at en må kunne si at det er kjønnsforskjeller i gjennomsnittslønn i de to gruppene. Det er imidlertid ikke snakk om store forskjeller. For faglig-adm. lederstillinger utgjør forskjellen 35 800 kr, og i gruppen lederstillinger utgjør forskjellen mellom gjennomsnittslønn for kvinner og menn 40 600 kr. Det er så få mannlige prosjektledere at her vil én høyt lønnet ansatt utgjøre en stor forskjell, og det blir derfor vanskelig å si om det er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i denne gruppen.

Gjennomsnittslønn for menn er høyere enn for kvinner i gruppen ingeniører. Det er stor variasjon i bruken av ingeniørstillinger ved UiT, de jobber innen ulike fagområder som bl.a. bioingeniører, kjemiingeniører, IT-ingeniører og byggingeniører. Arbeidsgiver er kjent med at det er stor konkurranse om IT-kompetanse og byggingeniørkompetanse på arbeidsmarkedet, noe som påvirker lønnsnivået for IT-ingeniører og byggingeniører ved UiT. Dette er fagområder hvor det er skjev kjønnsbalanse. I Avdeling for IT er det 108 menn og 15 kvinner i ingeniørstillinger. I Avdeling for bygg og eiendom er det 22 menn og 1 kvinne i ingeniørstillinger. Slike faktorer påvirker gjennomsnittslønn for stillingsgruppen ingeniører, og kunne vært illustrert ved å vise gjennomsnittslønn for de ulike stillingsgruppene fordelt på fakultet og enhet.

² Med faglig-administrative lederstillinger menes instituttledere, dekaner og rektorat. Det er åremålsstillinger med helhetlig lederansvar for et institutt, et fakultet eller institusjonen som helhet. Med øvrige lederstillinger menes i hovedsak direktør, avdelingsdirektør, seksjonssjef og kontorsjef, som har et administrativt delansvar.

1.2.2 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Tabell 2 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på undervisnings-, forsknings- og undervisningsstillinger per 1. juli 2023

Stillingskode	Antall kvinner	Antall menn	Gjennomsnitt årslønn kvinner	Gjennomsnitt årslønn menn
1007 Høgskole-/øvingslærer	21	23	593 591	649 382
1009 Universitetslektor	274	146	640 982	654 409
1011 Førsteamanuensis	238	216	741 263	731 156
1013 Professor	190	231	908 777	924 072
1198 Førstelektor	46	48	744 974	711 648
1352 Postdoktor	63	86	613 132	592 076
1404 Professor	2	1	1 093 747	1 266 599
1532 Dosent	10	7	852 152	847 748
Totalt	844	758	735 531	757 452

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger og rekrutteringsstillinger (postdoktor) utgjør en sentral del av kjernevirksomheten ved UiT, og det er derfor nyttig å vise lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i disse stillingene mer detaljert. Her vises tall for hver stillingskode, jf. stillingskoder i vedlegg til Hovedtariffavtalene i staten og statistikk hos DBH.

For brede grupper av ansatte som universitetslektor-, førsteamanuensis- og professorstillinger er det mindre kjønnsforskjeller i gjennomsnittslønn. Det samme gjelder for dosentstillingene.

For stillingskode høyskolelærer/ øvingslærer er det høyere gjennomsnittslønn for menn enn for kvinner. I denne stillingskoden er 16 av totalt 23 menn ansatt innen luftfartsfag, hvor det er et høyt lønnsnivå i arbeidslivet. Av totalt 21 kvinner i stillingskoden jobber 18 innenfor helse- og omsorgsfag, hvor lønnsnivået er lavere enn innen luftfarten.

For postdoktorer er det noe høyere gjennomsnittslønn for kvinner enn for menn. For professor stillingskode 1404 er det betydelig høyere gjennomsnittslønn for menn enn for kvinner, men her er det så få ansatte at enkeltpersoner gir store utslag.

1.2.3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i utdanningsstillinger

Tabell 3 Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i utdanningsstillinger per 1. juli 2023

Stillingskode	Antall kvinner	Antall menn	Gjennomsnitt årslønn kvinner	Gjennomsnitt årslønn menn
1017 Stipendiat	306	242	539 974	536 678
1019 Vit. assistent	2	5	413 803	437 800
1020 Vit. assistent	5	3	540 380	483 967
1378 Stipendiat	9	3	579 598	522 620
Totalt	322	253	540 304	533 932

Utdanningsstillinger utgjør en annen sentral del av UiTs kjernevirksomhet. Tabellen viser antall kvinner, menn og gjennomsnittslønn for hver stillingskode, jf. stillingskoder i vedlegg til Hovedtariffavtalene i staten og statistikk fra DBH.

Det store flertallet av ansatte i utdanningsstillinger er i stipendiatstillinger (stillingskode 1017). Gjennomsnittslønn er tilnærmet lik for kvinner og menn for denne stillingen. Kompetansekrav til ansettelse i stipendiatstilling er like, og det er klare regler for lønnsinnplassering og ansiennitetsopprykk og lønnsutvikling i stillingen. I de øvrige stillingskodene er det noen lønnsforskjeller, men svært få ansatte som inngår.

1.3 Kjønnsbalanse i studieprogrammer

Tallene er hentet fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Totalt hadde UiT 16690 registrerte studenter i 2023, hvorav 9880 kvinner, noe som utgjorde en kvinneandel på 59 %. Rapporten benytter avrunding til nærmeste 5 personer av hensyn til personvern (jfr. <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/publisering>).

Tabell 4 Kjønnsfordeling studenter fordelt på fakulteter for 2023

	Antall studenter	Antall kvinner	Andel kvinner (%)
BFE-fak	3715	1945	52
HELSEFAK	4490	3355	75
HSL-fak	3420	2245	66
IVT-fak	1100	230	21
JURFAK	905	605	67
NT-fak	1410	470	33
UMAK	200	120	60
Uspesifisert underenhet³	1495	920	61
UIT totalt	16690	9880	59

Prosjekter som har til formål å bedre kjønnsbalansen

Det helsevitenskapelige fakultet (Helsefak) har i 2023 og 2024 arbeidet med pilotprosjektet «[Gutter og helsefag](#)». Prosjektet jobber for at alle unge, og gutter spesielt, skal bli bedre kjent med mulighetene helsefaglig utdanning og yrke byr på. Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT-fak) har tatt del i det nasjonale prosjektet «[Jenter og teknologi](#)». Dette prosjektet ledes av NHO, og har som mål om å øke andelen kvinner innen teknologi, via realfag og yrkesfag.

³ Studenter ved enkeltemner, studenter som gjennomfører utvekslingsopphold og UNIS

2 Arbeid med aktivitetsplikten ved UiT i 2023

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering ved UiT er nedfelt i strategi og i egen Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. I UiT Norges arktiske universitets strategi mot 2030 – *Eallju* - står det:

Studenter og ansatte er våre viktigste ressurser. En forutsetning for at vi skal lykkes med samfunnsoppdraget vårt er derfor at alle får utvikle potensialet sitt. Våre studenter og ansatte kommer fra ulike land og steder, de har ulik bakgrunn og historie, og bringer med seg erfaringer og perspektiver som beriker og utfordrer. Dette mangfoldet skal UiT bruke som et fortrinn i kreativt og samskapende arbeid, og som grunnlag for å bygge ledende fagmiljøer.

Ambisjon: UiT skal være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold som drivkraft og ressurs.

Vi skal være et attraktivt og inkluderende arbeids- og lærested hvor det er rom for å prøve, feile og lykkes. Vi skal utøve ledelse for å fremme anerkjennelse av mangfold som en styrke, og vektlegge fellesskap, engasjement og samarbeid mellom studenter, ansatte og andre samfunnsaktører. Vi skal være ett samlet universitet, der alles bidrag og ansvar teller.

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiT Norges arktiske universitet 2020 – 2024, er det sentrale dokumentet for likestillingsarbeidet i 2023. Her slås det fast at:

UiT Norges arktiske universitet arbeider aktivt for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

2.1 Likestillingsarbeidet ved UiT

Likestillings- og mangfoldsutvalget er rektors rådgivende organ, og gir råd om fordeling av midler til aktiviteter initiert av miljøer/ enheter som bidrar til at UiT når målene i Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. Likestillings- og mangfoldsutvalget sitt mandat er:

1. Likestillings- 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. Avdeling for organisasjon og økonomi skal ivareta sekretariatsfunksjonen for utvalget

Likestillings- og mangfoldsutvalget hadde følgende medlemmer i 2023:

- Rektor Dag Rune Olsen, leder for utvalget
- Professor Tony Burner, Universitetet i Sørøst-Norge, eksternt medlem
- Førsteamanuensis Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag Silje Gaupseth
- Professor Det helsevitenskapelige fakultet Ketil Lenert Hansen
- Prodekan forskning professor Fakultet for naturvitenskap og teknologi Cordian Riener
- Førsteamanuensis Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi Tanita Fossli Brustad
- Professor Senter for kvinne- og kjønnsforskning Kjersti Fjørtoft
- Seniorrådgiver Ingrid Hovda Lien, representant fra Forskerforbundet
- Senioringeniør Martina Havelkova, representant fra Akademikerne
- Andrine K. Simonsen, studentrepresentant første halvår
- Fredrik Askim, studentrepresentant første halvår
- Helene Victoria Rosså, studentrepresentant andre halvår
- Hassan Abdalla Mohammed, studentrepresentant andre halvår
- Sekretær: Seniorrådgiver Gølin Irene Larsen

Det ble gjennomført fire møter i likestillings- og mangfoldsutvalget i 2023. I 2023 ga likestillings- og mangfoldsutvalget bla. råd om tildeling av midler til f.eks. seminarrekke for bevisstgjøring rundt mangfold og representasjon, Rainbow lanyards: Increasing visibility and support of LGBTQ+ students and staff at NT-fakultetet og prosjektet Diversity in Artificial Intelligence (AI) 2024.

Utvalget har i 2023 bla. jobbet med det utvidede mangfoldsbegrepet, og planlagt foredrag om mangfold i academia. Utvalget har diskutert problemstillinger knyttet til ytringskultur, og planlagt oppfølging av NOU 2022: 2 Akademisk ytringsfrihet- God ytringskultur må bygges nedenfra, hver dag.

Møtereferat fra likestillings- og mangfoldsutvalgets møter i 2023 er lagt ved denne redegjørelsen, og vil fortløpende bli lagt ut på nettsidene sammen med møtekalender.

2.2 Resultater fra viktige målsettinger i handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2024

2.2.1 Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering.

- Informasjon til undervisere og alle studenter ved Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet om uakseptabel oppførsel/ trakassering, etiske retningslinjer for undervisere og metoder for varsling
- Seminarrekke SMART *Se Mobiliser Aksjoner Reager Ta Tak*, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag
- Oppstart av prosjektet «Forebygging av seksuell trakassering», rettet mot både studenter og ansatte ved UiT

2.2.2 Arbeide aktivt for å nå mål om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger

Toppstilling er professor, dosent og forsker kode 1183. I november 2023 var det 47 % kvinner og 53 % menn i toppstillinger. Målet om 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger er nådd for 2023.

Ved UiT har det vært gjennomført opprykksprosjekt med målsetting om minst 40 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Prosjektet ble avsluttet i 2022. Det gikk ut på å ta i bruk karrierefremmende virkemidler slik at kvinner i førstestillinger ble gitt mulighet til å kvalifisere seg til toppstillinger raskere enn de ellers ville gjort.

2.2.3 Iverksette tiltak for bedre kjønnsbalanse ved studieprogram med særlig skjev representasjon

- Prosjektet «Gutter og helsefag», Det helsevitenskapelige fakultet
- Inspirasjonsdagen 2023. Det helsevitenskapelige fakultet, Fakultet for naturvitenskap og teknologi og Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
- Who gets to study CS? Breaking the stereotypes among high-school students, Institutt for informatikk, Fakultet for naturvitenskap og teknologi

2.2.4 Synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning

Dette er tema som det jobbes med i de ulike fagmiljøene ved UiT. Følgende er prosjekter som har fått tildelt midler etter søknad til likestillings- og mangfoldsutvalget:

- Simulering (interaktiv workshop) for å øke bevisstheten om ekskludering og fattigdom, Institutt for farmasi, Det helsevitenskapelige fakultet
- Visualizing Arctic Voices: Histories of Expolitation, Resistance and Revitalization på Riddu Riddu Festivala juli 2024, Institutt for språk og kultur, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

- Queer museology and watery places, Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
- Diversity in Artificial Intelligence (AI) 2024, Institutt for fysikk og teknologi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi
- Seminarrekke for bevisstgjøring rundt mangfold og representasjon, Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
- Alltid en fremmed. En utstilling om 100 år med offentlige skoleinternater i Nord-Norge, Norges arktiske universitetsmuseum

2.2.5 Bruke rollemodeller for å styrke mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning

Dette er noe det jobbes med i de ulike fagmiljøene ved UiT. Følgende er prosjekter som har fått tildelt midler etter søknad til likestillings- og mangfoldsutvalget:

- Prosjektet rollemodeller for kvinnelige innovasjons- og entreprenørskapsstudenter, Handelshøgskolen Tromsø, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
- Seminarrekke for bevisstgjøring rundt mangfold og representasjon, Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

2.2.6 Styrke arbeidet med kjønns mangfold ved UiT

Dette er tema som det jobbes med i de ulike fagmiljøene ved UiT. Dette er prosjekter som har fått tildelt midler etter søknad til likestillings- og mangfoldsutvalget:

- Rainbow lanyards: Increasing visibility and support of LGBTQ+ students and staff at NT-fak Institutt for kjemi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi
- Seminarrekke SMART Se Mobiliser Aksjoner Reager Ta Tak, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag
- Institutt for barnevern og sosialt arbeid, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning har fått tildelt midler til prosjekt om kjønnsidentitet

2.2.7 UiT har som mål å ansette flere med funksjonshemninger

UiT har et personalpolitisk mål om å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse. Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke og ønsker oss medarbeidere med ulik kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver.

Mennesker med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke og til å opplyse om dette. Er det kvalifiserte søkere, kalles minst én i hver gruppe til intervju. Arbeidsgiver legger til rette for alle ansatte som måtte trenge det.

2.3 Videre arbeid

Rektor har vedtatt ny Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for 2024 – 2026. Videre arbeid vil være å forankre handlingsplanen med tiltak i hele organisasjonen. En hovedutfordring i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering framover er å få satt den nye handlingsplanen ut i live i hele organisasjonen. Det er viktig å jobbe integrert med likestilling, mangfold og inkludering i hele organisasjonen, for alle ansatte og studenter.

Vi vet for lite om ufrivillig deltid blant ansatte ved UiT. OsloMet har gjennomført en undersøkelse blant alle deltidsansatte, hvor en del av de som svarte oppga å være ufrivillig deltidsansatt.

Høsten 2024 skal UiT gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelsen ARK, der det blant annet vil bli spurt om trakassering.

Likestillings- og mangfoldsnettverket ved UiT med representanter fra alle enhetene revitaliseres, og får en rolle i å følge opp tiltakene i handlingsplanen samt aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Det er aktuelt å vurdere ny struktur for tildeling av midler i utvalg for likestilling og mangfold, sett i lys av vedtatt ny handlingsplan.

