



UiT Norges arktiske universitet

Redegjørelsesrapport 2024

Likestilling, mangfold og inkludering ved UiT Norges arktiske universitet

Avdeling for organisasjon og økonomi



Innhold

Innledning.....	4
1 LIKESTILLINGSARBEIDET VED UIT	5
ORGANSERING OG OPPFØLGING AV LIKESTILLINGSARBEIDET	6
Likestillings- og mangfoldsutvalget.....	6
Læringsmiljøutvalget	7
Likestillings- og mangfoldsnettverket.....	7
Forum for tilretteleggere	7
Nasjonale og internasjonale nettverk for likestillingsarbeid	7
REDEGJØRELSE HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING 2024-2026	8
Organisasjonsutvikling og lederskap	8
Forskning og utdanning.....	8
Åpenhet og samfunnsengasjement	10
Studentrekruttering.....	11
Rekruttering og karriereutvikling for ansatte	12
Integrering av studenter og ansatte med ulike bakgrunner	14
Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø	16
2 LIKESTILLING ved Uit - et arbeidsgiveransvar	16
Rekruttering av ansatte.....	17
Lønns- og arbeidsvilkår.....	18
Karriere- og kompetanseutvikling (forfremmelse og utviklingsmuligheter)	19
Tilrettelegging av arbeidsforhold	19
Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	20
Forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.....	21

3	KJØNNBALANSE OG MANGFOLD BLANT STUDENTER.....	22
4	KJØNNBALANSE BLANT ANSATTE.....	25
5	Videre arbeid	32

Figurliste

Figur 1	Total andel studenter fordelt på kjønn i perioden 2015-2024. Kilde: DBH.	23
Figur 2	Andel kvinnelige og mannlige studenter fordelt på fakultet i 2024. Kilde: DBH.....	23
Figur 3	Oversikt over studieprogram med skjev kjønnsfordeling i 2024. Kilde: DBH.	24
Figur 4	Antall studenter fordelt på alder i perioden 2015-2024. Kilde: DBH.	24
Figur 5	Andel studiesøkere fra EU/EØS + Sveits og studiesøkere utenfor EU/EØS + Sveits i perioden 2020-2024. Kilde: DBH.	25
Figur 6	Kvinner i antall og andel i årsverk i vitenskapelige toppstillinger (professor og dosent), UiT (2024).	26
Figur 7	Antall og andel kvinner og menn i årsverk, UiT (2020-2024) Kilde: DBH.....	27
Figur 8	Andel kvinner i stillingskategorier ved UiT (2020-2024) Kilde: DBH.....	28
Figur 9	Antall midlertidige ansettelser, kvinner og menn i årsverk ved UiT (2020-2024) Kilde: DBH	29
Figur 10	Antall og andel personer i stillingsandel under midlertidige ansettelser, kvinner og menn i årsverk ved UiT (2020-2024) Kilde: DBH	29
Figur 11	Andel kvinner og menn med fravær sykt barn ved UiT (2022-2024) Kilde: SAP....	30
Figur 12	Andel kvinner og menn med uttak av foreldrepermisjon ved UiT (2022-2024) Kilde: SAP.....	31

Innledning

Likestilling, mangfold og inkludering ved UiT Norges arktiske universitets (UiT) er forankret i strategiens ambisjon om å være et arnested for utvikling av studenter og ansattes kompetanse og talent, med mangfold og drivkraft som ressurs¹, og nedfelt i [Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024-2026](#).

Handlingsplanen innfrir kravet i likestillings- og diskrimineringsloven om å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Forskningsrådet og Europakommisjonen krever at institusjoner har en plan for kjønnslikestilling for å tildele forskningsmidler. Handlingsplanen innfrir også disse kravene.²

Likestillings- og diskrimineringsloven definerer likestilling som lik verdi, like muligheter og like rettigheter, der UiT skal fremme likestilling og hindre diskriminering på de grunnlagene som er nevnt i loven³. Loven slår videre fast at tilgjengelighet og tilrettelegging er en forutsetning for likestilling.

Inkludering er å sørge for at alle skal få være med og delta i et fellesskap. Alle skal føle seg velkommen, respektert og verdsatt, uansett hva slags bakgrunn eller egenskaper man har. Med mangfold menes variasjonen blant studenter og ansatte jf. grunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven, og bredden i perspektiver og kunnskap innen utdanning, forskning og formidling. Handlingsplanen har tiltak for å øke mangfoldet både i representasjon og i kunnskapsperspektiver.

Rapporten innfrir plikten i likestillings- og diskrimineringsloven til å årlig redegjøre for det aktive likestillingsarbeidet, og Forskningsrådets og Europakommisjonens krav til rapportering for arbeidet med plan for kjønnslikestilling.

¹ [Eallju – UiTs strategi mot 2030, Del 3 Talentutvikling og mangfold](#)

² [Gender Equality Plans \(GEP\): Krav til handlingsplaner for likestilling](#)

³ [Likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Formål:](#) Lovens 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.

Tallene er hentet fra Database for statistikk i høyere utdanning (DBH) og personalsystemet SAP. DBH-tallene for 2024 er basert på innrapportering av data per 1. oktober 2024.

1 LIKESTILLINGSARBEIDET VED UiT

UiT skal jobbe målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold overfor studenter og ansatte. Hvert år skal UiT kartlegge status for likestilling, og iverksette tiltak der det er nødvendig.

Handlingsplanen har tiltak som overlapper [Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter](#), og [Handlingsplan for bærekraft ved UiT 2024-2030](#)⁴.

UiT er tilsluttet [EUs Charter for forskere](#) og er forpliktet til å jobbe for å oppnå kjønnsbalanse og mangfold⁵ blant vitenskapelige ansatte. Begrunnelsen er at forskere med ulike bakgrunner og perspektiver bidrar til å heve kvaliteten på kunnskapsproduksjonen og øke dens samfunnsrelevans. UiT skal også fremme integrering av kjønnsdimensjonen i forskning og undervisning med samme begrunnelse⁶. Dette har Europakommisjonen lagt vekt på i sine krav til plan for kjønnslikestilling.

Målsetningene i handlingsplanen er økt kjønnsbalanse, økt etnisk mangfold, rekruttering fra ulik sosial bakgrunn og hindre alle former for trakassering. Som statlig virksomhet har UiT krav om å ansette flere med funksjonsvariasjoner, og inkludere dem i arbeidsmiljøet. UiT skal også ha oppmerksomhet på inkludering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (skeive) i arbeidslivet. Handlingsplanen har tiltak for å oppnå disse målsetningene både for ansatte og studenter.

⁴ Følgende av FNs bærekraftsmål er relevant for likestillingsarbeidet ved UiT: 4 God utdanning, delmål 4.5 og 4.7, 5 Likestilling mellom kjønnene, delmål 5.5, 10 Mindre ulikhet, delmål 10.2 og 10.3, 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst, delmål 8.8

⁵ Charteret viser til de samme grunnlagene som i likestillings- og diskrimineringsloven.

⁶ European Charter for Researchers (4) Gender Equality: "All stakeholders should foster gender equality and gender balance in research teams, managerial and decision-making bodies, recruitment and promotion committees, and advisory groups. This includes fostering the integration of the gender dimension in research, teaching and innovation content in order to improve the scientific quality, excellence, and societal relevance of the produced knowledge."

ORGANSERING OG OPPFØLGING AV LIKESTILLINGSARBEIDET

Handlingsplanen er forankret i virksomhetsstyringen ved UiT. Universitetsstyret setter årlig av midler til å drifte likestillings- og mangfoldsarbeidet. En årlig gjennomgang av handlingsplanen gjøres i forbindelse med den årlige redegjørelsesrapporten, og arbeidet drøftes med tjenestemannsorganisasjonene minst en gang i året.

En kjernegruppe seniorrådgivere i Fellesadministrasjonen koordinerer likestillingsarbeidet. De er sekretariat for likestillings- og mangfoldutvalget, administrerer kompetanseutvikling i organisasjonen som gjelder likestilling, mangfold og inkludering, og deltar i internasjonale og nasjonale nettverk for likestillings- og mangfoldsarbeid i sektoren.

Likestillings- og mangfoldsutvalget

UiT har et likestillings- og mangfoldsutvalg som er rektors rådgivende organ.

Mandat:

Likestillings- og mangfoldsutvalget skal være et rådgivende organ for universitetsledelsen

- Utvalget skal arbeide for å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiT
- Utvalget skal bidra til å oppfylle de planer for likestilling og mangfold som vedtas ved UiT
- Utvalget oppnevnes for en periode på fire år
- Medlemmene i utvalget skal ut fra eget engasjement og erfaringer komme med innspill til arbeidet med likestilling og mangfold ved UiT

Medlemmer i 2024:

- Rektor Dag Rune Olsen, leder for utvalget
- Professor Tony Burner, Universitetet i Sørøst-Norge, eksternt medlem
- Førsteamanuensis Silje Gaupseth, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
- Professor Ketil Lenert Hansen, Det helsevitenskapelige fakultet
- Prodekan forskning professor Cordian Riener, Fakultet for naturvitenskap og teknologi
- Førsteamanuensis Tanita Fossli Brustad, Fakultet for ingeniørvitenskap
- Professor Kathrin Losleben Senter for kvinne- og kjønnsforskning
- Seniorrådgiver Ingrid Hovda Lien, representant fra Forskerforbundet
- Senioringeniør Martina Havelkova, representant fra Akademikerne
- Andrine K. Simonsen, studentrepresentant for studieåret 2023-2024
- Oda Nigist Wigstøl, studentrepresentant for studieåret 2024-2025
- Hasaan Abdalla Mohammed, studentrepresentant for studieårene 2023-2024 og 2024-2025

Sekretariat:

- Gølin Irene Larsen, seniorrådgiver, Seksjon for organisasjons- og personalutvikling
- Lina Reigstad, seniorrådgiver, Seksjon for organisasjons- og personalutvikling

- Erlend Berntsen, seniorrådgiver, Seksjon for læringsmiljø og utdanningskvalitet

Det ble gjennomført to møter i likestillings- og mangfoldsutvalget i 2024. I 2024 ga likestillings- og mangfoldsutvalget bla. råd om tiltak på handlingsplanen og redegjørelsesrapporten for 2023.

Læringsmiljøutvalget

[Læringsmiljøutvalget](#) arbeider for best mulig læringsmiljø ved universitetet. Utvalget er oppnevnt av universitetsstyret og har 12 representanter. De følger opp [Handlingsplan for universell utforming og individuell tilrettelegging for studenter](#) som har som formål å skape et inkluderende lærings- og studiemiljø for studenter. Den overlapper til dels med handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024-2026.

Likestillings- og mangfoldsnettverket

Likestillings- og mangfoldsnettverket består av administrativt ansatte på fakulteter/ enheter og seksjoner i fellesadministrasjonen. De har kjennskap til organisasjonen og personalområdet, og har kompetanse innen bla. rekruttering, personalutvikling og forskningsstøtte. Nettverket bidrar til å forankre likestillingsarbeidet ved alle enheter ved UiT.

Forum for tilretteleggere

UiT har et forum for tilretteleggere for studierådgivere som jobber med individuell tilrettelegging for studenter. Forumet skal bidra til erfaringsutveksling, kompetanseheving og bidra til at fakulteter og enheter har samme forståelse av regelverk i saker om tilrettelegging for studenter.

Nasjonale og internasjonale nettverk for likestillingsarbeid

Likestillingsarbeidet drar nytte av kontinuerlig erfaringsdeling og kunnskapsutvikling med andre UH-institusjoner i Norge, og gjennom partnerskapet [The European University Alliance for Global Health \(EUGLOH\)](#). UiT var med på å utvikle [Webinar Series on Gender Equality and Gender-Based Violence](#) som ble gjennomført i perioden 25.-28. november 2024.

UiT deltar i et nasjonalt nettverk for likestillingsrådgivere i universitets- og høyskolesektoren for erfaringsdeling med iverksetting av arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering.

UiT deltok på ett møte i 2024 i forbindelse med konferansen [Hvordan skaper vi inkluderende likestilling](#) 24. oktober 2024.

REDEGJØRELSE HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING 2024-2026

Organisasjonsutvikling og lederskap

UiT skal kontinuerlig videreutvikle sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer jf. utviklingsavtalen. Likestillingsarbeidet er forankret i utviklingsavtalen, strategien, personalpolitikken og handlingsplanen. For at studenter og ansatte skal oppleve å være inkludert i sine arbeids- lærings- og studiemiljø trenger alle å ha kjennskap til hva som bidrar til et likestilt og mangfoldig universitet. Målet er at likestillingsarbeidet skal utføres planmessig og målrettet slik at vi oppnår de resultatene vi ønsker. Under redegjør vi for tiltak som er iverksatt, og plan for videre arbeid.

Mål: Systematisk og målrettet likestillingsarbeid

UiT jobber med å iverksette den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten og Bufdirs anbefalte metode for dette arbeidet. Den innebærer en årlig kartlegging av status for likestilling. Resultatet av kartleggingen presenteres i kapittel 2.

I rapporteringen for 2025 vil fokus være på å analysere hemmere for likestilling og risikoer for diskriminering ved UiT, samt vurdere passende tiltak.

Mål: Øke kunnskap og bevissthet om likestilling, mangfold og inkludering hos ledere

Ledere har ansvar for at likestilling blir ivaretatt i oppfølging av ansatte. Derfor inngår likestillingsarbeidet i arbeidsstøtte for saksbehandlere og ledere på personalområdet, og i lederopplæring for instituttledere som innføres fra høsten 2025. Mangfoldsrekruttering vil inngå i denne opplæringen.

[UiTs ledelsesprinsipper](#) er rettesnorer til å utøve godt lederskap. De legger vekt på at ivaretagelse av arbeidsmiljø og fellesskap innebærer at ledere sikrer likestilling og likeverd. [UiT-programmet for lederutvikling](#) har tema om likestilling og mangfold som fast post på programmet.

Forskning og utdanning

UiT skal prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold, jf. utviklingsavtalen. I tillegg har universitetet et særskilt oppdrag knyttet til å legge til rette for vekst i de samiske fagmiljøene, og øke antallet personer som mestrer de samiske språkene jf. tildelingsbrevet. UiT har også en oppgave i å følge opp sannhets- og forsoningskommisjonens råd. Likestillingsarbeidet handler om å innlemme kjønns- og mangfoldsperspektiver i

utdanning og forskning. UiT har forpliktet seg til å stimulere til integrering av kjønnsdimensjonen i forskning og undervisning jf. EUs Charter for forskere. Begrunnelsen er at forskere med ulike bakgrunner og perspektiver vil bidra til å heve kvaliteten på kunnskapsproduksjonen og øke dens samfunnsrelevans.

Mål: Likestilling og mangfold er en integert del av forskning og utdanning

Mange forskningsprosjekter ved UiT inkluderer kjønns- og mangfoldsperspektiver. Noen har fått tildelt forskningsmidler fra [Forskningsrådets program BALANSE+ Kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(2023-2028\)](#). Programmet har som hovedmål en strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet for å fremme kjønnsbalanse og mangfold – et bærekraftig forskningssystem. Under følger en oversikt over UiT- prosjekter har fått tildelt BALANSE-midler i 2024:

- [BBI 2.0: Bedre balanse i Informatikk – En mer inkluderende introduksjon til informatikk.](#)
Prosjektleder førsteamanuensis Elisavet Kozyri. Prosjektperiode: 2024-2026.
- [DiversiChem: Training a Diverse Workforce of the Green Transformation in the North.](#)
Prosjektleder professor Abhik Ghosh. Prosjektperiode: 2024-2026.
- [SKJØNN: Sunn fornuft og moralske overveielser i akademias inkluderingspraksiser.](#)
Prosjektleder Melina Duarte. Prosjektperiode: 2024-2026.

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) v/ Institutt for filosofi og førstesemesterstudier ivaretar oppgaver som skal styrke kjønnsperspektiver i forskning og utdanning ved hele UiT, bidra til synliggjøring av disse aktivitetene, og øke rekrutteringen av studenter og forskere. Instituttet deltar i det nyopprettede [Nasjonalt nettverk for bedre kjønnsbalanse i filosofi](#) som har som formål å arbeide for å bedre kjønnsbalanse i norsk filosofi og sikre bedre forskningssamarbeid mellom institusjonene om feministisk filosofi og fremhevelsen av kvinner.

I mange fagmiljøer er samiske tema integrert i forskning, utdanning og formidling, og noen har et integrert samhandlingsprinsipp med det samiske samfunnet. UiT sine [Prinsipper og retningslinjer for forvaltning av forskningsdata](#) er i tråd med [The CARE Principles for Indigenous Data Governance](#) (codata.org) som har som mål å beskytte urfolksrettigheter til urfolksdata herunder også tradisjonell kunnskap i møte med krav og forventninger om åpen deling og videre bruk.

Senter for samiske studier (Sesam) ivaretar oppgaver som skal styrke flerfaglig samisk- og urfolksrelatert forskning og utdanning ved hele UiT, og bidra til synliggjøring av disse

aktivitetene og øke rekrutteringen av studenter og forskere. Det gjennomføres forskning om og for samiske forhold i flere fagmiljøer ved UiT. Her presenteres noen av dem:

- [Senter for samisk helseforskning](#) (SSHF) driver forskning på samisk helse og levekår i Norge (SAMINOR)
- RKB Nord som er ett av fire regionale sentre som driver forskning, fagutvikling og undervisning innen barnevern og psykisk helse for barn og unge. De har forskningsprosjektet [Mihá – Unge samers psykiske helse](#).
- Språkteknologimiljøet Divvun som utvikler språkteknologiske verktøy for samiske språk (Institutt for språk og kultur)
- Jurfak har fått finansiering til å opprette et Nasjonalt senter for Same og urfolksrett.
- Institutt for språk og kultur har fått finansiering til å opprette et Senter for samisk leksografi

Norges arktiske universitetsmuseum har utstillinger med samiske perspektiver og teksting på samisk. Museet tilbyr søk i database med nordsamisk språk i DigitaltMuseum (norske og svenske museers digitaliserte samlinger). Nordnorsk folkemusikksamling og joikearkiv har fått plass i Norges dokumentarv, den norske delen av UNESCOs verdensdokumentarv. Prosjektet Digijoik har jobbet med nye publiseringsplattformer og metoder for å lytte til joikesamlingen fra arkivet.

Åpenhet og samfunnsengasjement

UiT skal prioritere kunnskapsutvikling og formidling som fremmer mangfold jf. utviklingsavtalen. UiT ønsker at studenter og ansatte er engasjerte deltakere i samfunnsdialog og debatter, og verner om akademisk ytringsfrihet. Likestillingsarbeidet handler om å oppnå et mangfold i kommunikasjon og informasjon i formidling til allmennheten.

Mål: UiT er en drivkraft for inkludering og forståelse i samfunnet

[Kommunikasjonsplattform for UiT 2024-2030](#) ble innført i 2024. Formålet er å samle innsatsen innenfor kommunikasjon og formidling og ivareta behovet for inkluderende mangfold i kommunikasjon, og i formidlingsarbeid. De reviderte språkpolitiske retningslinjene innfører prinsippet om at parallellspråklighet skal være gjennomgående ved UiT der nasjonalt og lokalt fag- og administrasjons-språk er norsk og nordsamisk, mens engelsk har rollen som internasjonalt fagspråk. Med dette er UiT på vei til å oppnå inkluderende mangfold i kommunikasjon og informasjon.

I 2024 markerte UiT Samenes nasjonaldag (6. februar), den internasjonale kvinnetdagen (8. mars), Kvenfolkets dag (26. mars) og deltok på PRIDE-arrangement ved flere av studiestedene. Disse markeringene er etablert som årlige markeringer i regi av rektor. Dette er måter UiT synliggjør betydningen av mangfoldet på universitetet og i samfunnet.

Studentrekruttering

UiT skal rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet, jf. utviklingsavtalen. I tildelingsbrevet får UiT i oppdrag å videreutvikle studieporteføljen og dimensjonere utdanningstilbudene med sikte på å kvalifisere flere inn i arbeidslivet, og fortsatt å prioritere desentraliserte og fleksible utdanningstilbud. Dette for å nå målet om at alle skal få ta utdanning uavhengig av sosial og geografisk bakgrunn, og at studentbefolkningen i størst mulig grad gjenspeiler befolkningen som helhet⁷. Likestillingsarbeidet handler i stor grad om å være bevisst i markedsføring av UiT og studier for å tiltrekke et mangfold av studenter.

Mål: Rekruttere et større mangfold av studenter

I 2024 vedtok UiT en [studentrekrutteringspolicy](#) for å sikre et effektivt og målrettet rekrutteringsarbeid. En av føringene for arbeidet er at UiT skal være en pådriver for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Det viktigste virkemidlet er å bruke bilder av personer med ulike karakteristika som kjønn, alder, hudfarge mm.. I studentrekruttering følges også trender innen markedsføring, og akkurat nå er det en trend å benytte bilder av personer med ulike hudfarge. Med studentrekrutteringspolicyen og [Arbeidsstøtte for studentrekruttering | UiT](#) er universitetet kommet et stykke på vei med å utarbeide informasjonsmateriell som reflekterer mangfold, og bruk av rollemodeller i rekrutterings- og motiveringsarbeid.

UiT er gitt et nasjonalt ansvar for å etablere et tilbud om samisk lærerutdanning til studenter over hele landet, og ha et systematisk samarbeid med praksisfeltet om rekruttering til de samiske språk- og lærerutdanningene jf. tildelingsbrevet. Dette er en viktig del av samfunnsoppdraget til UiT.

For noen studier er det anledning å ha kvoter for søkere med nordnorsk tilknytning, samisk språkkompetanse eller kunne tildele kjønnspoeng dersom det er få studenter av ett kjønn. Begrunnelsen for kvoteringen er at samfunnet trenger dette mangfoldet i de aktuelle yrkesgruppene som de aktuelle studiene kvalifiserer til for å tilby gode tjenester til befolkningen.

⁷ [Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024, kapittel 2. Hvem er studentene?](#)

Mål: Kjønnsbalanse i studieprogrammene

En viktig del av likestillings- og mangfoldsarbeidet er det langsiktige målet om kjønnsbalanse i studieprogrammene. Det anses som kjønnsbalansen når det er minst 40 % av et kjønn. Totalt var andelen kvinnelige studenter på 59 % i 2024, se figur 1 (s. 16). Det er store variasjoner mellom de ulike studieprogrammene, se figur 2 (s. 16).

De helsefaglige utdanningene har et lavt antall mannlige studenter. I 2023 startet Helsefak, i samarbeid med NTNU, prosjektet [Gutter og helsefag](#). Prosjektet finansieres av Bufdir og jobber for at alle unge, og gutter spesielt, skal bli bedre kjent med mulighetene helsefaglig utdanning og yrke byr på. Dette blir nå en [nasjonal satsing](#). Det er for tidlig å vurdere effekten av tiltaket ennå.

Etablere nettverk for studenter av det underrepresenterte kjønn ved utdanninger med skjev kjønnsbalanse

En viktig del av arbeidet med å oppnå kjønnsbalanse i studieprogrammer er å sørge for at studenter av det underrepresenterte kjønn opplever fellesskap og støtte. Derfor er det viktig at det etableres nettverk av det underrepresenterte kjønn i de studiemiljøene det er relevant.

[Studentforeningen JeNTe-fak](#) startet i 2023. Formålet med foreningen er å skape et inkluderende og støttende miljø for kvinnelige og ikke-binære studenter, blant annet gjennom faglige og sosiale arrangementer, og en plattform for å møte, lære av og inspirere hverandre.

[Jentenettverket IVT](#) er et nettverk for kvinnelige ingeniørstudenter på UiT campus Narvik. Nettverket ble dannet i 2021 som en del av prosjektet Jentene overtar IVT-fakultetet på UiT finansiert med BALANSE-midler fra Forskningsrådet.

Rekruttering og karriereutvikling for ansatte

UiT skal utvikle, tiltrekke og beholde talenter jf. utviklingsavtalen. Det aktive likestillingsarbeidet er rettet mot å sikre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger, øke antallet ansatte med funksjonsvariasjoner, og å øke mangfoldet i lederposisjoner og faste vitenskapelige førstestillinger. Her redegjøres det for målsetninger som er oppnådd og tiltak som er iverksatt, samt plan for videre arbeid.

Mål: Kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger (professor/ dosent)

Andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger var 47 % i 2024 se figur 6 (s 18). Dette er resultat av en langsiktig satsing. Det anses som kjønnsbalanse når det er minst 40 % av et

kjønn. Det er imidlertid store forskjeller mellom fakulteter/ enheter, Andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger er lavest på Jurfak (22,5 %), IVT-fak (21,1 %) og NT-fak (20,1). HSL-fak har en overvekt av kvinner i vitenskapelige toppstillinger (62,47 %)⁸. Det er ellers en del variasjoner mellom institutter og fagmiljø på de fleste fakultetene. Arbeidet for å sikre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger er et kontinuerlig arbeid som fortsetter på de enhetene som har behov for det også i 2025.

I rekruttering til vitenskapelige stillinger kan man bruke letekomiteer og moderat kjønnskvoltering⁹. for å oppnå kjønnsbalanse. Både IVT-fak og NT-fak opplyser at de benytter letekomiteer for å identifisere kvinnelige søkere når de lyser ut faste vitenskapelige stillinger. De vurderer også om det er hensiktsmessig å lyse ut ledige stillinger med mulighet for ansettelse på kvalifiseringsvilkår for å få kvinnelige søkere.

I forbindelse med innføring av ny forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger jobber UiT med å revidere universitetets utfyllende bestemmelser til denne forskriften. Krav til letekomiteer er under evaluering, men vil mest sannsynlig bestå som et verktøy for å kartlegge kandidatmarkedet.

Å bruke den nasjonale ordningen med personlig opprykk i vitenskapelige stillinger¹⁰ er et viktig virkemiddel for å få flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger. I 2024 fikk 24 vitenskapelige ansatte opprykk til vitenskapelig toppstilling (professor/ dosent) hvorav 14 er kvinner. UiT har hatt flere institusjonelle opprykksprosjekt for kvinner de siste 15 årene. Disse opprykksprosjektene har bidratt til at det nå er kjønnsbalanse på institusjonsnivå. Det har ikke vært et institusjonelt opprykksprosjekt siden 2022, men det har vært jobbet med å støtte kvinner til å kvalifisere seg for opprykk på noen fakulteter.

Jurfak opprettet et likestillingsprosjekt i 2019. Ved oppstart var det et toårig opprykksprosjekt for kvinner finansiert av likestillingsmidler. Prosjektet ble så videreført med interne midler og skiftet navn til Karriereprosjektet for å tydeliggjøre at prosjektet har et mer helhetlig fokus på

⁸ Andel kvinner i toppstilling er inkludert bistillinger.

⁹ [Kapittel 2 i Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT](#)

¹⁰ [Kapittel 10 i Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT](#)

karriereutvikling og en akademisk karriere, og da ikke bare for kvinner. Opplegget ble evaluert i 2024 med tilbakemeldinger fra tidligere deltakere. Videreføringen av prosjektet tar opp i seg resultatene fra evalueringen.

IVT-fak gir vitenskapelige ansatte mulighet for å søke om faglig mentor og søke om prøveevaluering.

Mål: Øke antall ansatte med funksjonsnedsettelse og/ eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring

I 2024 ga regjeringen i fellesføringer i tildelingsbrevene statlige virksomheter i oppdrag å ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/ eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. I 2024 ble det ansatt to personer som oppga at de hadde funksjonsnedsettelser.

I samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene har UiT besluttet at dette antallet skal økes gjennom Inkluderingsprosjektet i 2025, med mulighet for midlertidig ansetter av personer med nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CVen. Ambisjonen er 10 slike ansettelser i 2025. Dette prosjektet er i samarbeid med NAVs jobbspesialister. Det vil også bli gjennomført kompetansehevingstiltak om tilrettelegging av personer med nedsatt funksjonsevne.

Mål: Øke mangfoldet blant ledere og fast vitenskapelige ansatte

Målet er å øke mangfoldet i representasjon (personer med ulike bakgrunner) og i kunnskapsperspektiv. Det er flere initiativer på gang i sektoren som åpner opp for en mer kvalitativ og mangfoldig vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger, blant annet UiTCam-matrise. Det vil i forbindelse med nye utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger bli utarbeidet veiledninger til bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg. Da vil det også bli lagt inn informasjon om hvordan man kan bli oppmerksom på ubevisste skjevheter i vurdering av kandidater. Dette blir ferdigstilt i løpet av 2025.

Integrering av studenter og ansatte med ulike bakgrunner

UiT skal videreutvikle sine arbeids- lærings- og studiemiljøer, jf. utviklingsavtalen. I rekrutteringsarbeidet har UiT tre ulike målgrupper studenter: de som studerer ved campusbaserte grunnutdanninger, det som gjennomfører fleksible studier og internasjonale studenter til engelskspråklige studieprogram. Utviklingen de siste årene er at det blir færre unge studenter på grunnutdanningene og flere studenter tar fleksible studier. Studenter på

fleksible studier er ofte eldre enn gjennomsnittsstudenten, er i jobb og/eller bor et annet sted enn studiestedet. Det er et større mangfold i studentmassen mht. alder og sosial bakgrunn nå enn for noen år siden, se figur 4. Andel studenter med innvandrerbakgrunn var i 2022 på 12 % mens det totalt for alle landets universiteter og høyskoler var på 16 % jf. Rapporten mangfold og ulikhet i høyere utdanning utgitt av HK-dir. Likestillingsarbeidet handler om å tilrettelegge for at studenter og ansatte inkluderes i arbeids- og læringsmiljø, uavhengig av deres bakgrunn, og sørge for at alle har like muligheter for medvirkning og deltakelse.

Innsatsen er rettet mot inkludering av ansatte og studenter fra utlandet, og inkludering av ansatte og studenter som er skeive og tilrettelegging for at personer med nedsatt funksjonsevne skal delta i studier og arbeidsliv.

Mål: Sikre integrering av ansatte og studenter fra utlandet

Andelen studenter utenfor Europa har gått ned etter at regjeringen i 2023 innførte studieavgift for utenlandske studenter utenfor EU/EØS + Sveits, se tabell. Det har ført til færre internasjonale studenter blant studenter nå enn før 2023, se figur 5. Like fullt er det viktig at de internasjonale studentene som kommer til UiT blir godt integrert i sine lærings- og studiemiljøer.

Målet skal nås gjennom å ha gode mottaksrutiner for studenter og ansatte som kommer fra utlandet, og ikke kan norsk. Arbeidet koordineres av Seksjon for internasjonalt samarbeid, i tett samarbeid med administrasjonen på fakulteter/ enheter.

Mål: Sikre inkludering av skeive ansatte og studenter

Målet skal nås gjennom å øke kunnskap og bevissthet om kjønns- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte, for eksempel gjennom kurs, workshop eller undervisning. UiT ønsker også å øke andelen kjønnsnøytrale toalett. Disse tiltakene ble ikke iverksatt i 2024.

Mål: Sikre inkludering av ansatte og studenter med funksjonsvariasjoner

UiT skal legge til rette for at så mange som mulig, uavhengig av funksjonsevne, kan benytte seg av studie- og jobbmulighetene ved universitetet. I 2024 har det vært jobbet systematisk med å etablere gode rutiner for individuell tilrettelegging for studenter, blant annet ved å opprette forum for tilretteleggere.

UiT jobber systematisk med individuell tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse. UiT har startet Inkluderingsprosjektet for å øke antall ansatte med nedsatt funksjonsevne og / eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i 2025.

Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø

UiT skal videreutvikle sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer jf. utviklingsavtalen.

Likestillingarbeidet er rettet mot å oppnå inkluderende arbeids- og læringsmiljø der det er nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering.

Mål: Nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering

Målet skal nås gjennom videreutvikling av varslingsrutinene. [Si ifra-nettsiden](#) veileder ansatte og studenter i varslingsrutinene ved UiT. Tilbakemeldinger fra både studenter og ansatte er at varslingsrutinene kan bli enklere å forstå og bruke. Dette vil det jobbes med i 2025.

I 2024 ble det gjennomført opplæring for kulltillitsvalgte studenter og studentrepresentanter i styrer, råd og utvalg i forebygging av trakassering og seksuell trakassering og i varslingsrutinene. Dette arbeidet vil fortsette i 2025.

2 LIKESTILLING VED UiT – ET ARBEIDSGIVERANSVAR

UiT skal som arbeidsgiver jobbe for økt likestilling og mot diskriminering. Arbeidet skal omfatte lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging samt mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. UiT skal også jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Dette er en gjennomgang av personalpolitikk, retningslinjer og fagsider¹¹ med tanke på UiT som arbeidsgiver sitt ansvar for å ivareta likestilling og å forhindre diskriminering. I neste års rapportering vil det være fokus på analyse av hindre for likestilling ved UiT, og vurdere mulige tiltak.

[Personalpolitikk](#) for UiT er universitetets viktigste virkemiddel for å tiltrekke, utvikle og beholde medarbeidere, og er forankret i Statsansatteloven, Universitets- og høyskoleloven, Hovedavtalen i staten, Hovedtariffavtalene i staten og Statens personalhåndbok.

¹¹ Nettsidene [Personalhåndbok for ansatte | UiT](#) og <https://uit.no/ansatte/personalhandbok> inneholder informasjon til ansatte og ledere som er spesifikk for UiT. Sidene er ikke ment å være uttømmende, men baserer seg på det som gjelder spesifikt ved UiT i tillegg til sentralt lov-, regel- og avtaleverk i staten.

Rekruttering av ansatte

I personalpolitikk for UiT slås det fast at likestilling, mangfold og inkludering skal inngå i behovsvurderingen ved utlysning og tilsetting. Fagstøttesiden [Rekruttering av ansatte | UiT](#) og [Institusjonelle bestemmelser og retningslinjer](#) gir ledere og saksbehandlere informasjon om de ulike stegene i en ansettelsesprosess. Seksjon for rekruttering ivaretar saksbehandling, saksflyt, kommunikasjon og dokumentasjon. UiT har informasjon og sjekklister for å ivareta likestilling og hindre diskriminering i rekruttering av nye ansatte.

Likestilling i rekrutteringsprosessen (likestillings- og diskrimineringsloven §§ 6, 10 og 29)

Fagstøttesider beskriver grep for at stillinger skal være aktuelle for et mangfold av arbeidstakere. En sjekkliste inneholder tips om bruk av klart språk, veileder til stillingsutlysning for å sikre at oppgaver og kvalifikasjoner beskrives nøytralt, og at tonen er inkluderende slik at utlysningen vil tiltrekke et bredt spekter av kandidater.

For ansettelser i vitenskapelige stillinger står i bedømmelseskomiteens veiledning at «komiteens medlemmer bør være bevisst på hvordan forhåndsoppfatninger og stereotypier kan påvirke søkere og forsøke å motvirke det. Hvis komiteen vektlegger noe hos en av søkerne, skal den også vurdere dette ved de andre søkerne». I sjekklisten for innstilling av søkere til vitenskapelige stillinger gjøres det oppmerksom på å anvende moderat kjønnskvoltering dersom det er aktuelt for stillingen.

Sjekkliste for utvelgelse til intervju omtaler hensyn til mangfold og inkludering, samt oppmerksomhet på kandidater som skal ha positiv særbehandling. Innstillende myndighet skal sjekke om det har vært foretatt intervju og vurdere rangering jf. positiv særbehandling.

Positiv særbehandling (likestillings- og diskrimineringsloven § 11)

Det er utarbeidet en sjekkliste for utvelgelse til intervju der det oppfordres til å ta hensyn til mangfold og inkludering, og være oppmerksom på kandidater som skal ha positiv særbehandling. Det står beskrevet at dersom det er kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, hull i CV eller funksjonsnedsettelse, skal minst én fra hver gruppe innkalles til intervju.

Tilrettelegge ansettelsesprosess for søkere med funksjonsnedsettelse og gravide søkere (likestillings- og diskrimineringsloven § 22 og 23)

Ansettelsesprosesser kan tilrettelegges til behovene til gravide søkere og søkere med funksjonsnedsettelse.

Informere ansatte om ledige stillinger og vurdere søkere med fortrinnsrett (arbeidsmiljøloven §§ 14-1 og 14-2)

Ledige stillinger lyses som hovedregel ut offentlig, via nettsiden Vil du jobbe hos oss og Jobbnorge. Ansatte kan abonnere på e-postvarsling om utlyste stillinger ved UiT, og kan slik orienteres om utlyste stillinger. I Jobbnorge kan søkere med fortrinnsrett krysse av for det, og UiT har et system for å vurdere søkere med fortrinnsrett.

Lønns- og arbeidsvilkår

Personalpolitikk for UiT og lønnspolitikken slår fast at lønnsfastsettelse skal reflektere den ansattes ansvar, oppgaver og kompetanse. [Lokal lønnspolitikk](#) bygger på lønnspolitikken i staten slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalene i staten. Omforent lokal lønnspolitikk ble revidert i 2025, med virkning fra 1.9.2024. Lønnspolitikken er utformet i tråd med bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Unngå diskriminering ved tildeling av lønn eller arbeidsvilkår og lik lønn for likt arbeid (Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 6, 29 og 34)

Lønnspolitikken ved UiT skal bidra til å ha tilfredsstillende lønnsvilkår for alle stillinger, sikre at alle gis lønnsutvikling over tid, og bidra til å utjevne evt. rette opp kjønnsbetingede og andre typer usaklige lønnsforskjeller. Det innebærer at lønnsfastsettelse og -utvikling skal skje på saklig grunnlag, og minimerer risiko for diskriminering og kjønnsforskjeller i lønn.

Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon får fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som andre, og nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkår (Likestillings- og diskrimineringsloven § 33)

Lønnspolitikken ved UiT har bestemmelse om at arbeidstakere som har vært i ulønnet permisjon fra sin stilling, og som ikke har vært vurdert i lokale lønnsforhandlinger, skal vurderes lønsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden jf. Hovedtariffavtalen. Deltidsarbeid, omsorgspermisjon, foreldrepermisjon etc. skal ikke hindre lønnsutvikling.

Karriere- og kompetanseutvikling (forfremmelse og utviklingsmuligheter)

Personalpolitikk for UiT legger vekt på at ansatte skal ha mulighet til å utvikle sine evner og potensial, og har ansvar for å bidra til utvikling av fag og funksjoner. Ledere er ansvarlig for at ansatte får opplæring og videreutvikling som er relevant for den enkeltes stilling, og det fins nettsider med informasjon om de regulatoriske forholdene for kompetanseutvikling.

Siden [Karriere og kompetanseutvikling ved UiT | UiT](#) har oversikter over karriereveier og - tiltak for ansatte ved UiT.

Likestilling i opplæring og kompetanseutvikling (likestillings- og diskrimineringsloven § 29)

Nærmeste leder har ansvar for at ansatte får nødvendig opplæring og relevant videreutvikling for sin stilling, dette gjelder alle ansatte uavhengig av ansettelsesforhold og bakgrunn. Den enkelte medarbeider har ansvar for å tilegne seg de nødvendige kunnskaper og ferdigheter som kreves for å utføre arbeidsoppgaver tilfredsstillende. Medarbeider-/ utviklingssamtalen er et godt utgangspunkt for planlegging og utvikling av den enkeltes kompetanse. UiT har maler for utviklingsplan for alle stillingskategorier og informasjon til ledere om å ivareta likestilling og hindre diskriminering i karriere- og kompetanseutvikling.

Foreldrepermisjon medfører ikke reduserte muligheter for karriere (likestillings- og diskrimineringsloven § 33)

Medarbeidere ved UiT som vender tilbake til jobb etter permisjon skal få tilgang til nødvendig opplæring og relevant videreutvikling.

Mulighet for opplæring og kompetanseutvikling for deltidsansatte og midlertidig ansatte (Arbeidsmiljøloven §§ 13-1 og 13-2)

Det skal gis nødvendig opplæring og videreutvikling som er relevant for den enkeltes stilling, det gjelder også deltidsansatte, midlertidig ansatte og medarbeidere som vender tilbake til jobb etter permisjon.

Tilrettelegging av arbeidsforhold

UiT skal være en fleksibel og inkluderende arbeidsgiver som skal forebygge og redusere sykefravær, inkludere og forhindre utstøting og frafall fra arbeidslivet og gjøre tilpasninger i arbeidssituasjon ut fra alder, funksjonsevne og livsfase, jf. personalpolitikken. Ledere er

ansvarlig for sykefraværsoppfølging. Det fins informasjon til ledere om tilrettelegging av arbeidsforhold for arbeidstakere med midlertidig eller permanent redusert funksjonsevne. UiT har informasjon til ledere om å ivareta likestilling og hindre diskriminering når det gjelder tilrettelegging av arbeidsforhold.

Individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for ansatte med funksjonsnedsettelse (Likestillings- og diskrimineringsloven § 22)

Personer med nedsatt funksjonsevne har rett på egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosessen, arbeidsplassen og arbeidsoppgaver. UiTs alminnelige funksjoner er i hovedsak universelt utformet slik at tilbud kan benyttes av flest mulig uavhengig av funksjonsnedsettelse.

Individuell tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver for gravide (Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 23)

Tilrettelegging av arbeidsplass og oppgaver for gravide arbeidstakere kan være nødvendig. Gravide kan ikke fratas oppgaver med mindre det er nødvendig for å beskytte kvinnen eller fosteret.

Adkomstveier, sanitæranlegg og arbeidsutstyr er innrettet og utformet slik at arbeidstakere med funksjonsnedsettelser kan arbeide hos oss (Arbeidsmiljøloven § 4-1)

Tilrettelegging i arbeidsforhold kan innebære innretting og utforming av atkomstveier, sanitæranlegg og arbeidsutstyr for at arbeidstakere med funksjonsnedsettelser skal kunne utføre jobben sin. Slike forhold avklares med Avdeling for bygg og eiendom.

Virksomheten er innrettet for arbeidstakere av begge kjønn (Arbeidsmiljøloven § 4-1)

UiTs lokaler er innrettet for arbeidstakere av begge kjønn. Det kan være nødvendig med egen vurdering av tilrettelegging ved f. eks. feltarbeid o.l.

Mulighet til å kombinere arbeid og familieliv

UiT skal være en fleksibel og inkluderende arbeidsgiver som gjør tilpasninger i arbeidssituasjonen ut fra alder, funksjonsevne og livsfase, jf. personalpolitikken. Det er et lederansvar å følge opp medarbeidere mtp. livsfasetilpasning.

Gjeninntreden etter foreldrepermisjon (Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33)

Ansatte som kommer tilbake til jobb etter foreldrepermisjon skal komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling, nyte godt av forbedringer i arbeidsvilkår og kunne fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som andre.

Ammefri

Ansatte som arbeider hel dag og som ammer sitt barn har rett til inntil to timer fri per dag, til barnet fyller to år, jf. Hovedtariffavtalene i staten.

Arbeidstakere med små barn, som er aleneforeldre eller har omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige kan få redusert arbeidstid (Arbeidsmiljøloven § 10-12)

Ansatte kan søke om redusert arbeidstid/ permisjon uten lønn for omsorg for små barn, etter fylte 62 år, eller når helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner tilsier det, jf. arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalene i staten.

Forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

UiT skal aktivt fremme likestilling, mangfold og inkludering, og motvirke diskriminering, jf. personalpolitikken. UiT har informasjon til ledere om forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver jobber for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold (Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 13 og 26)

Det skal jobbes forebyggende for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Kravet må sees i sammenheng med arbeidsgivers ansvar for å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø gjennom planlegging, organisering og tilrettelegging av arbeidet slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakassering, seksuell trakassering og annen utilbørlig opptreden jf. arbeidsmiljøloven.

Varslingsrutiner som inneholder oppfordring til å varsle, fremgangsmåte for varsling, fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling (Arbeidsmiljøloven § 2 A-6)

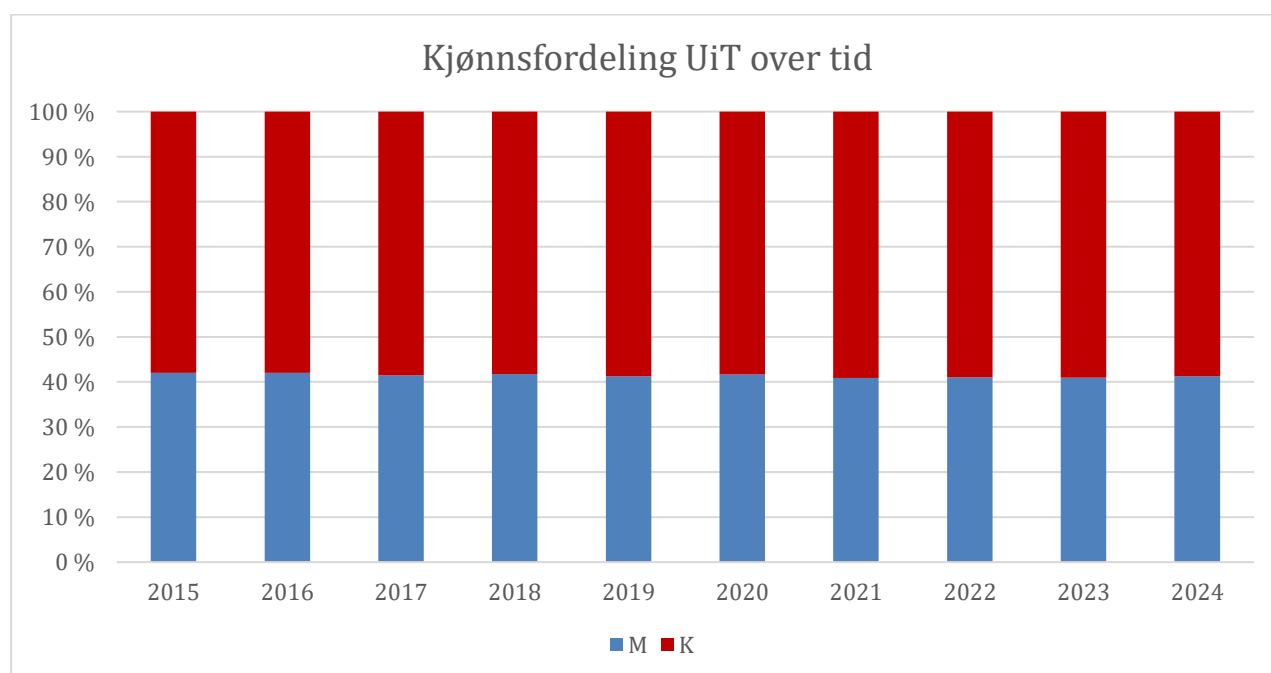
Dersom ansatte opplever eller observerer diskriminering, trakassering eller andre kritikkverdige forhold ved UiT, er det både en rett og en plikt å varsle arbeidsgiver. [Si ifra! - siden](#) har informasjon om varslingsrutinene ved UiT. [Retningslinjer for varsling](#) inneholder oppfordring til å varsle, fremgangsmåte for varsling og fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling.

Alle varsler undersøkes innen rimelig tid (arbeidsmiljøloven § 2 A-3)

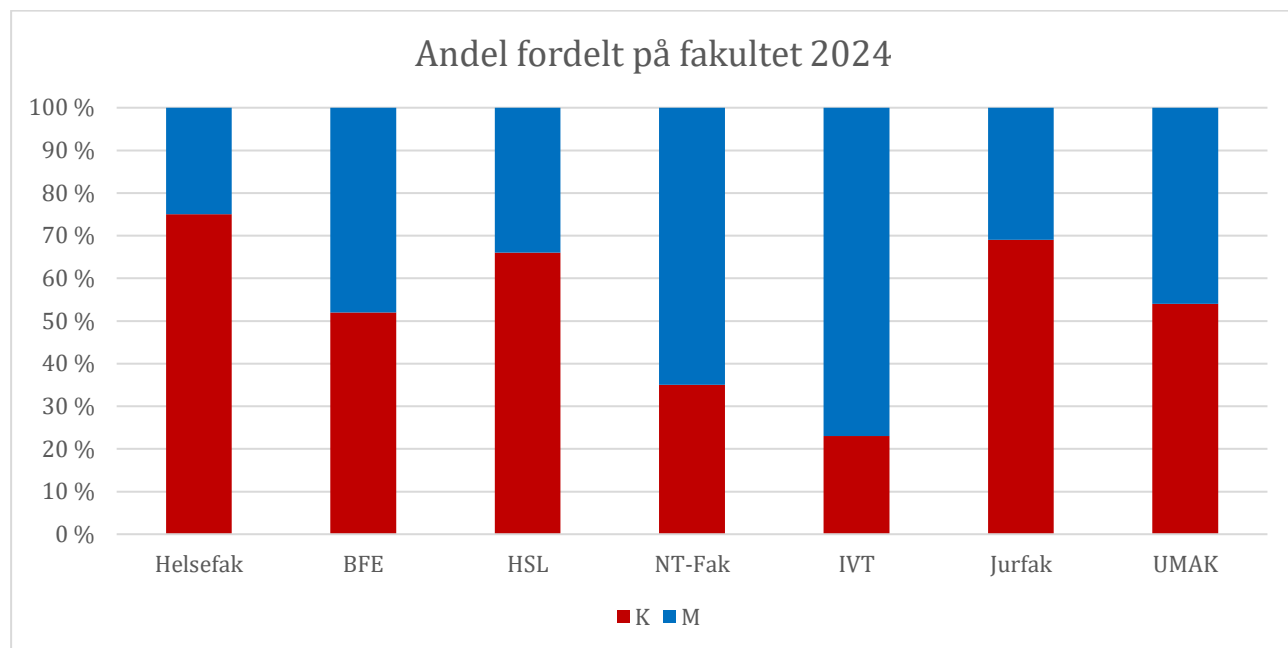
Ledere kan komme i en situasjon der de må håndtere et varsel om en kritikkverdig hendelse. Da må varselet vurderes, og følges opp og håndteres i henhold til UiTs retningslinjer for varsling. De som håndterer varselet, plikter å undersøke påstander om kritikkverdige forhold snarest mulig etter at varsling er mottatt. Varsler skal gis en forsvarlig saksbehandling iht. forvaltningslovens saksbehandlingsregler.

Gjengjeldelsesforbud (Likestillings- og diskrimineringsloven § 14 og Arbeidsmiljøloven § 2 A-4) Varslers vern mot gjengjeldelse er beskrevet i retningslinjer mot varsling.

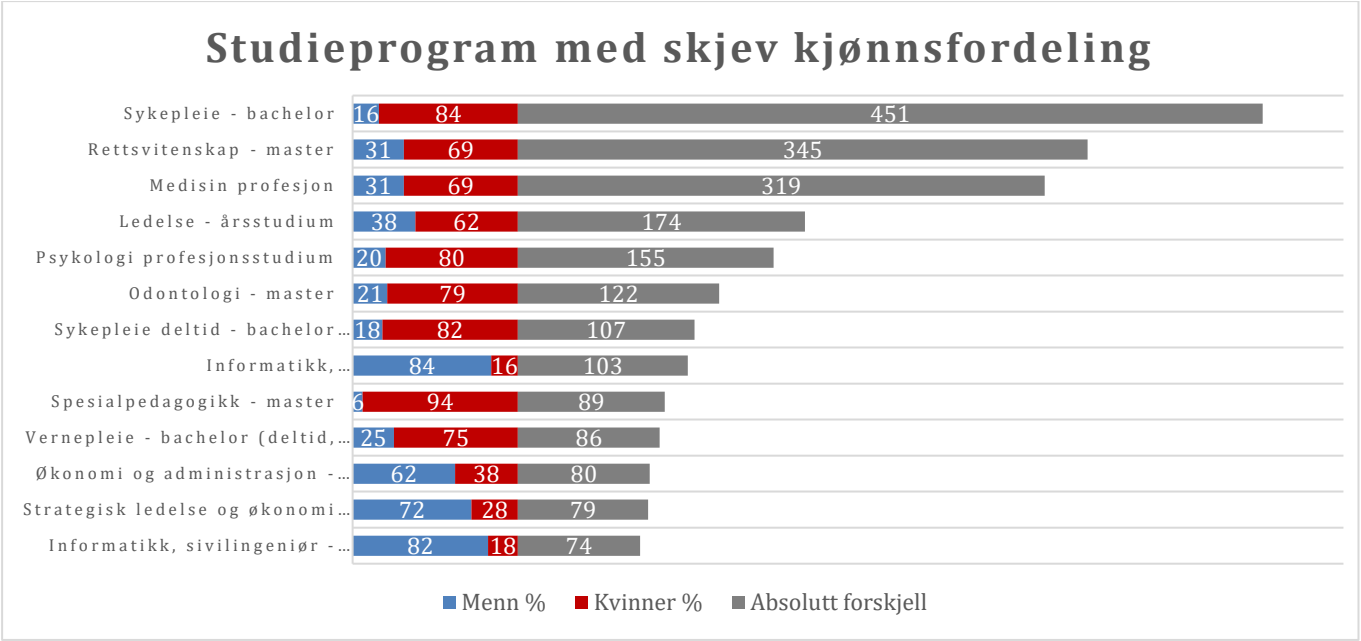
3 KJØNNSEKILNAD OG MANGFOLD BLANT STUDENTER



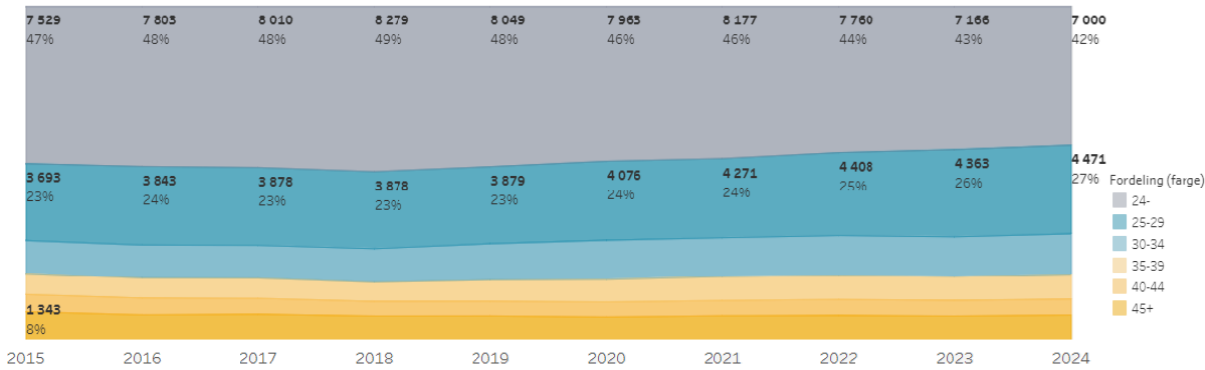
Figur 1 Total andel studenter fordelt på kjønn i perioden 2015-2024. Kilde: DBH.



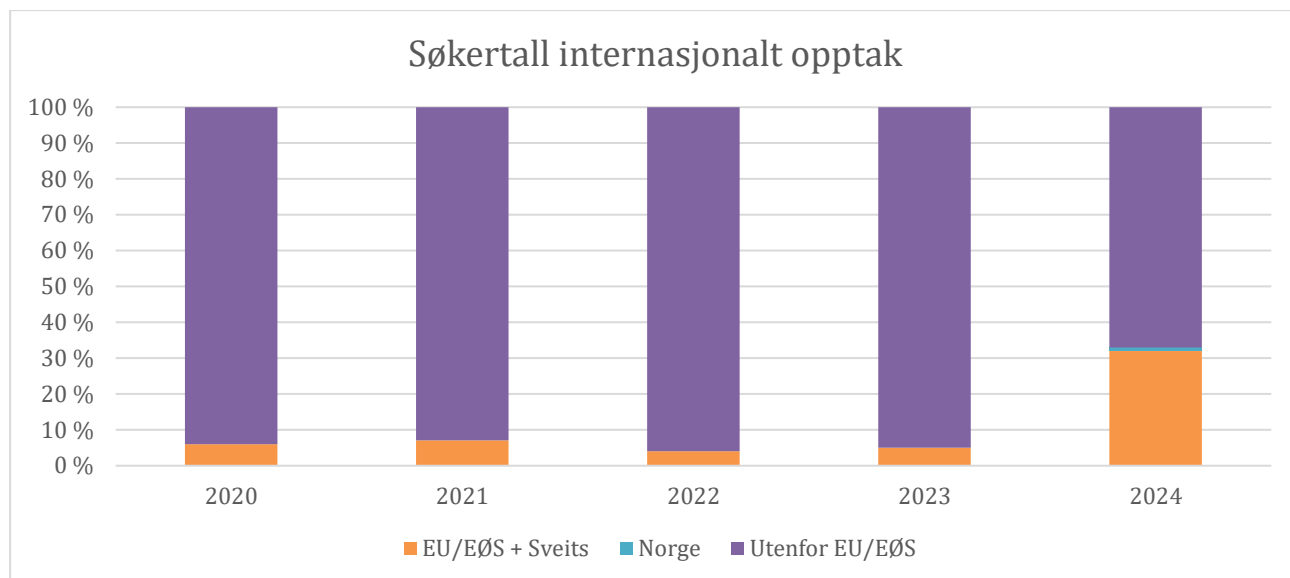
Figur 2 Andel kvinnelige og mannlige studenter fordelt på fakultet i 2024. Kilde: DBH.



Figur 3 Oversikt over studieprogram med skjev kjønnsfordeling i 2024. Kilde: DBH.



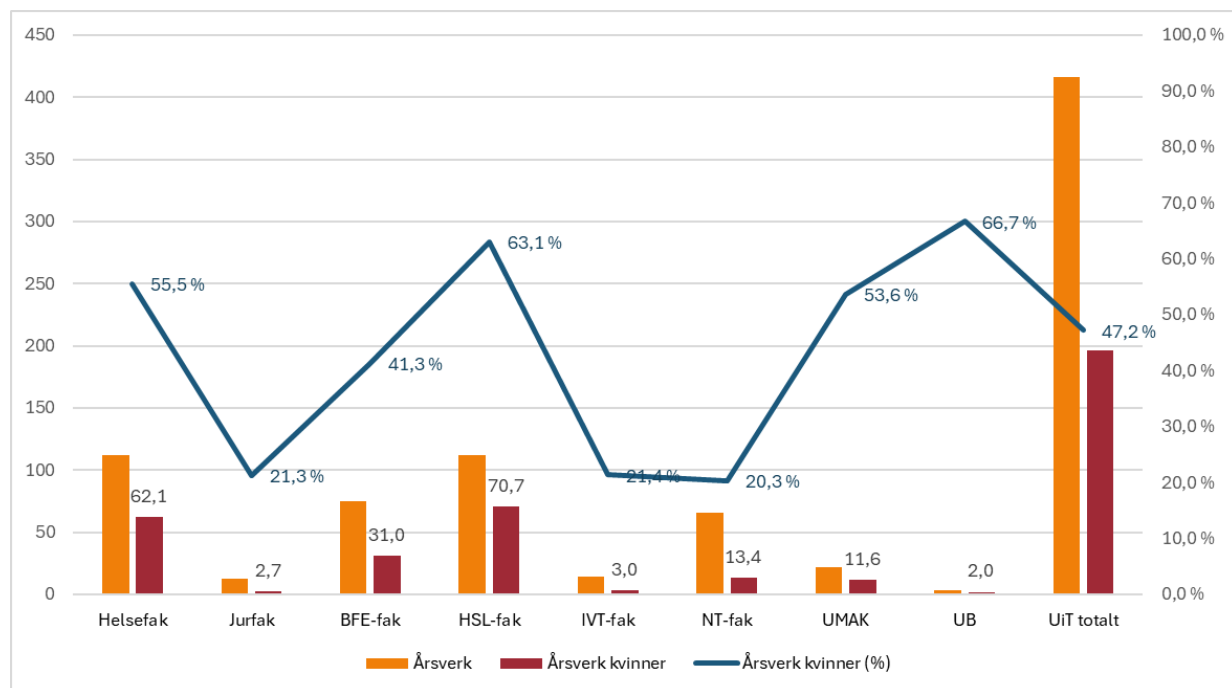
Figur 4 Antall studenter fordelt på alder i perioden 2015-2024. Kilde: DBH.



Figur 5 Andel studiesøkere fra EU/EØS + Sveits og studiesøkere utenfor EU/EØS + Sveits i perioden 2020-2024. Kilde: DBH.

4 KJØNNSBALANSE BLANT ANSATTE

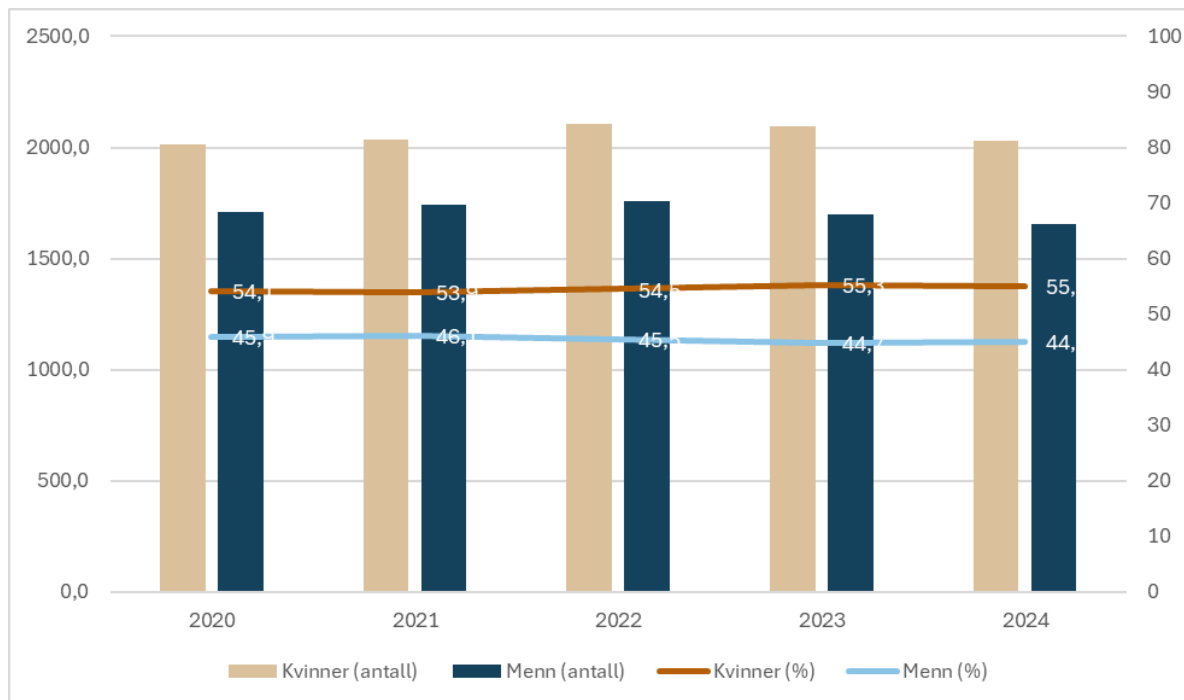
UiT skal hvert år redegjøre for forskjeller mellom kvinner og menn i kjønnsbalanse totalt i virksomheten, midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon. Tallene er basert på data per 1.oktober 2024 som rapporteres årlig til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Data om sykefravær og foreldrepermisjon er hentet fra personal- og lønnssystemet (SAP).



Figur 6 Kvinner i antall og andel i årsverk i vitenskapelige toppstillinger (professor og dosent), UiT (2024).

Det er størst andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger ved Det helsevitenskapelige fakultet, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen og ved Universitetsbiblioteket. Det er lavere kvinneandel i vitenskapelige toppstillinger ved Det juridiske fakultet, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi og Fakultet for naturvitenskap og teknologi. De naturvitenskapelige fakultetene samt Det juridiske fakultet har lavest andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger.

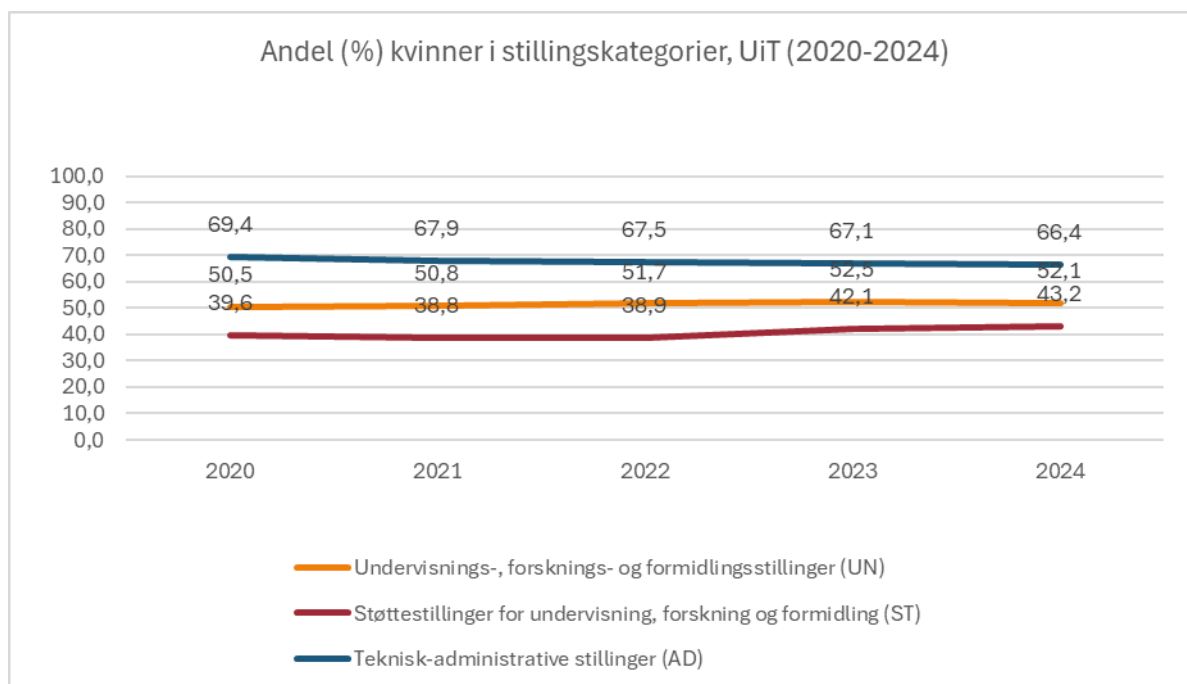
Kjønnsbalanse totalt i virksomheten



Figur 7 Antall og andel kvinner og menn i årsverk, UiT (2020-2024) Kilde: DBH

Ved UiT har kjønnsfordelingen blant ansatte har vært stabil over flere år. I 2024 utgjorde kvinner 55,1 % og menn 44,9 % av alle ansatte.

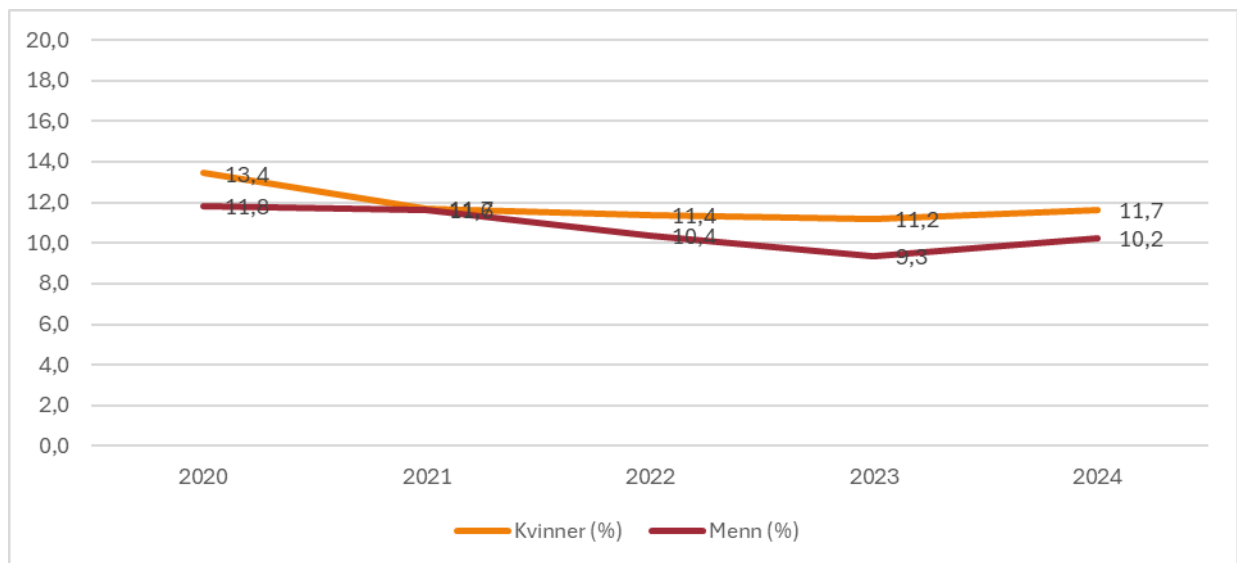
Andel kvinner i stillingskategorier



Figur 8 Andel kvinner i stillingskategorier ved UiT (2020-2024) Kilde: DBH

I 2024 var det 66,4% kvinner i teknisk-administrative stillinger, 43,2% kvinner i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling og 52,1% kvinner i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger. Kvinneandelen har stort sett vært stabil i de tre stillingskategoriene, men det har vært en liten økning av kvinner i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling fra 2020 til 2024. Den høye kvinneandelen i teknisk-administrative stillinger viser at gjennomgående kjønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet også gjør seg gjeldende ved UiT.

Midlertidig ansatte

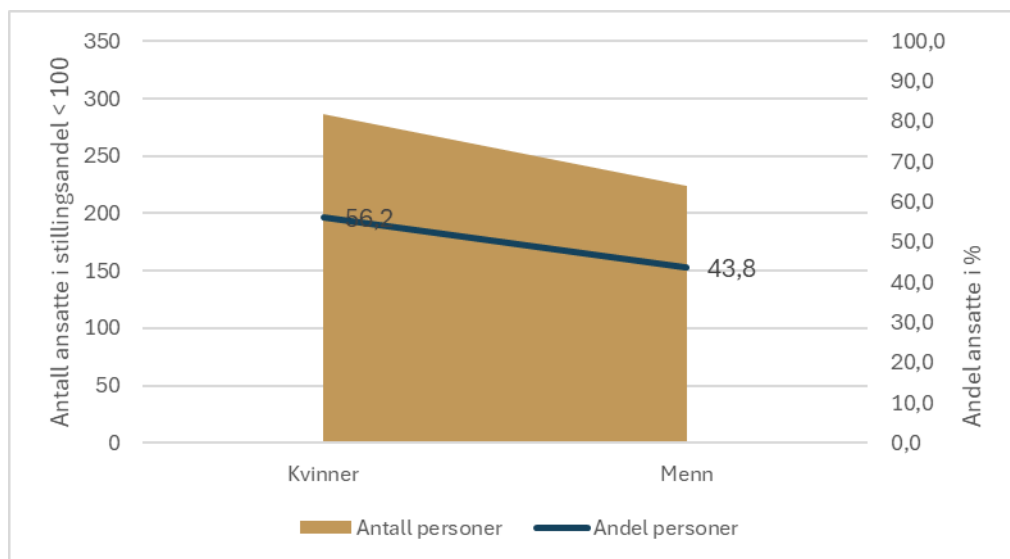


Figur 9 Antall midlertidige ansettelser, kvinner og menn i årsverk ved UiT (2020-2024) Kilde: DBH

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.

I 2024 var det 11,7% midlertidig ansatte kvinner og 10,2% midlertidig ansatte menn. Andelen midlertidig ansatte kvinner og menn er tilnærmet lik ved UiT.

Deltidsansatte



Figur 10 Antall og andel personer i deltidsstilling (under 100 % ekskl. bistillinger), UiT (2024)
Kilde: datagrunnlag rapportert til DBH

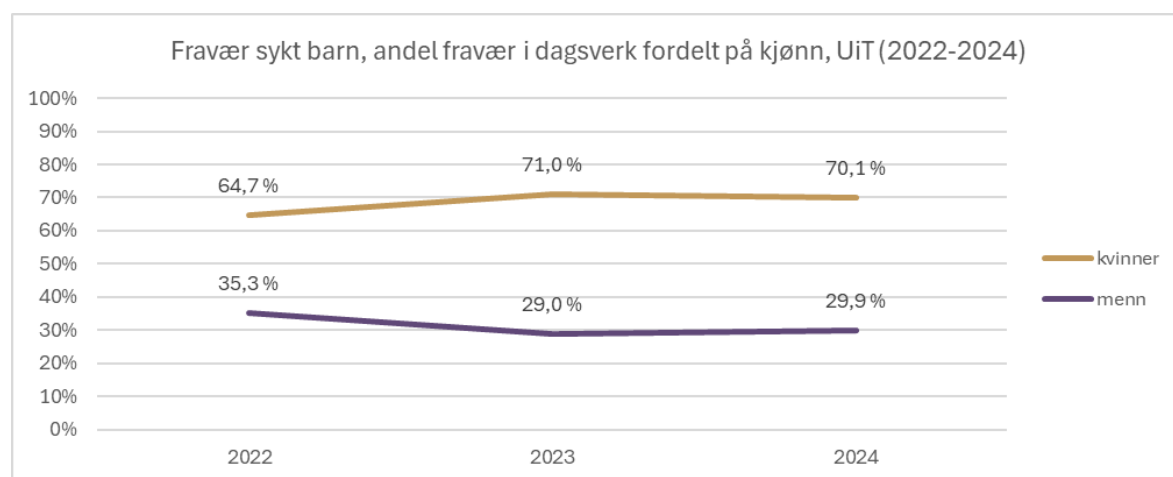
Det var 287 kvinner i deltidsstilling og 224 menn i deltidsstilling ved UiT i 2024. Det er med andre ord flere kvinner enn menn som jobber mindre enn full stilling når bistillinger er trukket fra.

Det finnes ikke data for å angi antall eller andel ansatte som ufrivillig jobber under 100 % stilling. 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.

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.

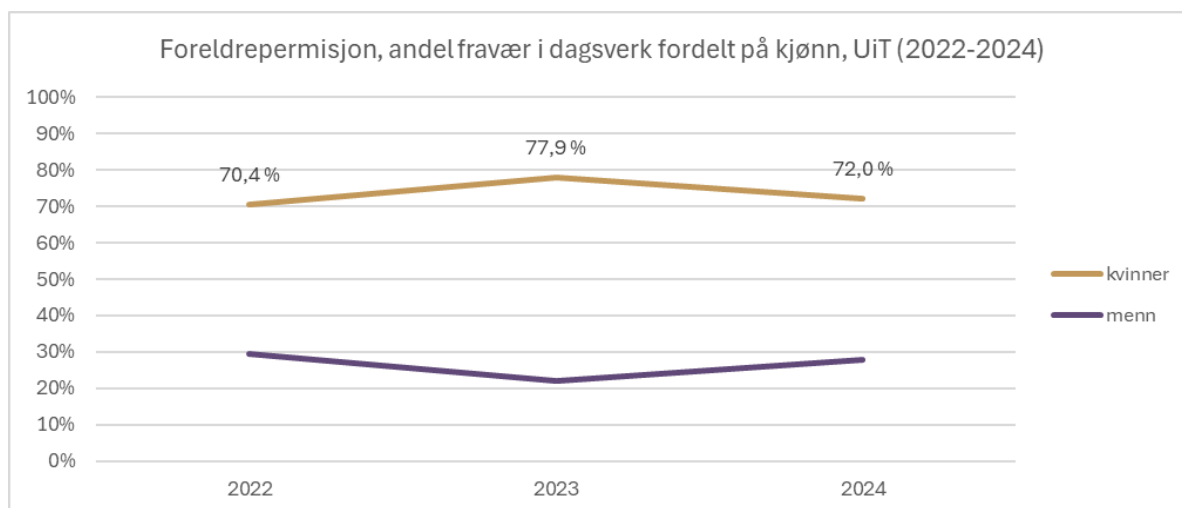
Fravær sykt barn



Figur 11 Andel kvinner og menn med fravær sykt barn ved UiT (2022-2024) Kilde: SAP

Av ansatte som var hjemme fra jobb for å ta seg av syke barn var det 70,1% kvinner og 29,9 % menn i 2024. Disse tallene har holdt seg stabile fra 2020 til 2024. Det er en stor overvekt av kvinner som er hjemme fra jobb for å ta seg av syke barn.

Uttak av foreldrepermisjon



Figur 12 Andel kvinner og menn med uttak av foreldrepermisjon ved UiT (2022-2024) Kilde: SAP

Målt i andel dagsverk fravær var det 72 % og 28 % menn kvinner som tok ut foreldrepermisjon i 2024. Som ventet er det en større andel kvinner årlig som avvikler foreldrepermisjon.

5 Videre arbeid

Den internasjonale konteksten for likestilling, mangfold og inkludering i akademia er utfordrende. Trump-administrasjonen i USA har stanset tiltak knyttet til mangfold, like muligheter og inkludering, kjent som DEI (diversity, equity, inclusion). Det har ført til store kutt i forskning, og også i tilbaketrekking av tildelte midler. Dette vil være sentrale problemstillinger for likestillings- og mangfoldsutvalget ved UiT sitt videre arbeid.

I rapportering om aktivitets- og redegjørelsesplikten for 2025 vil UiT implementere aktivitetspliktens metode i tråd med Bufdirs veileder, med undersøkelse av risiko for diskriminering og hindre for likestilling, analyse av årsaker, iverksetting av tiltak og vurdering av resultater. I dette arbeidet får Nettverk for likestilling og mangfold en viktig rolle.

UiT har iverksatt Inkluderingsprosjektet 2025, hvor det er satt av inntil 4 mill. for administrativ ansettelse av kandidater med funksjonsnedsettelse og/ eller hull i CVen. Prosjektet er i samarbeid med NAVs jobbspesialister. Ambisjonen er 10 slike ansettelser i løpet av 2025.

UiTs handlingsplan for likestilling, mangfold og integrering gjelder for perioden 2024 – 2026. Det vil arbeides med å revidere handlingsplanen i 2026.

