UiT Norges arktiske universitet

Redegjørelsesrapport 2025

Likestilling, inkludering og mangfold

Avdeling for organisasjon og økonomi



Innholdsfortegnelse

1 Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold 4

1.1 Administrasjonen 4

1.2 Rådgivende og lovpålagte utvalg 4

1.3 Senter for kvinne- og kjønnsforskning 5

1.4 Senter for samiske studier 5

2 Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024-2026 5

2.1 Organisasjonsutvikling og lederskap 6

2.2 Forskning og utdanning 9

2.3 Åpenhet og samfunnsengasjement 10

2.4 Studentrekruttering 12

2.5 Rekruttering og karriereutvikling for ansatte 15

2.6 Integrering av studenter og ansatte med ulike bakgrunner 21

2.7 Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø 24

3 UiTs arbeid med å fremme likestilling og motvirke diskriminering i arbeidslivet 26

3.1 Rekruttering 26

3.2 Lønns- og arbeidsvilkår 28

3.3 Karriere- og kompetanseutvikling 29

3.4 Tilrettelegging 30

3.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv 30

3.6 Forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold 30

4 Redegjørelse for kjønnsbalanse ved UiT i 2025 31

Referanseliste 36

Tabelliste

Tabell 1 Antall ansatte og andel kvinner i utvalgte stillingskoder for 2025 16
Tabell 2 Antall (andel kvinner) årsverk dosent- og professorstillinger ved UiT 2023-2025 ... 16
Tabell 3 Oversikt over antall søkere til utlyste stillinger som rapporterte om funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn eller hull i CV i 2025 27
Tabell 4 Kjønnsfordeling totalt blant ansatte ved UiT i 2025 31
Tabell 5 Antall og andel deltidsansatte fordelt på kjønn ved UiT i 2025 32
Tabell 6 Gjennomsnittslønn i ulike stillingsgrupper ved UiT fordelt på kjønn i 2025 34
Tabell 7 Gjennomsnittslønn i undervisnings- og forskerstillinger fordelt på kjønn i 2025 34
Tabell 8 Gjennomsnittslønn for stipendiater fordelt på kjønn i 2025 35

Figurliste

Figur 1 Andel midlertidige årsverk i utvalgte stillingsgrupper ved UiT 2019-2025 32
Figur 2 Oversikt over uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn ved UiT 2022-2025 33

Innledning

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024-2026 er et sentralt dokument i arbeidet med å operasjonalisere strategiens ambisjon om utvikling av ansatte og studenters talent, med mangfold som drivkraft og ressurs. Handlingsplanen innfrir kravet i likestillings- og diskrimineringsloven om å jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering i hele virksomheten[1], og Forskningsrådet og Europakommisjonens krav om plan for kjønnslikestilling for å få tildelt forskningsmidler.

Ved UiT skal vi bruke mangfold som et fortrinn i samskapende arbeid, og som grunnlag for å bygge ledende fagmiljøer jf. strategien. Handlingsplanen skal bidra til å øke kunnskap og bevissthet om hvordan vi utnytter mangfoldet blant våre studenter og ansatte som ressurs, og til at kjønns- og mangfoldsperspektiv blir en integrert del av forskning og utdanning, samt at universitetet blir en drivkraft for inkludering og forståelse i samfunnet.

UiT skal tiltrekke, utvikle og beholde talenter, og handlingsplanen skal bidra til å identifisere og bryte ned karrierebarrierer. Den har målsetninger om å fremme kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger, utnytte mangfoldet blant våre vitenskapelige ansatte og ledere, og øke antall ansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV.

UiT skal rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet, og bidra til at flere blir i landsdelen. Handlingsplanen skal bidra å rekruttere studenter som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, og fremme kjønnsbalanse i studieprogrammer. På den måten vil vi bidra til økt sosial mobilitet og forebygging av utenforskap i samfunnet.

Handlingsplanen skal videre bidra til at alle har like muligheter til aktiv deltakelse og medvirkning i sine arbeids- og læringsmiljøer. Den har konkrete målsetninger om å forebygge alle former for diskriminering og inkludere studenter og ansatte fra utlandet, de med funksjonsvariasjoner og de som er skeive.

Den første delen av rapporten redegjør for organisering av arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Andre del redegjør for arbeidet med å iverksette tiltakene innenfor innsatsområdene i handlingsplanen, mens del tre redegjør for arbeidsgivers likestillingsplikt

[1] Likestillings- og diskrimineringsloven § 24 og 26

og del fire presenterer statistikk om kjønnsbalansen ved UiT. Tall er hentet fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) og personalsystemet SAP. Rapporten ble presentert for IDF-møtet 22. september 2026.

1 Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold

Det systematiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er forankret i handlingsplanen og virksomhetsstyringen ved UiT[2]. Ledere på alle nivå er forventet å bruke handlingsplanen aktivt i arbeidet med å utvikle og skape resultater for egen enhet, og til å bidra til at UiT lykkes i å utføre samfunnsoppdraget. Universitetsstyret bevilger årlig midler til å drifte likestillings- og mangfoldsarbeidet ved universitetet. Dette bidrar til dedikerte ressurser i Fellesadministrasjonen, muligheter for kompetanseutvikling i organisasjonen, og til å realisere tiltak på handlingsplanen.

1.1 Administrasjonen

Fagseksjoner i Fellesadministrasjonen koordinerer arbeidet med likestilling, integrering og mangfold. Arbeidet innebærer blant annet å følge opp og revidere handlingsplan, utarbeide årlig redegjørelsesrapport, delta i nasjonale og internasjonale nettverk, koordinering av administrative nettverk, og sekretariatsfunksjon for likestillings- og mangfoldsutvalget og læringsmiljøutvalget.

Likestillings- og mangfoldsnettverket består av administrativt ansatte innen personalområdet ved fakulteter og enheter, og bidrar til å forankre arbeidet på alle enheter. Forum for tilretteleggere består av studierådgivere som jobber med individuell tilrettelegging for studenter. Forumet bidrar til erfaringsutveksling, kompetansehevning og felles forståelse av regelverk. UiT deltar også i et nasjonalt nettverk for likestillings- og mangfoldsrådgivere ved norske universiteter.

1.2 Rådgivende og lovpålagte utvalg

Likestillings- og mangfoldsutvalget er universitetsledelsens rådgivende organ på feltet. Utvalget har elleve medlemmer (ett eksternt medlem, to studentrepresentanter, fem ansatterepresentanter, to representanter fra tjenestemannsorganisasjonene, og en utvalgsleder fra rektoratet). Medlemmene skal ut fra eget engasjement og erfaringer komme med innspill

[2] Virksomhetsstyring | UiT

til arbeidet med likestilling, integrering og mangfold. Det ble gjennomført fire møter i 2025. Informasjon om medlemmer og møter finner du her: Likestillings- og mangfoldsutvalget | UiT

Læringsmiljøutvalget er et lovpålagt utvalg jf. universitet- og høgskoleloven §10-10 som skal bidra til å sikre et forsvarlig læringsmiljø ved universitet. Utvalget har 12 medlemmer (seks ansatterepresentanter og seks studentrepresentanter). I 2025 hadde utvalget fire møter. Informasjon om medlemmer og møter finner du her: Utvalets kalender og medlemmer

1.3 Senter for kvinne- og kjønnsforskning

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKK) ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier ivaretar oppgaver som skal styrke kjønnsperspektiver i forskning og utdanning ved hele UiT, og bidra til synliggjøring av disse aktivitetene, og øke rekruttering av studenter og forskere. SKK deler årlig ut Åse Hjort Lerviks pris til beste masteroppgave med kjønnsrelatert tema og beste masteroppgave med et kjønnsteoretisk perspektiv oppnådd ved UiT. De arrangerer årlig kjønnsbevissthetsuka i tilknytning til den internasjonale kvinnedagen 8. mars der de setter søkelys på kjønn fra forskjellige faglige perspektiver og inviterer til møter med forskere som jobber med kjønn.

SKK koordinerer UiT Balance Hub, et tverrfaglig nettverk for forskere, undervisere og administrativt personale som har interesse for likestilling og mangfold ved UiT. Her er også en oversikt over prosjekter som har fått Balansemidler fra Forskningsrådet.

1.4 Senter for samiske studier

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. Sentret skal styrke universitetets samlede forsknings- og utdanningsvirksomhet på samiske og urfolksrelaterte tema på tvers av faggrenser. Samisk uke arrangeres hvert år i forbindelse med samenes nasjonaldag 6. februar, og koordineres av Sesam.

2 Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2024-2026

I handlingsplanen anvender vi likestillings- og diskrimineringslovens definisjon av likestilling som lik verdi, like muligheter og like rettigheter uavhengig av blant annet kjønn,

funksjonsevne, seksuell orientering, alder og etnisitet, og at tilgjengelighet og tilrettelegging kan være nødvendig for å oppnå likestilling[3]. Inkludering er arbeidet vi gjør for å fremme likestilling og å motvirke diskriminering, og et godt inkluderingsarbeid legger grunnlaget for å et mangfoldig universitet. Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold skjer på minst tre ulike måter som overlapper, både når det gjelder begrunnelser for rekruttering av mangfold og måten mangfoldet ledes på (Brenna 2018). Dette gjenfinner vi også i UiTs handlingsplan: 1. mangfold skal bidra til verdiskaping (utnyttelse av mangfold i kjernevirksomheten), 2. inkludering og mangfold i utdanning og arbeidsliv (oppnå gode lærings- og arbeidsmiljø ved å forebygge diskriminering og trakassering) og 3. forebygge utenforskap i samfunnet (rekruttere studenter og ansatte som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen).

Mangfold kan vi betrakte som summen av ulike personer med forskjellig bakgrunn (kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne mm), personligheter og egenskaper, kompetanse og ferdigheter (Milliken & Martin 1996). I samvirke kan mangfoldet i en gruppe bidra til flere perspektiver og løsninger i utførelsen av arbeidsoppgaver, og være grunnlag for verdiskaping. Det er imidlertid ingen automatisk sammenheng mellom mangfold i arbeidsstokken og verdiskaping for virksomheten. For at mangfoldet skal bli utnyttet som en ressurs, må virksomheten utvikle en kultur som fremmer en kreativ og konstruktiv dynamikk mellom grupper (Solheim 2022). Virksomheter som lykkes med dette kjennetegnes ved at ledere har kunnskap og bevissthet om at mangfold er en ressurs for virksomheten, bevissthet om egne holdninger og syn på mangfold, og tilrettelegger for et inkluderende arbeidsmiljø der alle har en stemme, og blir hørt. Disse virksomhetene utvikler organisasjonen basert på identifiserte behov for mangfold, og jobber både strategisk og operativ med rekruttering av mangfold. (Sætermo et al. 2024) Med dette som bakteppe anlegger handlingsplanen en bred tilnærming for å lykkes med å realisere strategiens ambisjon om mangfold som drivkraft og ressurs i bredden av virksomheten. Her presenterer vi mål og tiltak i handlingsplanen, hva vi har jobbet med i 2025 og det videre arbeidet for 2026.

2.1 Organisasjonsutvikling og lederskap

Strategien sier at UiT skal være et attraktivt og inkluderende arbeids- og lærested der vi utøver ledelse som fremmer mangfold som en styrke, og vektlegger felleskap. For å nå

[3] Likestillings- og diskrimineringsloven § 1 Formål

ambisjonen trenger vi kunnskap om hvordan vi kan utnytte mangfoldet som ressurs i bredden av virksomheten.

Mål: Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er systematisk og kontinuerlig

Den lovpålagte arbeids- og redegjørelsesplikten bidrar til systematikk og kunnskap om likestilling, inkludering og mangfold ved UiT. I handlingsplanen har UiT satset på to tiltak for å jobbe systematisk og kontinuerlig med å fremme likestilling og mangfold ved UiT.

Tiltak: Kartlegge risiko og hindre for likestilling og mangfold blant studenter og ansatte

UiT kartlegger tilstand i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten som arbeidsgiver, se del 3 i denne rapporten. Vi har en årlig gjennomgang av tiltak på handlingsplanen, og da blir likestillingsarbeidet som offentlig myndighet også redegjort for.

Tiltak: Kartlegge erfaringer som ansatte og studenter har ved UiT

UiT har kartlagt ansattes erfaringer i tre interne undersøkelser: Arbeids- og klimamiljøundersøkelsen (ARK-undersøkelsen) som ble sendes ut alle ansatte høsten 2024, Charter for forskere-undersøkelsen som ble sendt ut til alle vitenskapelige ansatte våren 2024, og en arbeidsmiljøkartlegging blant stipendiater og postdoktorer utført av bedriftshelsetjenesten HEMIS. Vi har også sett til Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (SHOT-undersøkelse) fra 2022 utført av Folkehelseinstituttet. Undersøkelsene gir informasjon om hvordan studenter og ansatte opplever sine arbeids-, lærings- og studiemiljø.

Videre arbeid

I 2026 vil UiT fortsette å skaffe kunnskapsgrunnlag for det aktive likestillingsarbeidet, blant annet gjennom tilgjengelig kjønns- og mangfoldsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå og Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

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

I handlingsplanen har vi målsetning om at ledere skal ha god kjennskap og høy bevissthet om likestilling, inkludering og mangfold, og da særlig kunnskap om mangfoldrekruttering, og ledelse av mangfold på arbeidsplassen.

Tiltak: Innføre tema om likestilling, mangfold og inkludering i lederopplæring og – utvikling

Tema om likestilling og mangfold er fast innslag på UiT programmet for lederutvikling. De siste årene har tema vært refleksjon rundt mangfold og mangfoldskompetanse, samisk kunnskap for UiT, og hvilke implikasjoner det har for ledelse. I 2025 lanserte UiT et digitalt introduksjonsprogram for nye ledere. Her får ledere informasjon om og ressurser til rekruttering og ledelse av mangfold. UiT har i 2025 deltatt i et nasjonalt prosjekt for å utvikle KiMU Mangfoldsledelse for UHI-sektoren - et modulbasert kurs for ledere i sektoren.

Tiltak: Innføre opplæring i mangfoldsrekruttering

Mangfoldsrekruttering handler om å forbedre og utvikle rutiner i rekrutteringsprosessen, slik at man i større grad verdsetter, inkluderer og rekrutterer mangfold. Støttesider for ledere og saksbehandlere i rekrutteringsarbeidet, Rekruttering av ansatte | UiT, inkluderer informasjon om hvordan man skal åpne opp for mangfold i rekrutteringsprosesser, og ivareta likebehandlingsprinsippet. I introduksjonsprogrammet for nye ledere har vi inkludert informasjon om e-læringskurset Mangfoldsrekruttering utviklet av Direktorat for forvaltning og økonomistyring som er staten sitt fagorgan for organisasjon og ledelse.

Mangfoldsrekruttering av studenter handler om å sikre at studentmassen speiler befolkningen ved å tiltrekke, inkludere og beholde talenter med ulik kulturell, sosial og akademisk bakgrunn. UiT har vedtatt en studentrekrutteringspolitikk som ivaretar dette, se mer informasjon under innsatsområde 2.4. Studentrekruttering.

Videre arbeid

Et inkluderende arbeidsmiljø som gir rom for forskjellighet, øker risiko for konflikt mellom ansatte. Det krever ledere som evner å skape psykologisk trygghet, og som tar tak i konflikter når de oppstår. (Sætermo et al. 2024) UiT har innført rollestyrt kompetanseheving for alle med lederoppgaver som består av 45 minutters digitale opplæringsøkter hver 14. dag og tretimers workshop med fysisk tilstedeværelse en til to ganger i semesteret. Psykologisk trygghet og konflikthåndtering er blant de tema det gis opplæring i. I 2026 vil vi også jobbe med å innlemme KIMU Kurs i mangfoldsledelse i UHI-sektoren i organisasjonens øvrige lederopplæring.

2.2 Forskning og utdanning

I strategien sier vi at UiT skal være et internasjonalt ledende breddeuniversitet som mobiliserer forskningskraften og undervisningsmulighetene på tvers av fag og disipliner til å forstå og fronte sammensatte problemstillinger som fag og disipliner enkeltvis ikke kan belyse. I dette ligger også oppdraget med å innlemme kjønns[4]- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsaktiviteter, og særlig ansvaret for å styrke kompetansen om og for samiske og kvenske forhold innenfor bredden av våre fagområder.

Mål: Likestilling og mangfold er en integrert del av forskning og utdanning ved UiT

SKK har ansvar for kompetansebygging innen kjønnsforskning og kjønnsperspektiver i utdanning for hele UiT, og jobber for at studenter og ansatte skal få øynene opp for kjønnstematikk i sine fagfelt og, på tvers av faggrenser. De tilbyr årsstudiet i Likestilling og kjønn og koordinerer den nasjonale forskerskolen i kjønnsforskning.

SESAM jobber for å styrke den flerfaglige forskningen på samiske- og urfolksforhold ved hele universitetet, og tilbyr studieprogrammet Master in Indigenous Studies (MIS), og fellesgraden Master in Governance and Entrepreneurship in Northern and Indigenous Areas (GENI) sammen med University of Saskatchewan i Canada.

Tiltak: Ivareta kjønns- og mangfoldsperspektiv i gjennomføring av forsknings- og utdanningsaktiviteter

Mange forskningsprosjekter og utdanningsaktiviteter tar inn kjønns- eller mangfoldsperspektiv. Ved UiT har så langt 13 prosjekter fått finansiering fra Forskningsrådets Balanseprogram[5], og universitetet er samarbeidspartner i et balanseprosjekt for perioden 2026-2028 om involvering av samiske perspektiver ved breddeuniversitetene. Forskning om og for samiske og kvensk forhold utøves av mange forskningsmiljøer ved UiT. I 2025 lyste Forskningsrådet ut kr 90 millioner til forskning som bidrar til å dekke

---

[4] Å innlemme kjønnsperspektiv i forskning og undervisningsinnhold er en av EU-kommisjonens anbefalinger i deres krav om plan for kjønnslikestilling for å få tildelt midler innen Horisont Europa-programmet: Ofte stilte spørsmål om økonomiske og juridiske tema i Horisont Europa

[5] Forskningsrådets program for kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE) 2012-2022 og BALANSE+ 2023-2028 som er utvidet til å også gjelde mangfold og inkludering i hele karriereløpet

kunnskapsbehov identifisert i Sannhets- og forsoningskommisjonen. UiTs fagmiljøer fikk finansiert fire større prosjekter, og fikk til sammen over halvparten av de tildelte midlene[6]. UiT er den eneste UH-institusjonen med kvensk forskning og høyere utdanning[7].

Tiltak: Ivareta mangfold i representasjon og perspektiver blant inviterte foredragsholdere ved større arrangementer

Kommunikasjonsplattformen ved UiT 2024-2030 definerer mål, gir føringer og tydelig ansvar og roller i kommunikasjonsarbeidet. Den samler innsatsen vår innen kommunikasjon og formidling, og skal bidra til innovativ formidling som fremmer mangfold. Det arrangeres mange konferanser, seminarer mm av universitetets fagmiljøer, og dette er et godt rammeverk for å ivareta mangfold i representasjon og perspektiver i formidling av forskning.

Videre arbeid

Å stimulere fagmiljøer til å innlemme kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning og undervisning er et kontinuerlig arbeid. I det videre arbeidet er det er aktuelt å trekke veksler på erfaring og resultater fra blant annet Balanseprosjektene.

2.3 Åpenhet og samfunnsengasjement

I strategien sier vi at UiT skal formidle kunnskap om fagområdene våre og bidra til innovasjon som fremmer mangfold, og styrke vår rolle som kunnskapsformidler både regionalt og nasjonalt.

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

Handlingsplanen har tre tiltak for å stimulere fagmiljøer til å styrke mangfoldet i formidlingsarbeidet, særlig rettet mot allmennheten.

---

[6] Nyhetssak fra Forskningsrådet 25. september 2025

[7] UiT tilbyr årsstudium i kvensk og bachelor- og masterstudier i kvensk og finsk. Blant forskningsprosjektene finner vi UngKven, Kasuta: Å vokse opp med kvensk og nordfinsk bakgrunn og InvolveMENT.

Tiltak: Innføre en bevisst bruk av språk og symboler for å oppnå et inkluderende mangfold i kommunikasjon og informasjon

Kommunikasjonsplattformen for UiT 2024-2030 skal fremme konstruktiv dialog, godt ytringsklima, en opplyst samfunnsdebatt og styrke et mangfold av ulke stemmer og kritiske perspektiv, og bidrar til at UiT har en bevisst bruk av språk og symboler for å oppnå et inkluderende mangfold i kommunikasjon og informasjon.

Tiltak: Styrke mangfoldet i ulike interne og eksterne arrangement, og i formidlingsarbeid

Program nasjonale stemmer, innenfor satsingen UiT Talent formidling, ble etablert i 2025. Ti vitenskapelige ansatte får årlig utvikle og prøve ut nye formidlingskonsepter på sentrale samfunnsarenaer, bygge intern kompetanse og erfaring, og være en inspirasjon for andre forskere. Kjønnsbalanse og andre mangfoldsparametere er tungt vektet i utvelgelsen av de ti deltakerne. Gjennom dette tiltaket har vi styrket mangfoldet i ulike interne og eksterne arrangement.

UiT har, gjennom RKBU-Nord, bidratt til utvikling av en modell, Relæxt, for tilrettelagte og tilpassede kulturopplevelser for barn og unge med ulike funksjonsvariasjoner. Relæxt er kulturopplevelser med en hysj-fri sone og med blant annet verter inne i salen for å assistere publikum. Målet er at sårbare grupper skal gis mulighet til å delta på kulturarrangement, og gi opplæring til arrangører som ønsker å tilrettelegge forestillinger for publikum med ulike funksjonshindringer. Gjennom dette tiltaket har UiT styrket mangfoldet i formidlingsarbeidet.

Tiltak: Markere merkedager som Samenes nasjonaldag, Den internasjonale kvinnedagen, Kvenfolkets dag, FN-dagen mot diskriminering, Verdensdagen for psykisk helse, FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne og delta i og arrangere Pride-arrangement ved alle UiTs studiesteder

I 2025 markerte UiT Samenes nasjonaldag (6. februar), den internasjonale kvinnedagen (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. Studentparlamentet arrangerte Black History Week med støtte fra likestillings- og mangfoldsmidlene.

Videre arbeid

UiT lanserer i 2026 fire mikroemner som omhandler likestilling, inkludering og mangfold som skal være relevant for fremtidige studier og arbeidsliv. Dette er digitale enkeltemner på 2,5 studiepoeng som er åpen for alle med generell studiekompetanse eller realkompetanse.

I 2025 fikk universitetet i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet i å foreslå en plan for et nasjonalt kompetansesenter om fornorskningspolitikk og urett. Oppdraget aktualiserer spørsmål om hvordan UiT skal arbeide for økt mangfold og anerkjennelse av samisk og kvensk tilstedeværelse på universitetet. Dette vil det bli jobbet med i 2026.

I 2026 vil vi jobbe videre med å vurdere hvilke fagmiljøer som kan være vertskap for markering av FN-dagen mot diskriminering (1. mars), verdensdagen for psykisk helse (10. oktober) og FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne (3. desember).

2.4 Studentrekruttering

Strategien slår fast at UiT skal tilby forskningsbasert utdanning av høy kvalitet på tvers av profesjon og disiplin, og videreutvikle en bred studieportefølje tilpasset den demografiske utviklingen og samfunns- og næringsliv i nord. UiT hadde 16 675 registrere studenter høsten 2025. Det er en liten økning siden 2024 (16 610), men færre enn i 2021 (17 810)[8]. Framskrivinger viser at ungdomskullene vil gå ned, noe som vil føre til større konkurranse om studentene.

Mål: Rekruttere et mangfold av studenter

UiT skal jobbe for økt sosial mobilitet og forebygge utenforskap. Da må vi rekruttere studenter som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Direktorat for høyere utdanning og kompetanse sitt notat Mangfold og inkludering i høyere utdanning (2024) viser at unge av foreldre med høyere utdanning har samlet større sannsynlighet for å ta og gjennomføre høyere utdanning. Den viser også at unge i sentrale strøk er mer tilbøyelig til å studere enn unge som vokser opp i distriktene, og at unge fra distriktene velger i større grad kortere og profesjonsrettede utdanninger. Det viktig at UiT rekrutterer bredt, både for å bidra til sosial

[8] Tall fra DBH, rapport Registrerte studenter (enkeltår)

mobilitet og til at landsdelens arbeidsliv får den kompetansen som trengs. I handlingsplanen har vi tre tiltak som er slått sammen til ett tiltak i denne redegjørelsen.

Tiltak: Gjennomføre markedskampanjer rettet mot underrepresenterte grupper i studentrekruttering, utarbeide informasjonsmateriell som reflekterer mangfoldet ved UiT og aktivt bruke ulike rollemodeller i rekrutterings- og motiveringsarbeid.

UiT vedtok i 2024 en studentrekrutteringspolitikk som skal sikre et effektivt og målrettet rekrutteringsarbeid rettet mot differensierte og sammensatte målgrupper. En av føringene er at universitetet skal være en pådriver for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Gjennom dette tiltaket har universitetet fått en politikk for å gjennomføre markedsføringskampanjer rettet mot underrepresenterte grupper i studentrekruttering, informasjonsmateriell som reflekterer mangfoldet ved UiT og aktiv bruk av ulike rollemodeller i rekrutterings- og motiveringsarbeid.

Videre arbeid

Det er et langsiktig arbeidet å rekruttere studenter som gjenspeiler befolkningen, bedre kjønnsbalansen i en rekke av våre studieprogrammer og rekrutterte internasjonale studenter til våre gradsprogrammer. For å bidra til flere samisktalende leger i fremtiden tredoblet UiT kvoten for samisk talende søkere til medisinstudiet i 2025. Rekruttering av studenter vil fortsatt være et viktig innsatsområde i revidert handlingsplanen som vil være gjeldende fra 2027.

Mål: Fremme kjønnsbalanse i studieprogrammene

I Norge utgjør kvinner om lag 60 % av studenter innen høyere utdanning[9]. Det anses som kjønnsbalanse når det er minst 40 % av ett kjønn. Kvinner og menn søker seg imidlertid til ulike studieområder som gir flere studier med svært skjev kjønnsbalanse. Det er et mål i regjeringens strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030 at det blir mer kjønnsbalanse i høyere utdanning. Å fremme kjønnsbalanse i studieprogrammer bidrar til et mer likestilt samfunn, men for universiteter og høgskoler betyr det også til at det blir flere av det underrepresenterte kjønn å rekruttere videre til vitenskapelig karriere.

[9] Tallet er hentet fra DBH, rapport Registrerte studenter (enkeltår)

Tiltak: Iverksette tiltak for å bedre rekrutteringen til studieprogram med færre enn 25 % andel studenter av det underrepresenterte kjønn

Høsten 2025 var andelen kvinnelige studenter 60 % ved UiT. Bachelorprogrammer innen realfag og teknologi hadde mellom 62-86 % mannlige studenter, mens bachelorprogrammer innen helsefag, humaniora og barnehagelærer hadde mellom 63-100 % kvinner.[10]

Ved UiT er prosjektet Gutter og helsefag hovedtiltak for å rekruttere menn til helse- og omsorgssektoren. Prosjektet startet i 2023 og gjennomføres i samarbeid med NTNU, Nord universitet, Høgskulen i Molde og OsloMet. Piloten ble finansiert av Bufdir, men for 2026 er prosjektet tildelt 2 millioner kroner over statsbudsjettet for å starte en nasjonal utvidelse. UiT bidrar også med egne midler til prosjektet.

Prosjektet Mangfold i STEM ved NT-fak er tildelt balansemidler fra Forskningsrådet for perioden 2024-2026. Målet er å bidra til rekruttering av studenter og ansatte til disse fagområdene ved å øke kunnskap om det eksisterende mangfoldet i fagene, og bruke rollemodeller med forskjellige bakgrunner for å vise mulighetene innen STEM-fagene. Kjønnsbalanse er en viktig del av dette mangfoldet.

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

Jentenettverket ved IVT-fak ble etablert i 2021 som en del av prosjektet Jentene overtar IVT-fakultetet på UiT finansiert med BALANSE-midler fra Forskningsrådet. Studentforeningen JeNTe-fak ble opprettet i 2023. Formålet er å inkludere og støtte kvinnelige og ikke-binære studenter ved NT-fak: JeNTe-fak | Samskipnaden

Formålet med disse nettverkene er å beholde studenter av det underrepresentere kjønn, og utvikle rollemodeller for nye studenter på utdanningene. De to fakultetene med færrest kvinnelige studenter har etablert studentnettverk.

[10] Tallene er hentet fra DBH, rapport Registrerte studenter (enkeltår)

Videre arbeid:

I det videre arbeidet vil det være viktig å dra veksler på de erfaringene som gjøres i prosjektene Gutter og helsefag og Mangfold i STEM, og andre prosjekter som skal bidra til økt kjønnsbalanse ved UiT.

Mål: Kjønnsbalanse i studentdemokratiet

Studentparlamentet er studentenes øverste organ. Studentutvalgene og campustingene er de lokale studentdemokratiene på fakultetene og campusene. Universitetet sikrer studentmedvirkning på alle nivå i organisasjonen, og har studentrepresentanter i universitetsstyret og i en rekke utvalg.

Tiltak: Oppfordre studentparlamentet til å arbeide for kjønnsbalanse i representasjon i alle grupper og utvalg

I studentparlamentets arbeidsprogram for studieåret 2025/2026 ble det tatt inn at studentparlamentet skal arbeide for kjønnsbalanse i representasjon i alle grupper og utvalg, og arbeide for å oppfordre at studenter uansett bakgrunn til å stille til studentverv. Det ble også tatt inn at grupper og utvalg bør ha et mangfold av personer for å få frem ulike perspektiver og meninger.

Videre arbeid:

Studentparlamentet vedtok en resolusjon 27. mai 2026 om at mangfoldet av studenter skal blir hørt og representert. Avtroppende leder for Studentparlamentet avtroppende utdannings- og mangfoldsansvarlig ved Studentparlamentet skrev leserinnlegg i Nordnorsk debatt om denne resolusjonen: Studentparlamentet, UiT, UiT Norges arktiske universitet | Mangfoldet skal høres – Studentparlamentet tar ansvar Resolusjonen vil følges opp av det påtroppende studentparlamentet.

2.5 Rekruttering og karriereutvikling for ansatte

Strategien fremholder at UiT skal identifisere og bryte ned karrierebarrierer og ha en helhetlig rekrutterings- og personalpolitikk. Handlingsplanen har tiltak for å bedre kjønnsbalansen og utnyttelsen av mangfoldet i vitenskapelige karrierer. Nye utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger og ansettelser i rekrutteringsstillinger trådte i kraft 1. august 2025. Den inkluderer UiT-CAM-matrisen for vurdering i vitenskapelige karrierer som skal benyttes som veileder ved utlysning av

stillinger, og i vurdering av søknader på stilling og kompetanseopprykk. Intensjonen er et bredere spekter av akademisk arbeid blir meritterende.

Mål: Sikre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger

I 2025 var det totalt 3686,8 årsverk (55,5 % kvinner) ved UiT. Det anses som kjønnsbalanse når det er minst 40 % av det ene kjønn. Blant universitetslektorer var det en overvekt av kvinner, mens det i rekrutteringsstillinger (stipendiat og postdoktor), førstestillinger (førstelektor og førsteamanuensis) og vitenskapelige toppstillinger (dosent og professor) anses for å være kjønnsbalanse, se tabell 1.

Tabell 1 Antall ansatte og andel kvinner i utvalgte stillingskoder for 2025

Stillingskoder	Årsverk	Årsverk kvinner i prosent
Dosent	23,60	42,37
Forsker uten doktorgrad (1108)	40,73	52,78
Forsker med doktorgrad (1109 og 1110)	118,02	44,48
Forsker toppstilling (1183)	11,10	75,68
Førsteamanuensis	414,33	52,78
Førstelektor	80,20	50,62
Høgskolelærer	41,78	39,01
Postdoktor	110,62	46,03
Professor	385,93	46,62
Stipendiat	417,67	55,22
Universitetslektor	346,57	66,17

Kilde: DBH (tallene inkluderer ikke bistillinger)

UiT har jobbet målrettet i flere tiår med å øke kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger (dosent og professor). Å bruke den nasjonale ordningen med opprykk i vitenskapelige stillinger[11] har vært et viktig virkemiddel for å få flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger. I perioden 2010-2022 gjennomførte UiT flere institusjonelle opprykksprosjekter. Andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger (dosent/ professor) økte fra 25 % i 2010 til 46 % 2025.

Tabell 2 Antall (andel kvinner) årsverk dosent- og professorstillinger ved UiT 2023-2025

Fakultet	2023	2024	2025
Helsefak	110,6 (53,4%)	111,8 (55,6 %)	107,45 (55,2%)
Jurfak	12 (25%)	12,7 (21,3 %)	12,7 (29,1%)

[11] Forskrift til universitets- og høyskoleloven, § 3-13 Adgang til å søke opprykk

BFE-fak	70,6 (39,6%)	75,1 (41,3%)	74,1 (40,5%)
HSL-fak	114,2 (59,7%)	112,1 (63%)	111,7 (60,3%)
IVT-fak	14,05 (28,5%)	14,05 (21,4%)	13,75 (21,8%)
NT-fak	65,07 (23%)	66 (20,3%)	65,4 (20,5%)
UMAK	21,33 (55%)	21,55 (53,6%)	21,43 (52,5%)
UB	2 (50%)	3 (66,7%)	3 (66,7%)
Sum	**409,85 (46,4%)**	**416,3 (47,2%)**	**409,53 (46,4%)**

Kilde: DBH (tallene inkluderer ikke bistillinger)

Kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger varierer mellom fakulteter/ enheter, se tabell 2. Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstilling og ansettelse i rekrutteringsstillinger ved UiT åpner opp for at man ved rekruttering til fagmiljøer med skjev kjønnsbalanse, kan skrive i stillingsutlysninger at man oppfordrer det underrepresenterte kjønn til å søke. Det er også anledning til å benytte moderat kjønnskvotering til mellomstillinger og vitenskapelige toppstillinger. Dette benyttes i noen tilfeller. I og med at behovene for å fremme kjønnsbalanse varierer mellom fakulteter, institutter og fagmiljøer, er det avgjørende at tiltak er utledet av lokale behov. Handlingsplanen har fire tiltak som kan sees som en verktøykasse for fagmiljøer med skjev kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.

Tiltak: Evaluere om krav til letekomiteer i utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk som bidrar til kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

I de nye utfyllende bestemmelsene for ansettelse og opprykk er det ikke lenger krav om bruk av letekomiteer i forkant av utlysning til vitenskapelig stilling på fagområder med særlig skjev kjønnsbalanse. Fagmiljø kan opprette letekomiteer og foreta aktive søk i sine nettverk i forkant av utlysning. Det må gjøres på en måte som er åpen og ivaretar likebehandlingsprinsippet.

Tiltak: Iverksette rekrutteringstiltak i fagmiljøer med særlig skjev kjønnsbalanse blant vitenskapelige ansatte

Både IVT-fak og NT-fak benytter letekomiteer før utlysning av faste førsteamanuensis og professorstillinger. Letekomiteene har hatt et spesielt ansvar for å finne frem til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Instituttene har ellers brukt sine faglige nettverk til å informere om utlyste stillinger. UMAK vedtok i 2025 en lokal tiltaksplanplan som legger opp til mer systematisk arbeid med blant annet letekomiteer.

Tiltak: Benytte startpakker som kan bestå av stipendiater, postdoktorer og/ eller ekstra driftsmidler ved rekruttering til fakulteter/ enheter der ett kjønn er særlig underrepresentert

Det var ingen fakulteter/ enheter som benyttet seg av startpakker ved ansettelse i 2025.

Tiltak: Innføre mentorordninger for nyansatte kvinnelige førsteamanuenser, postdoktorer og forskere på enheter/ fagområder med få kvinner i vitenskapelige toppstillinger

BFE-fak opplyser at prosjektet Kvinner i starten av sin karriereutvikling (KiKuT) som startet i 2021 nå er avsluttet. Formålet var å bidra til bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger gjennom å tilby mentor til kvinnelige førsteamanuenser som står på første trinn i opprykksprosessen. Prosjektet har bidratt til en økning i andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger fra 33,3 % i 2019 til 40, 5 % i 2025.

IVT opplyser at de tilbyr kvinner i fast vitenskapelig stilling en faglig mentor med ansvar for undervisnings- og forskningsmessig karriereutvikling. Søkeren får oppnevnt en mentor for en periode på ett år, med 10-12 møter på 1-2 timers varighet. Mentor skal være en erfaren professor. Det var ingen som benyttet seg av ordningen i 2025.

Jurfak har et karriereporosjekt med fokus på karriereutvikling i en akademisk karriere for begge kjønn. Dette er en videreutvikling av et opprykksprosjekt for kvinner, men som nå inkluderer alle vitenskapelige ansatte.

Videre arbeid

I det videre arbeidet vil det være relevant for instituttledere å nærmere identifisere karrierebarrierer i fagmiljøene ved instituttet, og vurdere hensiktsmessige tiltak. Det kan være aktuelt å kombinere medarbeider- og utviklingssamtaler med karriereplaner og mentorordninger for vitenskapelige karriereutvikling. Det vil også være interessant å se nærmere på sammenhengen mellom å øke kjønnsbalanse i studieprogrammer, og rekruttering av ansatte til fagmiljø med skjev kjønnsbalanse.

Mål: Øke mangfoldet blant faste vitenskapelige ansatte og ansatte i lederposisjoner

UiT skal bruke mangfold som fortrinn i samskapende arbeid, og som grunnlag for å bygge ledende fagmiljøer jf. strategien. Handlingsplanen skal bidra til økt (utnyttelse av) mangfold blant vitenskapelige ansatte, og blant ansatte i lederposisjoner. Det eneste datagrunnlaget UiT

har for å synliggjøre etnisk mangfold er ansattes statsborgerskap. Det gir en indikasjon på hvor mange vi har rekruttert fra utlandet.

I 2025 var andelen utenlandske statsborgere på 23,2 % for hele UiT. Andelen stipendiater og postdoktorer med utenlandsk statsborgerskap var på henholdsvis 48 % og 81 %. For faste vitenskapelige ansatte i førsteamanuensis og professorstilling var andelen med utenlandsk statsborgerskap 26 % for begge stillingskodene. Det var færrest ansatte blant med utenlandsk statsborgerskap i faglige lederstillinger (rektor, dekan, prodekan og instituttleder) der antallet var under fem. Vi har ikke data som forteller oss noe om rekruttering av norske statsborgere med innvandrer- eller minoritetsbakgrunn, eller status for bredden i det etniske mangfoldet blant ansatte ved universitetet.

En internasjonal studie viser positiv sammenheng mellom etnisk mangfold i forskningssamarbeid og vitenskapelig gjennomslagskraft. Det var en siteringsgevinst på om lag 10,6 % for enkeltartikler og 47,7% for individuelle forskere over tid. (AlShebli et al. 2018). Det er ikke et mål at alle forskningsmiljø skal mange internasjonale forskere, men heller at man i rekruttering av vitenskapelige ansatte er bevisst på at ulike former for mangfold i en forskergruppe kan bidra til flere perspektiver som kan bringe forskningen videre.

Tiltak: Opplæring av bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg om ubevisste skjevheter og vektlegging av mangfold i rekruttering av vitenskapelige ansatte

I forbindelse med innføring av UiT-CAM-matrisen er det behov for opplæring av bedømmelseskomiteer og ansettelsesutvalg i bruk av denne veilederen. Dette kan kombineres med opplæring i hvordan ubevisste skjevheter kan påvirke vurdering av vitenskapelige arbeider, og hvordan denne kan kompenseres for. Tiltaket ble ikke gjennomført i 2025.

Tiltak: Etterspørre likestillings- og mangfoldskompetanse ved rekruttering av ledere

Det har vært skrevet inn som ønskelig kvalifikasjon i utlysning av noen lederstillinger, men ikke systematisk for alle lederstillinger.

Videre arbeid

Arbeidet med å øke bevissthet om hvordan vi kan utnytte mangfoldet i forskningsmiljøer handler både om rekruttering til vitenskapelige stillinger, og om forskningsledelse. I KiMU Kurs i mangfoldsledelse i UHI-sektoren modul 1 gir opplæring i kognitive skjevheter som kan

gjøre seg gjeldende i rekrutteringsprosesser, og hvordan disse kan håndteres. Modul 4 handler om inkluderende forskningsledelse. UiT vil i 2026 vurdere om den skal tas inn i lederopplæringen. Vi må vurdere hvordan vi også kan jobbe for å utvide bevisstheten om å utnytte mangfoldet når det gjelder flere variabler enn etnisitet.

Mål: Øke antallet ansatte med funksjonsnedsettelser

Som arbeidsgiver skal UiT bidra til å forebygge utenforskap i samfunnet. I regjeringens fellesføringer i tildelingsbrev til alle statlige virksomheter er det krav om positiv utvikling i antall ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne. Rapporten Fremmere og hemmere for inkluderingsarbeid i statlig tariffområde (2022) utarbeidet av Oslo Economics på oppdrag for Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, legger vekt på at statlige virksomheter kan benytte seg av administrative ansettelser i inntil seks måneder eller ett år for å øke antallet ansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV. Den anbefaler at man setter av ressurser til inkluderingsarbeidet, definerer roller og ansvarsområder, utfører holdningsskapende arbeid blant ledere, og etablerer et godt samarbeid med NAV. For å få til dette har vi to tiltak i handlingsplanen.

Tiltak: Inngå avtaler med NAV om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CVen

I 2025 etablerte UiT et inkluderingsprosjekt for å administrativt ansette personer med nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CVen i midlertidig stilling for en 6 eller 12 måneders periode. Ansettelsene er i tillegg til ordinær bemanning, med egen finansiering av stillingene. UiT har mål om 10-12 slike ansettelser i året. I 2025 ble det ansatt 9 personer i dette prosjektet. For mer informasjon se rapportens del 3.

Tiltak: Gjennomføre kompetansehevingstiltak om tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne

Tiltaket må sees i sammenheng med inkluderingsprosjektet.

Videre arbeid

Inkluderingsprosjektet videreføres i 2026 og 2027.

2.6 Integrering av studenter og ansatte med ulike bakgrunner

Strategien sier at UiT skal legge til rette for at studenter og ansatte inkluderes i sine arbeids- og læringsmiljø uavhengig av deres bakgrunn. I handlingsplanen er innsatsen konsentrert om det lovpålagte arbeidet med individuell tilrettelegging for studenter og ansatte, inkludering av skeive i sine arbeids- og læringsmiljø, og mottak av studenter og ansatte fra utlandet.

Mål: Sikre inkludering av studenter og ansatte med funksjonsvariasjoner

Å sørge for at studenter og ansatte med funksjonsvariasjoner får individuell tilrettelegging i lærings- og arbeidsmiljøet er lovpålagt arbeid for universitetet[12]. Dette er viktig for å bidra til å fjerne barrierer for å bedre tilgang til utdanning og deltakelse i arbeidslivet.

Tiltak: Etablere tilretteleggingsrutiner for studenter med funksjonsvariasjoner

UiT har etablert tilretteleggingsforum for studierådgivere som arbeider med tilrettelegging for studenter i læringsmiljøet, og det er under utvikling en fellestjeneste for individuell tilrettelegging for studenter.

Tiltak: Etablere tilretteleggingsrutiner for ansatte med funksjonsvariasjoner

I arbeidslivet er det leders oppgave å følge opp ansatte, og bidra med tilrettelegging for at ansatte skal kunne være jobbe til tross for redusert funksjons- eller arbeidsevne er en lederoppgave. Arbeidet skal støttes opp om i virksomheten. UiT har informasjon til ledere om tilrettelegging av arbeidsforhold i arbeidsstøtte for saksbehandlere og ledere på personalområdet: Arbeidsstøtte: Starte og slutte | UiT der det lenkes til Tilrettelegging | Statens arbeidsgiverportal.

Videre arbeid

UiT vil jobbe videre med etablering av fellestjeneste for individuell tilrettelegging for studenter. I løpet av 2026 vil universitetet vedta ny livsfasepolitikk som vil legge føringer på leders oppfølging av sine medarbeidere, og arbeidsgivers ansvar å tilrettelegge for arbeidstakere i ulike livsfaser.

[12] Likestillings- og diskrimineringsloven § 21 og 22, Universitets- og høyskoleloven § 10-5 og Arbeidsmiljøloven § 4-1.

Mål: Sikre inkludering av studenter og ansatte som er skeive

En undersøkelse om skeives levekår viser at mange skeive, og særlig transpersoner, har opplevd trakassering, negative kommentarer og negativ oppførsel på sine arbeids- og studiesteder (Andersen et al. 2021). Å legge til rette for at skeive ikke diskrimineres i ansettelsesprosesser og karriereløp er statlig arbeidsgiverpolitikk, og statens arbeidsgiverportal gir anbefalinger for en mer inkluderende arbeidsplass for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023-2026) legger vekt på at kjønns- og seksualitetsmangfold skal ivaretas i arbeidet for likeverdige offentlige tjenester. UiT ønsker å sikre inkludering av studenter og ansatte som er skeive med to tiltak i denne handlingsplanen.

Tiltak: Øke kunnskap og bevissthet om kjønns- og seksualitetsmangfold blant studenter og ansatte, for eksempel gjennom kurs, workshops og undervisning

NT-fak arrangerte i november 2025 frokostseminaret Barrierer til STEM - Rosa kompetanse | UiT i regi av Balanseprosjektet «Mangfold i STEM». Formålet var å gi innsikt i hvordan man kan bidra til et arbeids- og læringsmiljø der alle føler seg respektert uavhengig av kjønn, seksualitet eller kjønnsidentitet.

Tiltak: Øke andelen kjønnsnøytrale toalett med mål om at hvert bygg skal ha kjønnsnøytrale toalett.

Tiltaket ble ikke gjennomført i 2025.

Videre arbeid

Begge tiltakene følges opp i 2026.

Mål: Sikre inkludering av studenter og ansatte fra utlandet

UiT har ambisjon om å utvikle flere internasjonalt ledende fagmiljøer, ha attraktive utdanningstilbud av høy kvalitet og være en foretrukket partner for internasjonale aktører. Universitet rekrutterer studenter og ansatte fra hele verden. Høsten 2025 mottok UiT 711 internasjonale studenter fra 41 ulike land. Dette inkluderer både utvekslingsstudenter[13] og

[13] Landene med høyest antall utvekslingsstudenter er Tyskland (99) Frankrike (78), Danmark (59) og Sverige (33), jf. nyhetssak fra UiT 6. august 2025: – Beriker lokalsamfunn i Nord-Norge | UiT

gradsstudenter. I 2025 ble det ansatt 101 personer med utenlandsk statsborgerskap, og det var til sammen ansatte med 80 ulike statsborgerskap det året[14]. Handlingsplanen har flere tiltak som skal bidra til at studenter og ansatte blir inkludert i sine lærings- og studiemiljøer.

Tiltak: Videreutvikle mottaksrutiner for studenter fra utlandet

UiT arrangerer hver høst før semesterstart Debut Week International – Orientation Programme for International students på alle fire campuser. Formålet er å hjelpe studentene til å finne seg til rette på UiT og få en god start på studiehverdagen ved UiT.

Tiltak: Videreutvikle mottaksrutiner for ansatte fra utlandet

Det enkelte fakultet/ enhet har rutiner for å motta nye ansatte, og Seksjon for internasjonalt samarbeid i Fellesadministrasjonen arrangerer velkomstmøter hvert semester, og de sosiale møteplassene Arctic Sun Celebration på våren og Arctic Polar Night Celebration på senhøsten hvert år. Informasjon finnes på denne nettsiden: Staff mobility | UiT

Tiltak: Tilby utenlandske ansatte innføring i hovedprinsippene for medvirkning i norsk arbeidsliv

Seksjon for internasjonalt samarbeid i Fellesadministrasjonen arrangerer workshopen «Working in the Arctic» hvert semester i Tromsø, hvert vårsemester i Narvik. Her inngår det en innføring i hovedprinsippene for medvirkning i norsk arbeidsliv. Informasjon om workshopen finnes på denne nettsiden: Staff mobility | UiT

Tiltak: Tilby norskopplæring til nyansatte med behov og mulighet til å inkludere timer til norskopplæring i arbeidsplanene

UiT tilbyr norskopplæring til utenlandske studenter og ansatte. De fleste utenlandske ansatte som trenger norskopplæring jobber ved campus i Tromsø, men også campus Narvik har en del utenlandske ansatte. Nybegynnerkursene som er uten studiepoeng (A1, A2 og B1) er kun for registrerte studenter og ansatte. Kursene gjennomføres med fysisk undervisning i Tromsø. Ansatte har også anledning til å delta på kurset «Digital norskopplæring for ansatte» som også

[14] De ti mest utbredte utenlandske statsborgerskapene blant ansatte i 2025 var tysk (148), svensk (79), indisk (57), amerikansk (52), finsk (46), fransk (46), britisk (45), russisk (45), italiensk (42) og dansk (42)[14]. De fleste av dem ansatt i vitenskapelige stillinger. Data er hentet fra SAP.

gjennomfører for disse nivåene. UiT tilbyr også studiepoenggivende kurs i Norsk trinn 3 som tilsvarer nivå B2. Mer informasjon om kursene som tilbys finnes her: Norwegian Language Courses and Programmes – Campus Tromsø | UiT

Fakultetene oppgir at institutter tilrettelegger for å at ansatte skal følge norskundervisning, få delta på språktrening og ta eksamen i arbeidstiden, men det varierer hvorvidt dette legges inn i arbeidsplanene.

Tiltak: Tilby ansatte opplæring i flerkulturelle arbeidsplasser – hvordan man leder flerkulturelle arbeidsfellesskap med en ikke-diskriminerende praksis

Det har ikke vært gitt tilbud om dette i 2025.

Tiltak: Arrangere internasjonal uke/ dag for å synliggjøre UiT som et internasjonalt universitet

Dette ble ikke gjennomført i 2025.

Videre arbeid

I 2026 blir det igangsatt et administrativt arbeid med å forbedre påmønstring av nye ansatte ved hele universitetet. Dette vil bidra til å videreutvikle mottak av ansatte fra utlandet. KIMU Kurs i mangfoldsledelse modul 2 Interkulturell kompetanse handler om ledelse av flerkulturelle arbeidsmiljø, og kan vurderes innlemmet i UiTs lederopplæring.

2.7 Trygge og inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Strategien sier at vi skal ha et godt arbeids- og læringsmiljø, og være ett universitet der alles bidrag og ansvar teller. Målet for dette innsatsområdet er å sørge for at studenter og ansatte har like muligheter for aktiv deltakelse og medvirkning i sine arbeids- og læringsmiljøer. Både SHOT-undersøkelse fra 2022 og ARK-undersøkelse fra 2024 viser a det er studenter og ansatte ved UiT som opplever trakassering og diskriminering i sine arbeids- og læringsmiljøer. Derfor har UiT flere tiltak som skal bidra til å forebygge slike hendelser.

Mål: Sørge for nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering

Tiltak: Videreutvikle varslingsrutiner og kanaler, på norsk og engelsk, og jobbe for at alle ansatte og studenter skal kjenne til kanalene

Arbeidet med å videreutvikle varslingsrutiner er igangsatt. Det er blant annet gjort forenklinger på nettsiden Si ifra! Den er lett tilgjengelig fra menyen på UiTs landingsside.

Tiltak: Utarbeide lett tilgjengelig informasjonsmateriell knyttet til forebygging av trakassering og seksuell trakassering – både digitalt og fysisk, på norsk og engelsk

Tiltaket hører sammen med ovenstående tiltak, og vil være naturlig å ha klart når arbeidet med å forbedre varslingsrutinene er ferdigstilt.

Tiltak: Gjennomføre opplæring i forebygging av seksuell trakassering for studenter

UiT har etablert fast opplæring av kulltillitsvalgte studenter og studentrepresentanter i styrer råd og utvalg, i forebygging av trakassering og seksuell trakassering og i varslingsrutinene. Opplæringen gis i regi av Seksjon for læringsmiljø og utdanningskvalitet i Fellesadministrasjonen (SELU).

Tiltak: Innføre en gjennomgang av de etiske retningslinjene for veiledere og undervisere i opplæring av undervisnings- og veiledningspersonell (pedagogisk basiskompetanse og forskningsveiledning)

Tiltaket ble ikke gjennomført i 2025.

Tiltak: Gjennomføre opplæring for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud om forebygging av diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.

Tiltaket ble ikke gjennomført i 2025.

Tiltak: Innføre tema i oppstartssamtaler med nyansatte om forebygging av diskriminering, mobbing, trakassering og seksuell trakassering

Forebygging av diskriminering og trakassering er tema i påmønstringsprogram, nyansattseminarer eller oppstartssamtaler ved alle fakultetene.

Tiltak: Innføre tema om forebygging av ekskludering, diskriminering og seksuell trakassering i medarbeider- og utviklingssamtaler.

Tiltaket ble ikke gjennomført i 2025.

Videre arbeid

UiT vil jobbe videre med å iverksette tiltakene i 2026. Blant annet er UiT i prosess med å anskaffe et digitalt varslingssystem der håndtering av anonyme varsler vil bli forbedret. Dette blir tatt i bruk i løpet av 2027. I forbindelse med iverksetting av ny livsfasepolitikk vil det være behov for å revidere maler for medarbeider- og utviklingssamtale. Da vil vi se nærmere på hvordan tema om forebygging av trakassering og diskriminering kan bli en del av disse samtalene. Likestillingssentret KUN er engasjert til å holde kurs om godt arbeidsmiljø og forebygging av trakassering og diskriminering på alle fire campuser høsten 2026.

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027 refererer til forskning som viser at det er særlig innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika som utsettes for diskriminering i arbeidslivet (Midtbøen & Quillian 2021). Studier viser også at tre av fire unge samer har opplevd diskriminering, blant annet på bakgrunn av etnisitet, kjønn og bosted (Hansen og Skaar 2021), og at hatprat og hets mot samer er vanligst i Midt- og Nord-Norge (Norges institusjon for menneskerettigheter 2022). De stedene der samer oftest blir utsatt for hets og diskriminering er i lokalsamfunnet, på skolen og i arbeidslivet (Folkehelseinstituttet 2024). Regjeringen lanserte i 2025 handlingsplan mot hets og diskriminering av samer 2025-2030. UiTs videre arbeid med å forebygge diskriminering og trakassering må se til dette.

3 UiTs arbeid med å fremme likestilling og motvirke diskriminering i arbeidslivet

Aktivitets- og redegjørelsespliktens del 2 ber arbeidsgivere beskrive hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalpolitikk, strategier, retningslinjer, planer eller andre styrende dokumenter, samt hvordan likestillingsarbeidet er strukturert. UiT sin personalpolitikk er forankret i statlig personalpolitikk og avtaleverk.

3.1 Rekruttering

Personalpolitikken slår fast at likestilling, mangfold og inkludering er både en ressurs og en drivkraft i universitetets arbeid, og skal inngå i behovsvurderingen ved utlysning og tilsetting.

UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige rammebetingelser, infrastrukturer og arbeidsforhold for våre ansatte.

UiT praktiserer offentlig utlysning, åpenhet om vurderingskriteriene, kvalitativ vurdering og kvalifikasjonsprinsippet for å gjøre riktige ansettelser og fremme like muligheter for søkerne. Utlysningstekster for ledige stillinger ved UiT opplyser om at det er et personalpolitisk mål å være en arbeidsgiver som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og som tar i bruk potensialet i befolkningens samlede kompetanse. UiT ser inkludering og mangfold som en styrke og ønsker oss medarbeidere med ulik kompetanse, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. Søkere som har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, oppfordres til å krysse av for dette i jobbsøkerportalen. Er det kvalifiserte søkere, kalles minst én i hver gruppe inn til intervju, og det legges til rette for den som ansettes dersom det trengs. Utenom å velge ut riktige kandidater brukes ikke avkrysningene til noe annet enn anonymisert statistikk. Det vises til Arbeidsgiverportalen for mer informasjon.

Til alle utlyste stillinger ved UiT i 2025 var det totalt 8186 antall søkere der 139 (1,7 %) oppga å ha nedsatt funksjonsevne (egenrapportert i forbindelse med søknad). Av disse ble ti innkalt til intervju, og to ble ansatt i stilling. Det var 299 søkere som oppga å hull i CV. Av disse ble 22 innkalt til intervju og 8 ansatt i stilling. Statlige virksomheter skal kalle inn minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju til utlyste stillinger, forutsatt at søkeren er kvalifisert til stillingen. I 2025 var det 1120 søknader der søker hadde krysset av for innvandrerbakgrunn, og 84 ble innkalt til intervju. Av disse ble 27 ansatt ved UiT. (Tabell 3)

Tabell 3 Oversikt over antall søkere til utlyste stillinger som rapporterte om funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn eller hull i CV i 2025[15]

Grunnlag	**Antall søkere totalt**	**Påberopt i søknad**	**Innkalt til intervju**	**Ansatt**
Funksjonsnedsettelse	8186	149	10	2
Innvandrerbakgrunn	8186	1120	84	27

[15] Det er en viss grad av usikkerhet til disse tallene, da søkere kan misforstått hva som ligger i begrepene. Data fra hver utlysning er manuelt registrert av saksbehandlere for å produsere statistikk, det kan også være en mulig feilkilde.

Hull i CV	8186	299	22	8

Kilde: Jobbnorge

Inkluderingsprosjektet

UiT skal som statlig arbeidsgiver arbeide aktivt med mangfoldsrekruttering for å styrke det inkluderende arbeidslivet i staten. Det innebærer blant annet å ansette flere med nedsatt funksjonsevne. UiT har erfart at kvalifikasjonsprinsippet og konkurranse om faste, utlyste stillinger ved rekruttering er utfordrende når det gjelder å ansette personer med nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CV. I samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene ble ambisjonsnivået satt til ti ansettelser i året for 2025. For å nå dette målet etablerte UiT inkluderingsprosjektet med oppstart i 2025. Ambisjonsnivået for 2025 var 10-12 slike ansettelser, det ble satt etter drøfting med hovedtillitsvalgte.

I Inkluderingsprosjektet kan personer med nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CV ansettes administrativt i midlertidig stilling for en 6- eller 12-måneders periode, innenfor personalreglementets rammer. Ansettelsene er tenkt som et tillegg til ordinær bemanning, med egen finansiering av stillingene. Det er opprettet et samarbeid med NAVs jobbspesialister i prosjektet. De har bistått med personer i sin portefølje som kan være aktuelle for slike ansettelser, og har vært i kontakt med ledere på alle nivå i virksomheten. NAVs jobbspesialister har også bistått med veiledning både til de som ansettes og til ledere ved UiT. I 2025 ble det ansatt ni personer gjennom dette prosjektet.

I 2025 ble det ansatt totalt 18 personer ved UiT med nedsatt funksjonsevne og/ hull i CV. Av disse hadde ni svart i søknad på utlyst stilling at de hadde nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CV. Ni ansettelser var administrative ansettelser i midlertidige stillinger.

Resultatet for 2025 er en økning fra 2024 hvor det ble ansatt 2 personer med nedsatt funksjonsevne og/ eller hull i CV. Også i 2020 og 2021 var det 2 slike ansettelser i året.

3.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i staten er regulert av et omfattende lov-, regel- og avtaleverk. Ved en så stor og sammensatt virksomhet som UiT, er det store variasjoner i lønns- og arbeidsvilkår for ulike stillinger innenfor dette rammeverket. Det er gitt en oversikt over lønnsvilkår i kapittelet om faktisk kjønnslikestilling ved UiT. UiT produserer jevnlig

lønnsstatistikker med oversikt over lønn for de ulike stillingskodene, fordelt på kjønn og for de ulike enhetene. Dette er en kilde til å følge opp lønnsutvikling for ulike grupper over tid.

3.3 Karriere- og kompetanseutvikling

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. UiT har informasjon til ledere om de regulatoriske forholdene for kompetanseutvikling, og om hvordan man ivaretar likestilling og hindrer diskriminering i karriere- og kompetanseutvikling.

UiT har ambisjon om å tilby forutsigbare og likeverdige karriereløp, og bidra til å identifisere og bryte ned karrierebarrierer. Med ny personalpolitikk i 2025 ble det innført obligatoriske årlige medarbeider- og utviklingssamtaler med karriereplaner som verktøy for utvikling av ansatte. I arbeidsmiljøundersøkelsen for 2024 svarte 56 % at de hadde hatt medarbeider- og utviklingssamtale de siste 12 månedene. For å øke kompetansen om medarbeider- og utviklingssamtaler har UiT etablert en innsatsgruppe for karriere, og videreutviklet nettsider om karriere og kompetanseutvikling. Vi forventer at dette vil være høyere ved neste ARK-undersøkelse i 2027.

I 2025 har vi konsentrert innsatsen om påmønstring av nye ledere. Mange ledere er ansatt i åremålsstillinger, og det er et kontinuerlig behov for opplæring. For å sikre en helhetlig innføring i lederrollen lanserte UiT mot slutten av 2025 et digitalt introduksjonsprogram for nye ledere. Målet er å styrke lederes evne til å bruke eget handlingsrom, utøve tydelig ledelse og følge opp medarbeidere. Programmet legger vekt på å utøve ledelse der likestilling og mangfold blir ivaretatt.

Karriere- og kompetanseutvikling for vitenskapelige ansatte

UiT vedtok nye bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger og ansettelse i rekrutteringsstillinger i 2025, på bakgrunn av ny UH-lov og forskrift. Den inkluderer UiT-Cam, som er en matrise for vurdering i vitenskapelige karrierer ved UiT som skal benyttes som veileder ved utlysning av stillinger, i vurdering av søknader på stilling og ved kompetanseopprykk. Hensikten med en mer kvalitativ vurdering av vitenskapelige arbeider er å anerkjenne bredden i det vitenskapelige virket, og gjøre et bredere spekter av kompetanser meritterende.

UiT har innført en ordning om pedagogisk meritttering som skal øke status for arbeid med undervisning, og bidra til økt kvalitet på utdanningene. Ved utgangen av 2025 har UiT 48 (37 kvinner) meritterte undervisere. I de siste tre årene har 8-10 vitenskapelige ansatte årlig fått denne statusen. Det er om lag halvparten av de som søker. UiT skal jobbe videre for å få flere søkere og meritterte undervisere slik at vi når målet om 100 meritterte undervisere innen 2030. En dansk studie (Järvinen og Mik-Meyer 2024)[16] viser at kvinner i vitenskapelige stillinger ofte legger mer innsats i undervisning enn sine mannlige kolleger, men at dette arbeid som ikke meritteres. Å anerkjenne undervisning som viktig for å øke kvaliteten på utdanningene, og gjøre det meritterende kan bidra til mer likestilte akademiske karrierer.

3.4 Tilrettelegging

UiT er omfattet av IA-avtalen for 2025-2028. Den har som mål å skape et inkluderende arbeidsliv med plass til alle, ved å forebygge sykefravær og frafall, og dermed bidra til økt sysselsetting. Forebygging og oppfølging av sykefravær har vært et prioritert område for UiT i 2025. Flere fakulteter/ enheter har samarbeid med Bedriftshelsetjenesten eller NAV i dette arbeidet. UiTs arbeid for tilrettelegging i arbeidsforholdet for å redusere ansattes sykefravær redegjør vi for i Årsrapport om helse, miljø og sikkerhet (HMS) for 2025 med prioriteringer for 2026.

3.5 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

UiT skal være en fleksibel og inkluderende arbeidsgiver som gjør tilpasninger ut fra alder, funksjonsevne og livsfase, jf. personalpolitikken. Det er leders ansvar å følge opp medarbeidere med tanke på livsfasetilpasning. I ny personalpolitikk fra 2025 er alle ledere og medarbeidere pålagt å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler, der også livsfasetilpasning kan være tema. UiT jobber med å få på plass en egen livsfasepolitikk i løpet av 2026.

3.6 Forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

ARK-undersøkelsen viser at ansatte ved UiT opplever arbeidsmiljøet som godt, og det har vært en positiv utvikling i ansattes opplevelse av sentrale arbeidsmiljøforhold. ARK-undersøkelsen viser at 8,45% av ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel de siste månedene. Diskriminering og trakassering er de mest vanlige typene uakseptabel

[16] Järvinen, M., Mik-Meyer, N. 2024. *Køn og karriere i akademia*. Bak facaden. Hans Reizels Forlag.

oppførsel, og faglig uenighet den vanligste grunnen til diskriminering. Følgende tiltak er anbefalt for å redusere dette:

- Utvikle arbeidsmiljøene slik at de oppleves som aksepterende, anerkjennende og verdsettende.
- Fremme god informasjonsflyt og gode medvirkningsprosesser. Dette er også en del av arbeidet med å følge opp funnene i internrevisjonens rapport i 2024 Styring, ledelse og medvirkning på nivå 3 (KPMG).
- Legge til rette for gjensidig læring og utvikling i arbeidsmiljøene.
- Skape rom for mangfold i meninger, perspektiv og etnisitet.
- Videreutvikling av varslingsrutiner og Si fra-siden.

Forventet effekt av tiltak er at antall ansatte som rapporterer om opplevelse av uakseptabel oppførsel, diskriminering og trakassering går signifikant ned i neste ARK-undersøkelse ved UiT.

4 Redegjørelse for kjønnsbalanse ved UiT i 2025

I dette kapittelet presenteres data for kjønnslikestilling ved UiT per 1.7.2025.[17]

Tabell 4 Kjønnsfordeling totalt blant ansatte ved UiT i 2025

	Antall	Andel
Antall kvinner	2465	56 %
Antall menn	1675	44 %
Totalt	3840	

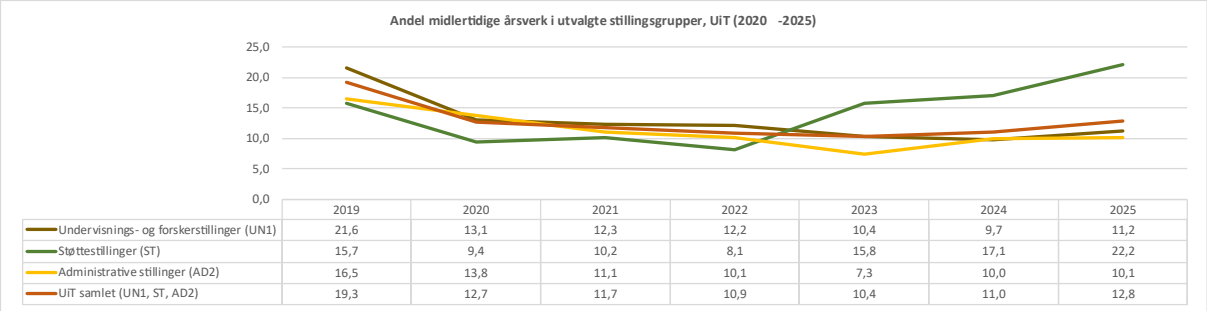
Kilde: SAP

På et aggregert, virksomhetsnivå var det litt flere kvinner enn menn som var ansatt ved UiT.

Midlertidig ansatte ved UiT i 2025

Antall midlertidig ansatte økte ved UiT i 2025 fra 2024. Rapporterte data til Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) viser økning i andelen midlertidige ansatte innenfor alle tre stillingskategoriene som man beregner midlertidighet for, og særlig for tekniske støttestillinger og undervisnings- og forskerstillinger, se figur 1.

[17] Alle tallene er ikke inkludert bistillinger/ ekstraerverv og lærlinger. Bistillinger er små stillinger, ofte på 20% stillingsandel, hvor den ansatte har sin hovedstilling ved en annen arbeidsplass.



	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Undervisnings- og forskerstillinger (UN1)	21,6	13,1	12,3	12,2	10,4	9,7	11,2
Støttestillinger (ST)	15,7	9,4	10,2	8,1	15,8	17,1	22,2
Administrative stillinger (AD2)	16,5	13,8	11,1	10,1	7,3	10,0	10,1
UiT samlet (UN1, ST, AD2)	19,3	12,7	11,7	10,9	10,4	11,0	12,8

Figur 1 Andel midlertidige årsverk i utvalgte stillingsgrupper ved UiT 2019-2025

Veksten i andelen midlertidige ansatte i tekniske støttestillinger knytter seg i stor grad til forskningsteknikere på kortere engasjementer i store pågående befolkningsundersøkelser som Saminor og Tromsø-undersøkelsen ved Det helsevitenskapelige fakultet.

Innenfor vitenskapelige stillinger var det 11,2 % midlertidige ansettelser. Økningen var i hovedsak i forskerstillinger, som siste år økte med 18,5 midlertidige årsverk til en andel på 42,2 %.

Innenfor administrative stillinger gikk andelen midlertidige opp fra 2023 til 2024 og var fortsatt i 2025 rundt 10 %. Noen av disse stillingene er på samme måte som for støttestillinger knyttet til større forskningsprosjekter. Det har vært en økning i midlertidige ansettelser fra 6,9 % i 2024 til 9,1 % i 2025 i Fellesadministrasjonen ved UiT, hvor 37 % av disse administrative stillingene hører til.

Tabell 5 Antall og andel deltidsansatte fordelt på kjønn ved UiT i 2025

	Antall	Andel
Antall kvinner	211	55 %
Antall menn	171	45 %
Totalt	382	

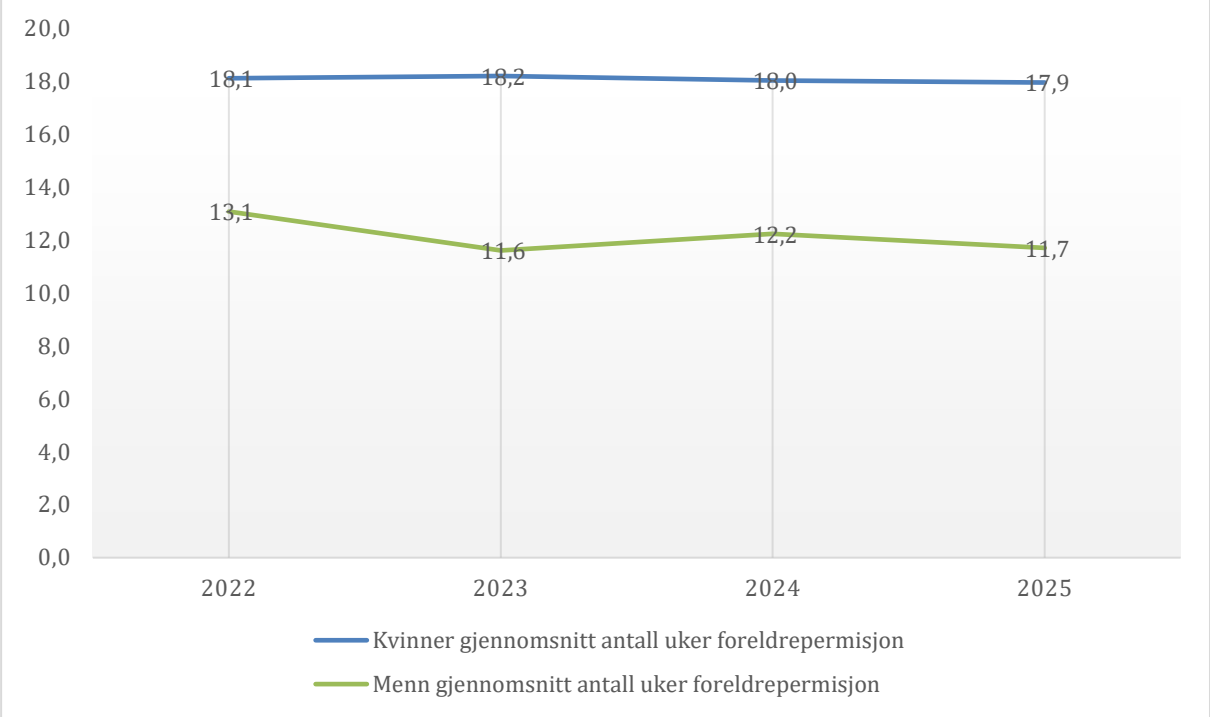
Kilde: SAP

Det var 211 kvinner i deltidsstilling og 171 menn i deltidsstilling ved UiT i 2025. Det vil si at de er ansatt i mindre enn 100 % stiling. Det er med andre ord flere kvinner enn menn som jobber mindre enn full stilling. Bistillinger/ ekstraerverv telles ikke med som deltidsansatte.

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, 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. Dette gjelder særlig kombinerte stillinger med Universitetssykehuset i Nord-Norge. 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. omsorgsoppgaver (omsorgspermisjon) eller helseutfordringer. Dette er altså stillinger som i utgangspunktet er fulltidsstillinger, hvor arbeidsgiver tilrettelegger for ansatte som har behov for lavere stillingsprosent for kortere eller lengre periode. I slike tilfeller justeres stillingsandelen opp når eller dersom det blir aktuelt.



Figur 2 Oversikt over uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn ved UiT 2022-2025

Tall fra SAP viser at gjennomsnittlig foreldrepermisjon for kvinner var 17,9 uker og for menn 11,7 uker i 2025, se figur 2. Disse tallene er problematiske, da det er uklart om det er gjennomsnittlige tall per innsendt søknad eller bare for hvert kalenderår. Hver ansatt kan sende flere permisjonssøknadsskjema for en hel permisjonsperiode. Det er grunn til å tro at foreldre tar lengre permisjon totalt enn det grafen viser, siden foreldrepermisjon med 100% lønn er 49 uker og med 80% lønn er på 59 – 61 uker.

Tabell 6 Gjennomsnittslønn i ulike stillingsgrupper ved UiT fordelt på kjønn i 2025

Stillingsgrupper	Antall kvinner	Antall menn	Gjennomsnitt lønn kvinner	Gjennomsnitt lønn menn
17.500 Faglige-adm. lederstillinger	24	30	1 124 372	1 103 333
17.510 Undervisn.- og forskerstillinger	821	713	829 184	854 452
17.515 Utdanningsstillinger	254	204	582 118	574 876
17.520 Universitetsbibliotekar	12	13	749 263	768 975
17.550 Diverse stillinger	1	2	445 000	473 650
90.100 Lederstillinger	46	45	963 674	1 009 208
90.103 Saksbehandler	117	36	587 236	552 027
90.201 Kontorstillinger	1	1	448 413	398 436
90.205 Bibliotekar	29	5	639 453	625 501
90.207 Betjent	11	10	437 101	401 683
90.301 Ingeniør	141	245	643 220	684 023
90.302 Teknisk assistent tekniker	1	2	502 222	499 564
90.303 Arkitekt	2		701 835	
90.309 Teknisk laboratoriepersonell		1		524 550
90.400 Forsker	89	96	704 473	698 813
90.410 Forskningstekniker	59	12	594 442	581 578
90.500 Rådgiver	454	192	686 576	700 281
90.510 Prosjektleder	11	5	748 333	879 823
90.610 Arbeidslederstillinger	1	1	540 500	548 600
90.702 Husholdspersonale	3		532 948	
90.703 Renholdspersonale	85	15	508 581	498 572
90.850 Teknisk Drift m.v.	2	43	587 578	565 378
90.910 Unge arbeidstak./lærlinger/aspir.	1	4	418 000	336 342
Totalt	**2165**	**1675**	**720 159**	**751 692**

Kilde: SAP

Tabellen viser stillinger som er i bruk ved UiT, gruppert iht. lønnsplanheftet i Hovedtariffavtalene i staten. Tallene illustrerer tydelig at UiT er en del av det norske, kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det er en overvekt av kvinner i administrative stillinger som saksbehandler og rådgiver samt renholdspersonale, og en overvekt av menn i ingeniørstillinger og teknisk drift. Tallene er tatt ut på virksomhetsnivå, og viser derfor ikke underliggende forskjeller mellom fagområder og mellom ulike enheter. I stillingsgruppene rådgiver, ingeniør og leder har menn noe høyere gjennomsnittslønn enn kvinner. I stillingsgruppene faglig-administrative lederstillinger, utdanningsstillinger og forskerstillinger har kvinner noe høyere gjennomsnittslønn enn menn. UiT produserer lønnsstatistikk to ganger i året med tall for alle stillingskoder fordelt på enheter og kjønn. Den deles med alle ledere og tillitsvalgte, og brukes aktivt til å monitorere lønnsnivå.

Tabell 7 Gjennomsnittslønn i undervisnings- og forskerstillinger fordelt på kjønn i 2025

Stillingskode	Antall kvinner	Antall menn	Gjennomsnitt lønn kvinner	Gjennomsnitt lønn menn
1007 Høgsk-/øvingslærer	18	23	641 202	665 888
1009 Universitetslektor	253	131	727 528	735 444
1011 Førsteamanuensis	242	214	834 878	830 424
1013 Professor	199	225	1 007 088	1 029 366
1198 Førstelektor	45	40	813 263	816 641
1352 Postdoktor	52	66	643 462	637 514
1404 Professor	2	1	1 297 379	1 266 599
1532 Dosent	10	13	1 005 181	941 489
Totalt	**821**	**713**	**829 184**	**854 452**

Kilde: SAP

Denne tabellen viser mer detaljert fordeling i undervisnings- og forskerstillinger. Gjennomsnittslønn er noe høyere for menn enn kvinner for høgskolelærer-, universitetslærer- og professorstillingstillinger, og noe høyere for kvinner enn for menn i førsteamanuensisstillinger.

Tabell 8 Gjennomsnittslønn for stipendiater fordelt på kjønn i 2025

Stillingskode	Antall kvinner	Antall menn	Gjennomsnitt lønn kvinner	Gjennomsnitt lønn menn
1017 Stipendiat	243	196	583 828	577 041
1378 Stipendiat	5	2	624 133	590 861
Totalt	**248**	**198**		

Kilde: SAP

Det var en høyere andel kvinner enn menn i stipendiatstillinger ved UiT i 2025. Gjennomsnittlig lønn var marginalt høyere for kvinner enn menn i kode 1017 stipendiat. Kode 1378 stipendiat er nesten ikke i bruk lenger.

Referanseliste

AlShebli, B.K, Rahwan T., Woon, W.L. 2018. The preeminence of ethnic diversity in scientific collaboration. *Nature Communications,* 2018-12, Vol.9 (1), p.5163-10, Article 5163.

Andersen, N., Eggebø, H., Stubberud, E. og Holmelid, Ø. 2021. *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Bergen: Universitetet i Bergen.

Arbeidsmiljøloven, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. LOV-2026-06-19-33*

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 2024. *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024-2027.*

Brenna, L. 2018. *Mangfoldsledelse. Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurranseforstrinn.* Cappelen Damm.

Direktorat for forvaltning og økonomistyring. 2024. Inkluderende arbeidsplasser for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens | Statens arbeidsgiverportal

Direktorat for forvaltning og økonomistyring. 2025. Inkluderende arbeidsliv i staten: *Mangfold – tankene bak inkludering | Statens arbeidsgiverportal*

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. 2024. *Mangfold og ulikhet i høyere utdanning. Hvordan påvirkes rekruttering og gjennomføring i høyere utdanning av studenters sosiale bakgrunn?* Notat nr. 3/2024.

Folkehelseinstituttet. 2024. *Hets og diskriminering av samer: en systematisk hurtigoversikt.* Rapport på oppdrag fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratet.

Hansen, K. L. og Skaar, S. W. 2021. *Unge samers psykiske helse. En kvalitativ og kvantitativ studie av unge samers psykososiale helse*. Rapport på oppdrag fra Mental Helse Ungdom.

Järvinen, M., Mik-Meyer, N. 2024. *Køn og karriere i akademia*. *Bak facaden*. Hans Reizels Forlag

Kultur- og likestillingsdepartementet. 2025. *Handlingsplan mot hets og diskriminering av samer 2025-2030.*

Kultur- og likestillingsdepartementet. 2024. *Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030.*

Kultur- og likestillingsdepartementet. 2023. *Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2023-2026*.

Kunnskapsdepartementet. 2025. *Forskrift til universitets- og høyskoleloven FOR-2025-12-12-2609*

Likestillings- og diskrimineringsloven*, Lov om likestilling og forbud mot diskriminering LOV-2024-06-14-33*

Midtbøen, A. og Quillian, L. 2021. Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, Vol. 38, Iss. 3-4: 182-196. DOI: https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02

Milliken, F.J. og L.L. Martins. 1996. Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects on Diversity in Organizational Groups. *The Academy of Management Review* 21 (2): 402-433. DOI: 10.2307/258667.

Norges institusjon for menneskerettigheter. 2022. *Holdninger til samer og nasjonale minoriteter i Norge.* Rapport.

Oslo Economics. 2024. *Fremmere og hemmere for inkluderingsarbeid i statlig tariffområde*. Rapport på oppdrag fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet.

Sivertsen B, Johansen MS. 2022. *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse. Hovedrapport 2022.* Oslo. Studentsamskipnaden SiO.

Solheim, M. 2022. Diversity and inclusion is a must to make innovation work for all. Forstering a creative and constructive dynamic between groups in a recipe for success. Nature communication d41586-022-04205-2.pdf, Diversity and inclusion is a must to make innovation work for all. Nature Index 2022 Innovation. DOI:10.1038/d41586-022-04205-2

Sætermo, T., Svendsen, S., Øverland, M.B., IqbalA., Linz, C., Ikhsani, K.S, 2024: *Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det?* Rapport NTNU Samfunnsforskning

Universitetets- og høyskoleloven, *Lov om universiteter og høyskoler LOV-2026-06-19-45*

UiT Norges arktiske universitet. 2025. *Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger og ansettelse i rekrutteringsstillinger ved UiT*

