

Rapport på Handlingsplan for Likestilling, inkludering og mangfold 2025-28



Innledning	3
Likelønnskartlegging	5
Kjønnsbalanse på UiA	7
Kjønnsbalanse i professor/dosent stillinger.....	8
Ledelse og balanse 2025	9
Det internasjonale UiA og rekruttering	10
Internasjonale studenter	10
Internasjonalt ansatte på UiA	11
Resultater for 2025	12
Mangfold i rekruttering på UiA 2025	12
Midlertidighet på UiA	12
Arbeid-hjem balanse på UiA	13
Mobbing og trakassering	13
Universell utforming	15
Sykefravær og kjønn	15
Permisjoner.....	17
Likestillings- og inkluderingsutvalget ved UiA.....	18
UiA Senter for likestilling	18
Kurs i mangfoldsledelse i UHI-sektoren (KiMU).....	20
Arbeidsinkludering, «Flere i arbeid»	20
Retningslinjer, rutiner og kursing for saksbehandling av kritikkverdige forhold	21
Akviteter fremmet på UiA.no i 2025	22
Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold	23
Kjønnslikestilling i arbeidsmiljøet	23
Mangfold og inkludering i arbeidsmiljøet.....	25
Bevissthet om trakassering og diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøet	27
Kjønnslikestilling i læringsmiljøet	28

Mangfold og inkludering i læringsmiljøet	28
Bevissthet om trakassering og diskrimineringsgrunnlagene i læringsmiljøet.....	29
Oppfølging av handlingsplanen i 2026.....	29
Tabell 1.1 – Kjønnns- og lønnsbalanse UiA totalt	33
Tabell 1.2 – Kjønnnsbalanse midlertidige- og deltidsstillinger.....	34
Tabell 2.1 – 2.8 Kjønnnsfordeling og gjennomsnittslønn på enhetene	35
Tabell 3 - Ledelse og styring	43
Tabell 4 – Nasjonaliteter på UiA.....	44

Innledning

Universitetet i Agder (UiA) har i overkant av 1 700 ansatte og 14 000 studenter og er blant de største institusjonene på Sørlandet. [UiAs strategi](#) fremhever likeverd, mangfold og inkludering som grunnleggende for universitetet og vårt felles arbeid med likestilling, inkludering og mangfold. Dette er også tett koblet til [FNs bærekraftsmål](#). For UiA er likestilling, inkludering og mangfold ikke bare mål i seg selv, men ressurser som beriker vårt akademiske og administrative miljø. Det er avgjørende for at UiA skal oppnå sitt samfunnsoppdrag, noe som reflekteres i ny handlingsplan vedtatt i mars 2025: [Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2025-2028](#).

Rapporten skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med handlingsplanen i 2025, samt rapportere på likelønnsanalyse, kjønnnsbalanse, permisjoner, sykefravær, forholdet mellom arbeid og fritid og universell utforming. Rapporten viser hvordan UiA arbeider for å motvirke diskriminering, mobbing/trakassering og seksuell trakassering.

I 2025 ble det særlig jobbet med å:

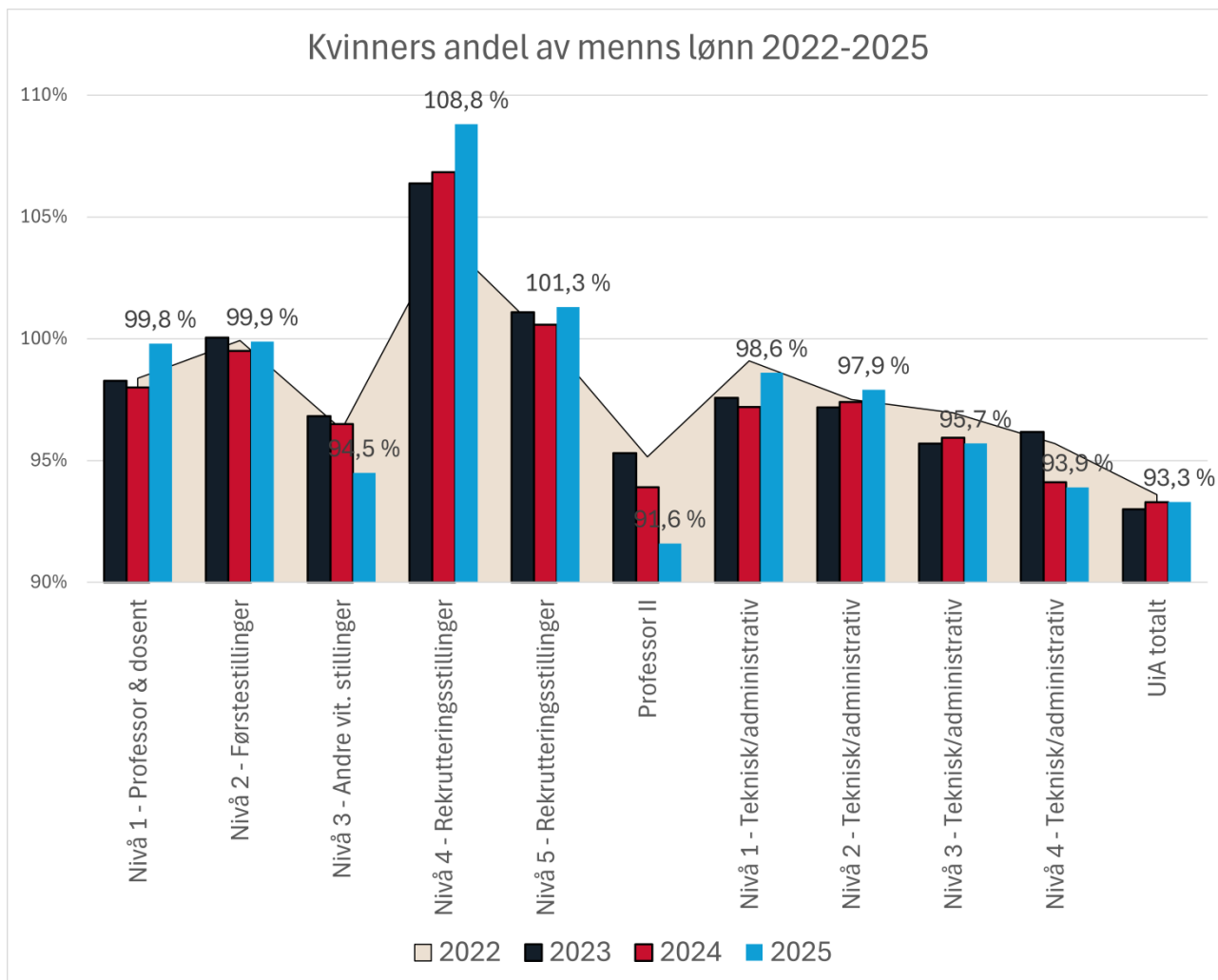
- Aktivere ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2025-28 (LIM-plan), hvor prioriterte områder er identifisert som kjønnslikestilling, mangfold og inkludering, og bevissthet om trakassering og diskrimineringsgrunnlagene.
- Likestillings- og inkluderingsutvalget har hatt dialog med alle fakulteter og avdelinger om den nye handlingsplanen.
- LIM-plan er innarbeidet i nytt system for HMS planlegging og rapportering og dermed tydelig koplet opp mot tilsvarende felt som arbeidsmiljø og sikkerhet.
- Øke andelen kvinnelige professorer/dosenter ved å utlyse og tildele kvalifiseringsstipender, tilby deltakelse på professorprogrammet til UiA, samt arbeid med prosjekt for å utvikle en helhetlig plan for karriereutvikling for vitenskapelige.

- Utvikle kurs i mangfoldsledelse for UHI-sektoren, i et tverrsektorielt samarbeid (KiMU). Prosjektets moduler overføres til institusjonene i sektoren våren 2026 med en train-the-trainer samling.
- Deltatt i «Flere i arbeid»-satsingen i samarbeid med NAV, Næringsforeningen og Kristiansand kommune, i kombinasjon med å identifisere tiltak for å forbedre rekrutteringsprosesser.
- Øke innsikt i og forståelse av hva ulike former for mobbing og trakassering er og hvordan vi skal håndtere det, både for ansatte (ARK arbeidsmiljøkartlegging) og studenter (Red flag kampanjen). Resultater for uakseptabel atferd og diskrimineringsgrunnlagene til UiA ble behandlet tematisk på ledersamling med alle UiA sine ledere.

For 2026 viser likelønnsanalysen følgende forskjeller som ikke øyeblikkelig kan avvises uten dypere analyser. De påviste forskjellene er derfor innspill til lønnsforhandlingene i 2026 for å sikre lik lønn for likt arbeid på UiA. Funnene kan leses på side 6.

Likelønnskartlegging

Alle tall om lønns- og kjønnsbalanse i årsverk i rapporten er basert på uttrekk fra SAP per 31.12.2025.



Kvinners andel av menns lønn totalt på UiA er 93,3% som er likt som i 2024. Generelt finner vi at kvinner har litt lavere lønn innen de fleste kategorier, unntatt rekrutteringsstillinger nivå 4 (postdoc). Viktigste årsak til det totale resultatet for UiA er at antallet mannlige ansatte innen stillingskategorien «Professor & dosent» (66,3% menn) er høyt. Innad i stillingskategorien lønnes kjønnene likt (99,8%).

Arbeidet med å øke andelen kvinnelige professorer/dosenter er løftet fremover i ny handlingsplanperiode 2025-28. Økt balanse innen denne gruppen vil ha effekt på den totale lønnsbalansen til UiA. Det er flere aktiviteter på UiA som søker å øke andelen kvinnelige professorer, som forhåpentligvis vil fortsette å forsterke den positive utviklingen fremover.

Samtidig finner vi et mønster med økende forskjeller på lavere nivåer innen både vitenskapelige og teknisk/administrative stillinger, spesielt nivå 3 for vitenskapelige og nivå 3 og 4 innen teknisk/administrative stillinger. Forskjellene mellom lønn til kvinner og menn innen de nivåene kan ikke avvises uten dypere analyser. De påviste forskjellene er derfor innspill til lønnsforhandlingene i 2026 for å sikre lik lønn for likt arbeid på UiA:

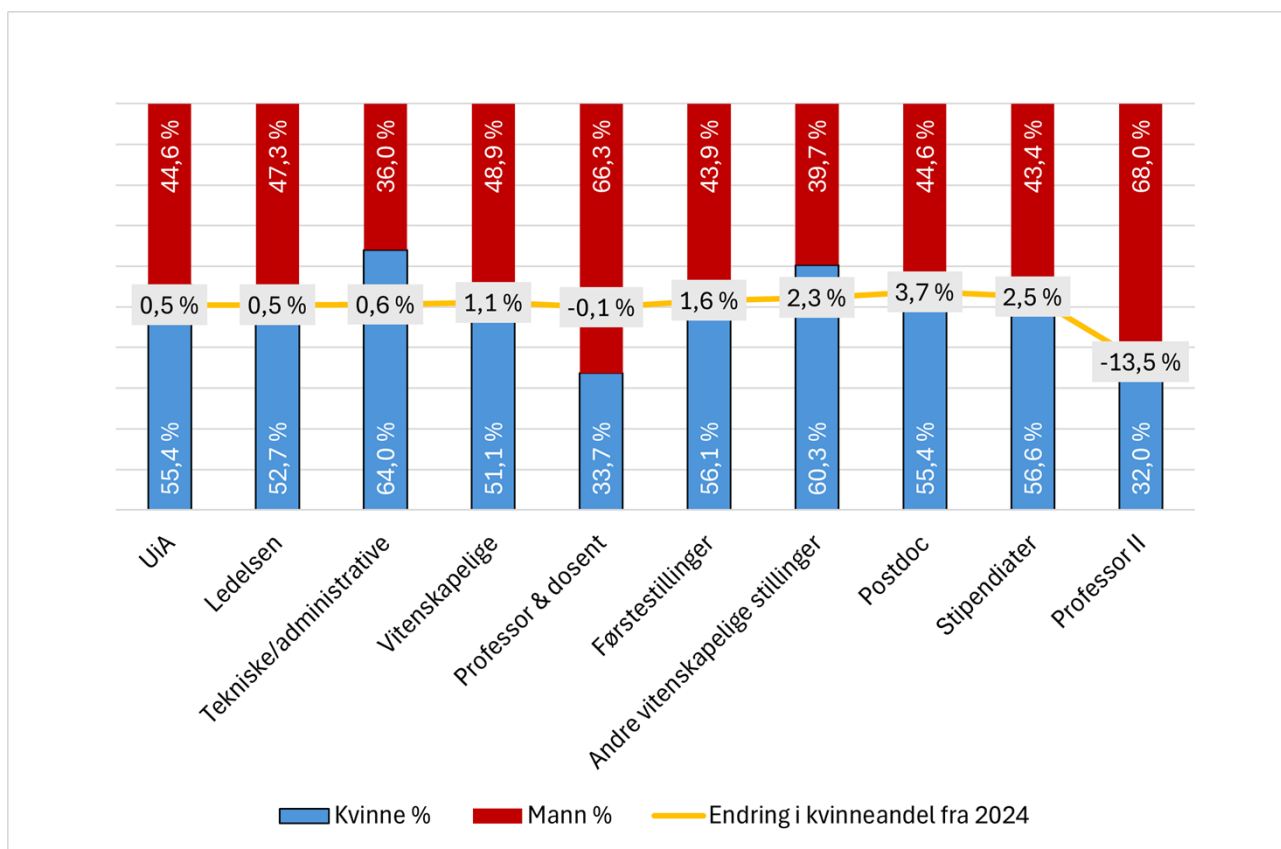
1. **Teknisk/administrative stillinger UiA totalt:** For alle fire nivåer tjener menn mer enn kvinner totalt, til tross for at det er ansatt flest kvinner i disse stillingene på UiA (64% kvinner). Kvinners andel av menns lønn varierer fra 93,9% til 98,6% av menns lønn.
 - a. Spesielt bør kvinners andel av menns lønn på nivå 3 og nivå 4 vurderes: Kvinners andel på nivå 3 er 95,7 prosent, og på nivå 4 er det 93,9%. Begge nivåene domineres av kvinner (66% og 72%).
 - b. Innen fellesadministrasjonen er resultatene 94,5% (nivå 3) og 93,1% (nivå 4).
2. **Vitenskapelige stillinger UiA totalt:** Det er verdt å merke seg at totalt på nivå 3 er kvinners andel av menns lønn på 94,5%. Følgende fakulteter har vesentlig forskjell:
 - a. Fakultet for teknologi og realfag: På nivå 3 er kvinners andel av menns lønn 91,8%
 - b. Fakultet for samfunnsvitenskap: På nivå 3 er kvinners andel av menns lønn 94,1%
 - c. Fakultet for humaniora og pedagogikk: På nivå 3 er kvinners andel av menns lønn 96,6%
 - d. Fakultet for helse- og idrettsvitenskap: På nivå 3 er kvinners andel av menns lønn 95,2%

Alle resultater i lønnskartleggingen er vedlagt rapporten.

Kjønnsbalanse på UiA

I 2025 var andelen kvinnelige årsverk totalt 55,4% på UiA, økning på 0,5 prosentpoeng fra 2024.

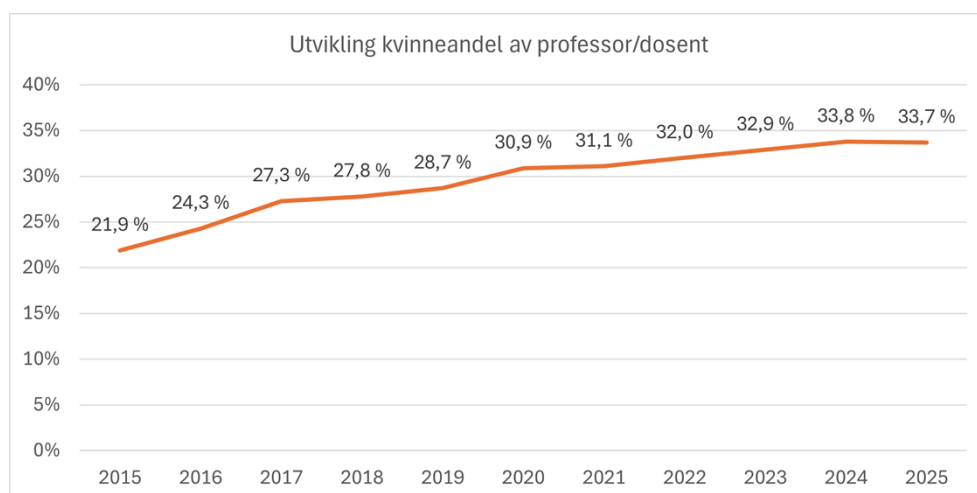
Fordelingen av årsverk mellom kjønnene på UiA:



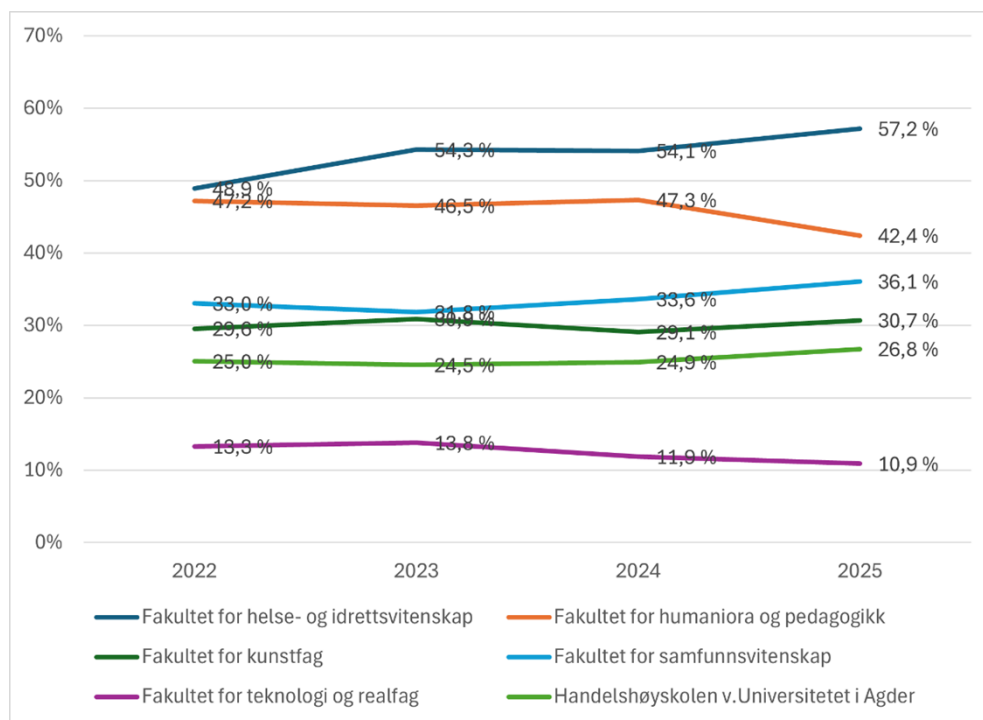
- Hovedbildet for alle stillingskategorier er en svak økning i andel kvinner. De store gruppene er innenfor 40/60 målet, I 2025 var andelen kvinner blant vitenskapelige ansatte på 51,1% og andelen menn i teknisk/administrative stillinger på 36%
- Professor/dosentandelen er nå 33,7%, under målet på 40%
- Andelen kvinner innen førstestillinger har økt med 1,6 prosentpoeng fra 2024 til 56,1%.
- Andelen kvinnelige professor II er på 32% som er en nedgang fra 2024.
- Det er variasjon på tvers av fakultetene/avdelingene innen vitenskapelige stillinger. Fakultet for teknologi og realfag og fakultet for helse- og idrettsvitenskap er tydeligst under målet for Kjønnsbalanse i årsverk, hvor helse- og idrettsvitenskap har 3% færre kvinner i 2025 sammenlignet med 2024.

Resultatene fremhever behovet om å øke balansen mellom kvinner og menn i professor/dosent stillinger, samt øke andelen menn i teknisk/administrative stillinger.

Kjønnsbalanse i professor/dosent stillinger



Vi ser en stabilisering over tid for utvikling av balansen mellom kvinner og menn blant professor/dosent på UiA. Dette tyder på at arbeidet med å øke andelen kvinnelige professorer/dosenter har hatt langtidseffekt som er ønsket totalt sett på UiA, men hvor vi ser en stabilisering mellom 33% til 34% de tre siste årene. Økt fokus på karriereutvikling for kvinnelige vitenskapelige er derfor viktig fremover for å nærme oss målet om 40/60 balanse. Fordelt på fakultetene finner vi stor variasjon.



- Det er Fakultet for teknologi og realfag som har klart lavest andel kvinner og varierer mellom 13,8% og 10,9% over tidsperioden. Kun to fakulteter oppnår målet om balanse i 2025. Samtidig vet vi at det er ubalanse mellom institutter også på de to fakultetene.
- I 2025 er det til sammen 15 personer som har fått opprykk til professor/dosent. Kun fire av dem er kvinner.

På UiA er det flere tiltak tilknyttet opprykk til professor/dosent.

Utlysning av individuelle frikjøpsstipend: For å legge til rette for opprykk fra førstestillinger til professornivå, gis det på UiA mulighet til å søke om kvalifiseringsstipend. Denne ordningen ble igangsatt i 2022 og fortsatte i 2025, koordinert med andre aktiviteter tilknyttet det å legge til rette for mulig opprykk til professor/dosent. Et viktig søknadskriterium er at kun institutter med ubalanse, uansett kjønn, er aktuelle for søknader. Det ble slutført åtte stipend i 2025 og syv stipender er tildelt for uttak i 2026. Evaluering av ordningen viser at dette oppleves svært nyttig for de vitenskapelige som mottar stipendet. Samtidig er det et langsiktig perspektiv for stipendene for å gi økt antall opprykkssøknader.

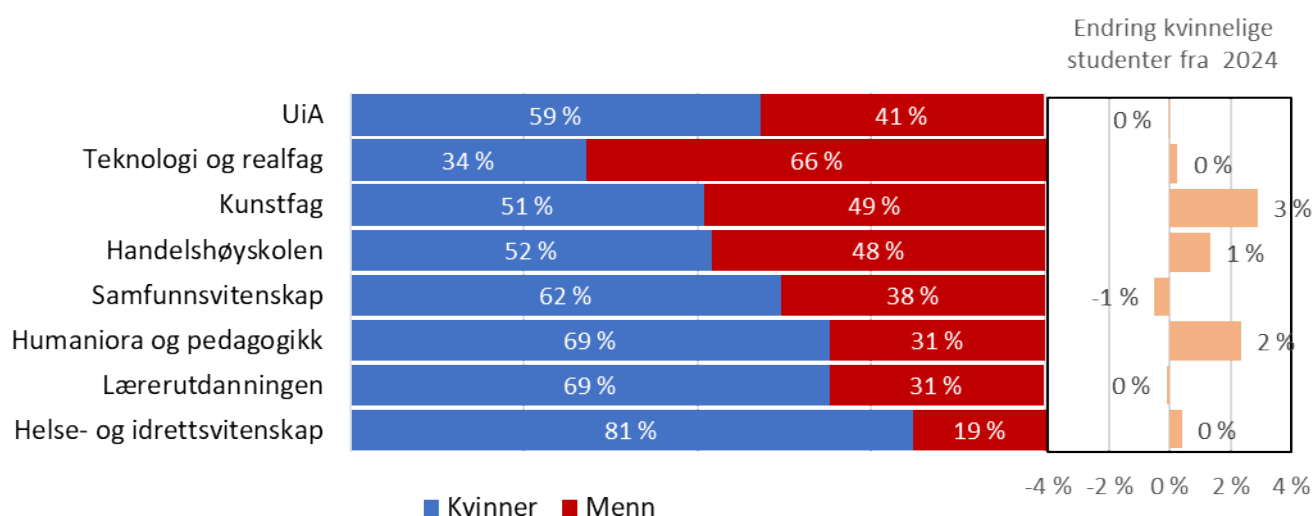
UiA professorprogrammet: UiA har de siste årene kunne tilby egne program for de som ønsker å bli professor eller dosent. Å øke andelen med professor og dosentkompetanse har vært et mål, og da også med mål om særlig å legge til rette for kvinnelige medarbeider ved blant annet å tilby forhåndsvurdering.

Ledelse og balanse 2025

Lederskap på UiA er samlet innenfor målet om minimum 40% av hvert kjønn. Det er mindre endringer fra 2024. Andelen kvinnelige instituttledere har sunket fra 2024. Både Fakultet for teknologi og realfag, samt Fakultet for samfunnsvitenskap har nå ingen kvinnelige instituttledere. Andelen kvinnelige dekaner har økt.

- Instituttledere/studieleder: 16 menn og 10 kvinner
- Rektoratet: Tre kvinner og en mann, dekaner: Fem kvinner og to menn
- I Fellestjenester er tre direktører kvinner og tre menn. Blant seksjonslederne er det 11 kvinner og 8 menn
- Sammenlagt er det balanse mellom kvinner og menn, men med variasjoner mellom de ulike enhetene.

Studenter og balanse 2025



Det er mindre endringer i kjønnsbalansen på de ulike fakultetene fra 2024. Fakultet for Teknologi og realfag er det eneste fakultetet med en overvekt av mannlige studenter. Fakultet for kunstfag

og Handelshøyskolen har best kjønnsbalanse. Det er store variasjoner på de ulike studieprogrammene innad på fakultetene.

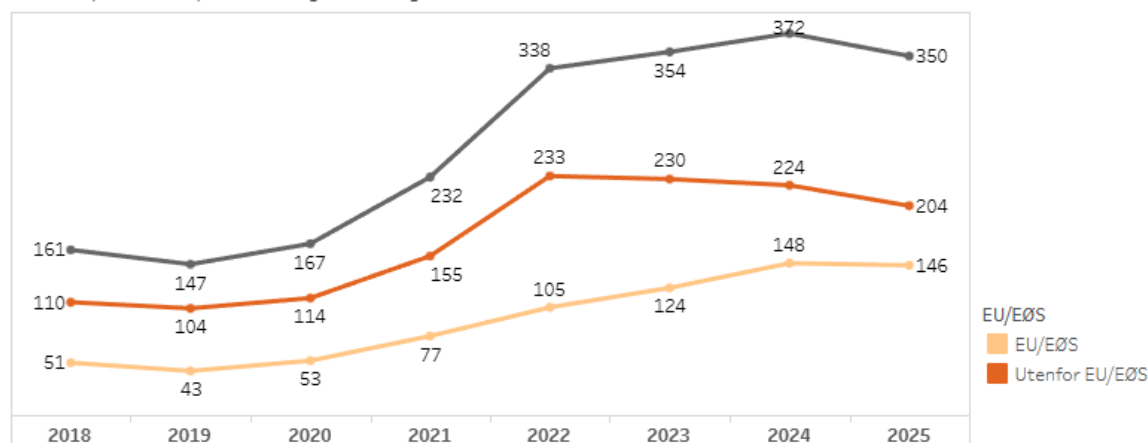
Det internasjonale UiA og rekruttering

Internasjonale studenter

I 2025 var det totalt 913 internasjonale studenter på campus, noe som tilsvarer 6,23 % av studentmassen. Av disse var 350 internasjonale gradsstudenter, hvorav 98 var nye i 2025 (kilde: Tableau). 563 var utvekslingsstudenter som enten var her i ett eller to semestre (Kilde: Tableau).

Aktive internasjonale gradsstudenter (tidslinje)

- ♦ Grå linje viser totalt antall
- ♦ Land i/utenfor EU/EØS vises i gradert farge

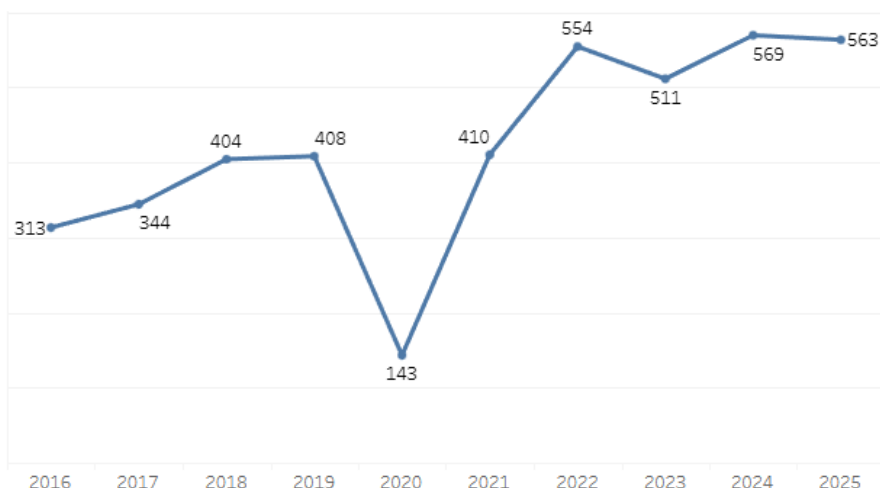


Kilde: [Home - Tableau Server](#)

I tillegg til å være et aktivt medlem av den europeiske universitetsalliansen FORTHEM er UiA med i UArctic og nettverket sitt stipendprogram North2North. Utdanningskvalitet er videre fremhevet gjennom deltakelse i en rekke Erasmus+ tiltak, Nordplus og programmer som UTFORSK, NORSTIP, NORPART og NORHED, der UiA viser samfunnsansvar utover egne grenser. Gjennom utdanningssamarbeid og gjensidig mobilitet i strategisk langvarige partnerskap bidrar prosjektene til kvalitet og relevans for studenter og fagmiljø. Deltakelse i tiltakene gir flere muligheter for innreisende studenter som blir unntatt krav om skolepenger, samt at internasjonalt utdanningssamarbeid er viktig for kvalitet og globale perspektiv i utdanningen.

Uttekslingsstudenter:

Oversikt totalt



Kilde: [Home - Tableau Server](#)

UiA jobber tett med studentorganisasjonene og fakultetene for å sikre både et godt mottak og varierte aktiviteter for internasjonale studenter gjennom året. Vi har også fått midler gjennom Interreg til et treårig prosjekt som heter 'Work without Borders' hvor hovedformålet er å beholde internasjonal arbeidskraft i Kattegat-Skagerrak regionen.

Internasjonalt ansatte på UiA

UiA består av følgende nasjonale områder blant sine ansatte:

	Norge	Skandinavia uten Norge	Europa	Øvrige land	Norge	Skandinavia uten Norge	Europa	Øvrige land
	N				%			
Teknisk/administrative stillinger	496	11	27	15	90,3 %	2,0 %	4,9 %	2,7 %
Vitenskapelige stillinger	744	59	98	115	73,2 %	5,8 %	9,6 %	11,3 %

Forholdet mellom ulike nasjonaliteter har holdt seg stabilt over tid. Fakultet for teknologi og realfag har flest internasjonalt vitenskapelige ansatte. Det er en sterk overvekt av ansatte med norsk nasjonalitet i administrative stillinger.

Resultater for 2025

Mangfold i rekruttering på UiA 2025

Av 4349 søkere til stillinger ved UiA i 2025 (4008 i 2024) oppga 55 personer funksjonsnedsettelse (mot 56 i 2024); fire ble innkalt til intervju (fem i 2024), men ingen ansatt. 482 kandidater (380 i 2024) oppga innvandrerbakgrunn; 29 (39 i 2024) ble innkalt og fire ansatt (samme i 2024). 143 søkere markerte «hull i CV» (110 i 2024); 13 (8 i 2024) ble innkalt og én ansatt (0 i 2024). Målet om minst 5 % ansettelser totalt for de tre gruppene ble nådd, mens delmålene om 2 % for søkere med funksjonsnedsettelse og hull i CV ikke ble oppfylt. Tallene gjelder kun søkere som selv har valgt å oppgi diskrimineringsgrunnlag.

Midlertidighet på UiA

Andelen midlertidige årsverk på UiA var 6,8 % i 2025 når vi ser bort fra spesielle grupper som stipendiater, professor II og åremål. Vi ser stabilitet i bruk av midlertidige stillinger over tid. Totalt er det 239 personer (stipendiater, professor II og åremål utelatt) i 2025 som er midlertidige. Det er lik balanse mellom kjønn.

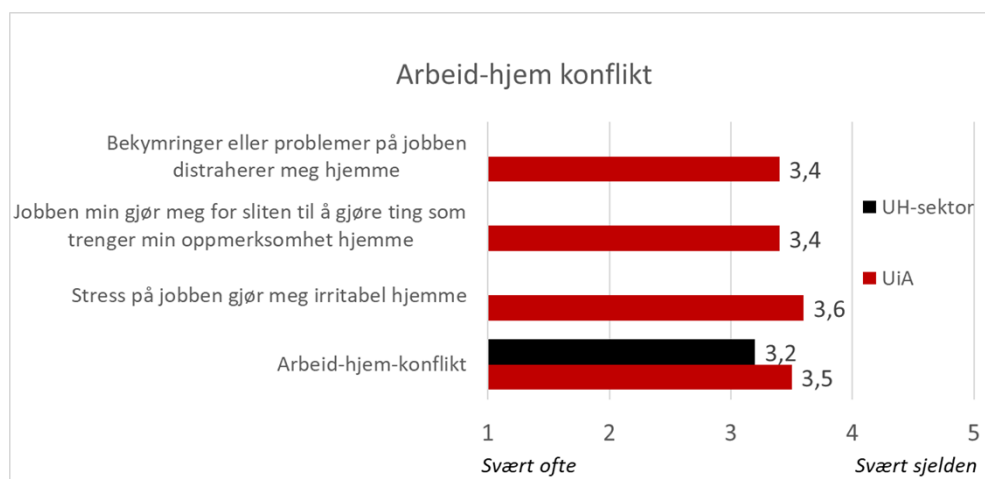
Det kontinuerlige arbeidet med å redusere andelen midlertidige fortsetter i kommende år gjennom følgende tiltak:

- Ytterligere styrke kontrollen knyttet til hjemmelsgrunnlaget for midlertidig ansettelse, og da spesielt knyttet til statsansatteloven § 9.1.a.
- Øke organisasjonens (ledere og HR-medarbeidere) kompetanse knyttet til rekrutteringsprosessen generelt og midlertidighet spesielt.
- Øke innsats på strategisk bemanningsplanlegging for å sikre at prosesser kommer tidsnok i gang, og dermed redusere midlertidige overgangsansettelser.
- Vurdere endringer i egne retningslinjer for permisjon ved overgang til ny stilling utenfor UiA.

Innsikt i rekrutteringsprosess, herunder midlertidighet, er lagt inn i ulike lederopplæringer, nå sist i opplæring av nye instituttledere. Dette er en veldig viktig målgruppe i denne sammenhengen.

Arbeid-hjem balanse på UiA

UiA gjennomførte arbeidsmiljøkartlegging i oppstart av 2025. Som en del av denne kartleggingen fikk vi resultater på «Fravær av arbeid/hjem-konflikt». UiA hadde en skår på 3,5 på en skala fra 1 til 5, hvor 5 tilsvarer høyest grad av fravær av konflikt. Dette er 0,3 mer fravær av arbeid-hjem konflikt sammenlignet med UH-sektoren totalt. Dette er stabile resultater i forhold til 2022.



Dette temaet er ett av de med variasjon i resultatet (standard avvik på 1,2). Dette finner vi også reflektert i tiltaksbeskrivelser hvor balansen mellom arbeid og fritid er tematisert i flere enheter og arbeidet med i 2025. Spesielt de vitenskapelige miljøene har hatt dette fokuset.

UiA sin livsfasepolitikk har som mål å sikre UiA som en attraktiv arbeidsplass, forebygge og redusere sykefravær, inkludere og hindre utstøtning og frafall fra arbeidslivet, samt å arbeide for at flere står lengre i arbeid. Den ble implementert i 2022, og ny personalpolitikk vedtatt i oppstarten av 2025 støtter dette perspektivet.

Mobbing og trakassering

I 2025 ble det gjennomført kartlegging av arbeidsmiljøet. I denne kartleggingen fikk UiA også resultater på uakseptabel oppførsel siste seks måneder. Hovedresultatet, som også reflekterer resultatene i sektoren generelt, er at 8% av de ansatte (101 personer) mener de har opplevd uakseptabel oppførsel, hvor de aller fleste indikerer at dette har skjedd sjeldent/noen ganger (78%). Hovedkategoriene for type hendelser var faglig uenighet (20) og kategorien Annet (18). De andre fordelte seg på kjønnsrelatert (13), alder (11) og Etnisitet/rasisme (9). Merk at hver person kunne velge flere kategorier. 37 markerte trakassering, seks seksuell trakassering og åtte vold/trusler. 34 personer markerte mobbing som årsak til at de opplevde uakseptabel oppførsel.

60% svarte også at de ikke sa ifra om hendelsen(e), samtidig som 84% av dem sier at de vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel. I forhold til sektoren ellers, er dette et positivt resultat som viser at ansatte vet hvordan de skal gå frem. Ansatte ved UiA er blitt informert om varslingskanalen «Si ifra», og opplæring skjer ved ansettelse. Si-ifra kanalen er oppdatert i 2025, med tydeligere veiledning og flyt i saksbehandlingen. Det er gjennomført

opplæring av ansatte og ledere på UiA i saksbehandling av varslingssaker, slik at alle fakulteter og fellesadministrasjonen har kompetanse på dette.

Vi ser av resultatene at de som markerer at det har skjedd uakseptabel oppførsel, også beskriver arbeidsmiljøet på andre faktorer som vesentlig mindre bra enn andre ansatte. Det har altså stor betydning for eget arbeidsliv og for miljøet. Spesielt for utslag i egenopplevelse står ledelse og lederskap som viktig. Som aktivitet er det derfor gjennomført fulldagssamling med alle ledere på UiA, hvor uakseptabel oppførsel var på agendaen med utgangspunkt i resultatene fra kartleggingen. Det ble i tillegg allerede høsten 2024 løftet frem for alle ledere tematikk rundt faglig trakassering og faglig uenighet. På UiA har vi registrert følgende statistikk for varslingssaker tilknyttet diskriminering, trakassering og seksuell trakassering:

	Diskriminering	Trakassering	Seksuell trakassering
Studenter	5 saker	2 saker	7 saker
Ansatte	1 sak	9 saker	1 sak

Det har vært åtte tilfeller i løpet av 2025 der psykisk uhelse har vært en del av hendelsesbildet. En av hendelsene involverte bruk av grov vold. I løpet av året har det vært dialogmøter med forebyggende avdeling hos politiet og kommunens helsetjenester der både forebygging og håndtering av denne typen hendelser har vært diskutert. Det er jobbet aktivt med å informere og lære opp ansatte i rutiner for håndtering av trusselsituasjoner. Det er holdt flere kurs i konflikthåndtering og temaet har vært en gjenganger ved flere ledersamlinger. Alle fakulteter og lærerutdanningen har holdt beredskapsøvelser i 2025.

Tiltak i studentsaker har blant annet vært anbefalinger og justeringer ved deltakelse i styre-/studentverv, utarbeidelse og gjennomgang av retningslinjer for uakseptabel oppførsel, gjennomgang av retningslinjer for feltarbeid, informasjon om reglement for studieaktiviteter og regler for organisasjonskultur og oppførsel. For studentene på UiA ble kampanjen «Red Flag» anvendt ved studiestart, som omhandler holdningsarbeid om seksuell uønsket oppmerksomhet. Kampanjen skal gjenbrukes i 2026.

Tiltak i ansattsaker har blant annet vært oppfølging av arbeidsmiljø, dialog og erfaringsutveksling, rutineforbedringer, kompetanseheving på tema som uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering, samt instruks. UiA sitt E-læringskurs om uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering har hittil fått 395 påmeldte ansatte.

Universell utforming

Universitetet i Agder har i 2025 arbeidet systematisk for å sikre et universelt utformet og inkluderende læringsmiljø i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven og universitets- og høyskoleloven. Arbeidet omfatter både universell utforming av fysiske og digitale løsninger, individuell tilrettelegging og utvikling av et forsvarlig læringsmiljø som ivaretar studentenes helse, sikkerhet og velferd. Innsatsen er forankret i UiAs Handlingsplan for universell utforming og inkluderende læringsmiljø 2025–28. Læringsmiljøutvalget har vært orientert om og behandlet saker knyttet til mål og tiltak i handlingsplanen.¹

Sykefravær og kjønn

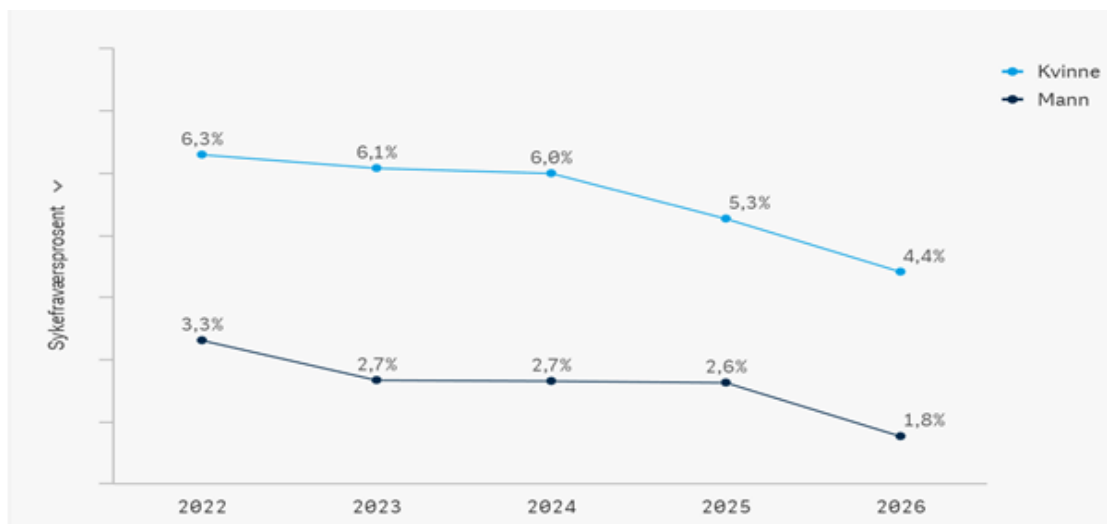
UiA har i 2025 arbeidet systematisk for å ivareta formålet om å redusere sykefraværet og forbedre arbeidsmiljøet særlig i henhold til intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA avtalen).

Det ble i 2024 gjennomført en omfattende opplæring av ledere i sykefraværsoppfølging, og i 2025 har dette blitt videre fulgt opp med særlig vekt på gjennomføring av oppfølgingssamtaler og oppfølgingsplaner. Sykefraværet for UiA i 2025 var på 4,05% for hele året, 0,55 prosentpoeng over målet som var satt til 3,5 %.

ÅR	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	Hiå/ Totalt
2025	3,8	4,3	4,5	3,8	4,0	4,3	2,7	3,6	4,2	4,3	5,0	4,3	4,06
2024	5,1	5,4	4,8	5,5	4,8	4,6	2,9	4,0	4,5	4,0	4,3	3,7	4,5
2023	5,3	5,2	5,2	4,8	4,3	4,2	2,6	3,4	3,9	4,4	5,3	5,4	4,5
2022	4,6	6,0	6,0	5,3	5,0	5,0	3,3	3,5	4,4	4,7	5,4	5,8	4,9
2021	3,3	3,9	3,6	3,6	3,5	3,2	2,2	2,6	3,5	4,1	5,0	4,3	3,6

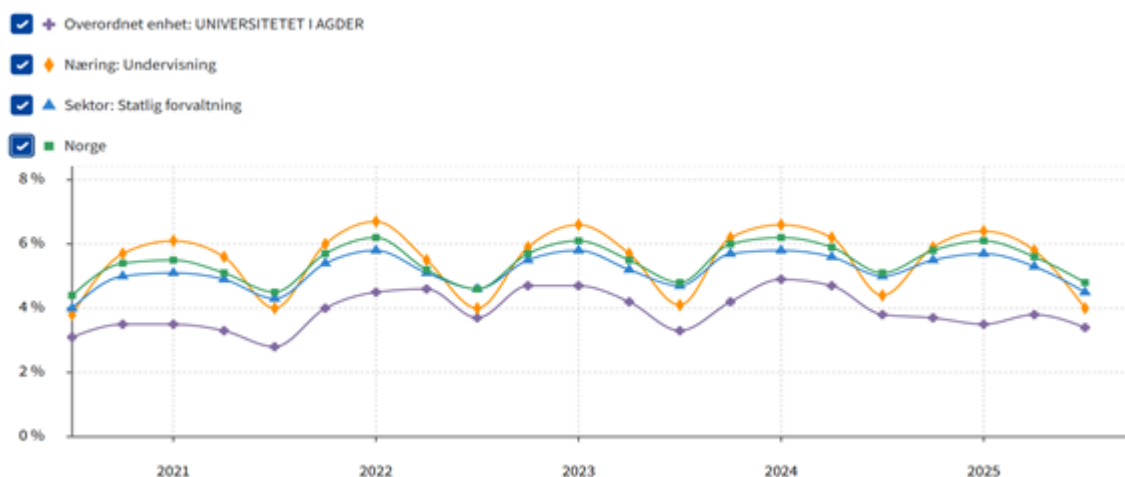
Tendensen på UiA er lik som landet for øvrig, og vi har over dobbelt så høyt sykefravær hos kvinner som hos menn. Kvinner har et sykefravær på 5,27 %, og menn har et sykefravær på 2,64 %.

¹ Arbeidet med utvikling og implementering av handlingsplanen og tilhørende tiltak er nærmere beskrevet i *Årsrapport for Handlingsplan for universell utforming og inkluderende læringsmiljø 2025*, som behandles i relevante utvalg parallelt med denne rapporten.



Intensjonsavtalen påpeker også at vi skal ivareta inkludering, og forhindre frafall fra arbeidslivet. I den forbindelse ble det vedtatt i AMU i desember 2025 at UiA skulle opprette en arbeidsgruppe som skal igangsette et prosjekt for å «Forebygge fravær og forhindre frafall med særlig fokus på kvinnehelse og psykisk helse» Intensjonen er at dette arbeidet i løpet av 2026 skal kartlegge og analysere dagens situasjon, og komme med konkrete forslag til tiltak som kan iverksettes før ansatte blir syke/sykemeldt. Målet er at ansatte skal oppleve at det er trygt og nyttig å gå til leder før de går til legen når de kjenner at de står i fare for å bli borte fra arbeidet.

Sammenlignet med bransje (undervisning) og sektoren (statlig forvaltning) har UiA lavere legemeldt sykefravær enn det gjennomsnittlige i Norge.



(Tall for 4. kvartal var ikke tilgjengelige på NAV statistikk på rapporteringstidspunktet)

I motsetning til 2024 har vi registret at vitenskapelige ansatte (5,9 %) har et høyere sykefravær enn administrativt ansatte (4,1 %).

Stipendiatene er fortsatt den stillingsgruppen som har høyest sykefravær (7,7 %), noe som er gjenkjennt hos alle i UH sektoren.

ÅR	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	(hiå) Totalt
2025	8,7	9,8	7,4	6,7	7,8	8,1	4,2	5,4	7,1	8,7	10,2	7,9	7,7
2024	7,2	7,9	8,5	10,5	8,4	8,0	10,5	8,4	8,0	8,0	6,7	6,5	7,8
2023	7,8	8,0	8,6	8,3	6,2	7,1	8,3	6,2	7,1	8,3	8,6	9,6	8,1
2022	7,8	8,0	8,4	7,2	6,5	6,0	7,2	6,5	6,0	7,4	7,7	7,8	8,0
2021	6,0	6,1	5,4	6,2	5,4	4,5	6,2	5,4	4,5	4,4	5,4	6,1	5,8

Sykefraværet i aldersgruppen 19-39 er i snitt på 3,44 %

Sykefraværet i aldersgruppen 40-61 er i snitt på 11,17 %

Det ble i 2024 nedsatt en arbeidsgruppe til å undersøke sykefravær blant stipendiater og gi innspill på ulike tiltak for å redusere fraværet. Undersøkelsen viste at fraværet ofte er veldig sammensatt, og at både fysiske og psykososiale forhold på arbeidsplassen, samt jobbkrav og forventningspress kan være årsaker til det høye fraværet. Rapporten er blitt presentert for aktuelle målgrupper, og tiltakene følges opp på fakultetene. Tiltakene er relatert til bedre onboardingsrutiner, tettere oppfølging og mer inkludering, samt en tydeliggjøring av roller og ansvar.

Permisjoner

Fravær pga. sykt barn var i 2025 brukt av 275 ansatte, og utgjorde 1 243 dagsverk. Det ble registrert 783 fraværsdager blant kvinner, og 469 fraværsdager blant menn. Menns andel av uttaket var på 38%, samme som foregående år.

Foreldrepermisjon utgjorde til sammen 23 772 dagsverk i 2025. Av dem hadde kvinner 17 904 dagsverk og menn 5 868 dagsverk. Menns andel av uttaket var på 25%, samme som foregående år.

UiA har i løpet av 2025 nedsatt en del planer som skal følges videre opp i 2026 med hensikt å ivareta alle intensjonene i IA avtalen. Her vil det være særlig viktig at tillitsvalgte og vernetjenesten er inkludert og medvirker i prosesser, slik at vi med et 3-partssamarbeid sikrer gode løsninger.

Likestillings- og inkluderingsutvalget ved UiA

UiA sitt likestillings- og inkluderingsutvalg (LiU) er oppnevnt av universitetsstyret etter innstilling fra universitetsdirektøren. Utvalget ledes av prorektor.

Alle fakulteter og avdelinger er representert, totalt syv personer. I tillegg har studentene to representanter. Hver enhet foreslår to personer, en representant og en personlig vararepresentant. Menn og kvinner skal være likt representert. De foreslåtte studentrepresentantene skal være fra minst to fakulteter. Valgperioden følger styreperioden. Studentrepresentantene velges for ett år. Likestillingsrådgiver er sekretær for LiU og tiltrer utvalget med talerett.

- LiU fikk to nye studentmedlemmer i august 2025.

LiU aktiviteter i 2025

LiU har hatt fire møter i 2025, hvor hovedtema for møtene har vært ulike sider ved handlingsplan for 2025-28.

- Likestillingsredegjørelsen for året 2024
- Om Likestillingskonferansen som ble gjennomført i november 2025
- Om tildeling av kvalifiseringsstipend for 2026
- Om KiMU – Kurs i mangfoldsledelse i UHi-sektoren
- Dialog med alle avdelinger og fakulteter om den nye handlingsplanen.

UiA har eksterne nettsider for temaet «[Likestilling ved UiA](#)». Nettsidene reflekterer og informerer om tilstand for handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold, basert på årlig rapportering til Universitetsstyret. Sidene gir også rask tilgang til handlingsplanen og alle offentlige rapporter, samt undersider for LiU sitt arbeid/sammensetting og likestillingskonferansen ved UiA.

UiA Senter for likestilling

Senter for likestilling er et senter for hele Universitetet, finansiert gjennom midler fra Universitetet i Agder, Kultur- og likestillingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Agder fylkeskommune. Senterets visjon er å bidra til at alle får flere reelle muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og dermed får økt individuelt handlingsrom. Senterets formål er bredt og vektlegger både forsknings- og utviklingsaktiviteter. Dette setter senteret i en særstilling nasjonalt. Senteret er utviklet på en grunnleggende idé om forskning som en sentral faktor i regional utvikling. Forskning er avgjørende for både problemforståelse og for utvikling av tiltak på likestillingsfeltet.

Kurs i mangfoldsledelse i UHI-sektoren (KiMU)

Prosjektet KiMU, som er forankret på UiA, har som mål å styrke kompetansen innen mangfoldsledelse og inkluderende praksis i universitets- og høyskolesektoren. Bakgrunnen for prosjektet er et økende mangfold blant studenter og ansatte, kombinert med et tydelig behov for mer systematisk kunnskap og praktiske verktøy for ledere i sektoren. KiMU skal bidra til mer inkluderende, rettferdige og bærekraftige arbeidsmiljøer, og gjøre mangfoldsledelse til en integrert del av lederrollen i academia. Prosjektet er et bredt samarbeid mellom flere universiteter og høyskoler, og koordineres med eksisterende forsknings- og utviklingsprosjekter, blant annet NFR-støttede Balanse+-prosjekter.

Kurset utvikles som et nasjonalt, modulbasert tilbud rettet mot ledere med personal- og fagansvar, tillitsvalgte, verneombud og HR-medarbeidere. Modulstrukturen gir fleksibilitet og gjør det mulig å tilpasse innholdet til lokale strategier og behov, samtidig som det sikrer et felles kunnskapsgrunnlag for hele sektoren: introduksjon til mangfoldsledelse, interkulturell kommunikasjon i UH-sektoren, strategisk mangfoldsledelse, samt inkluderende undervisnings- og forskningsledelse. Modulene kombinerer forskningsbasert kunnskap med refleksjon, casearbeid og praktiske øvelser, og legger vekt på lederes ansvar, strukturelle forhold, arbeidsmiljø og organisasjonskultur.

Prosjektet skal fungere som et supplement til eksisterende lederutvikling, ikke en erstatning. I tillegg utvikles en nasjonal ressursbank og verktøykasse for arbeid med mangfold på enhetsnivå. Samlet sett skal KiMU bidra til å styrke lederkompetansen i sektoren og legge til rette for mer inkluderende og bærekraftige kunnskapsinstitusjoner.

Arbeidsinkludering, «Flere i arbeid»

UiA deltar i satsingen «Flere i arbeid» i samarbeid med NAV, Kristiansand kommune og Næringsforeningen, i tillegg til allerede etablerte samarbeid om språk- og arbeidspraksis. Gjennom rekruttering av en førstekonsulent sommeren 2025 har samarbeidet vist seg vellykket og er nå utvidet med planer om flere ansettelser. I 2025 har UiA gjennomført presentasjoner ved fakultetene, revidert stillingsannonser med fokus på inkluderende kommunikasjon og hatt kontinuerlig dialog med PO og HR-rådgivere på fakultetene for å styrke inkludering i rekrutteringsprosesser.

Gjennomførte tiltak i 2025

- Presentasjoner ved flere fakulteter om samarbeidet med NAV, betydningen av arbeidsinkludering og behovet for å motarbeide diskriminering i samfunnet (bevisstgjøringskampanje).
- Gjennomgang og forbedring av utlysningstekster for å gjøre dem mer inkluderende og tilgjengelige.
- Kontinuerlig dialog og samarbeid med HR-rådgivere i rekrutteringsprosesser for å øke bevissthet om mangfold og inkluderende praksis.

UiA vil fortsette samarbeidet i «Flere i arbeid» og arbeide for flere ansettelse gjennom ordningen samt videreutvikle interne rutiner som fremmer lik tilgang til arbeid. Vi vil også styrke opplæring og bevisstgjøring hos ansatte som deltar i rekrutterings- og veiledningsarbeid.

Retningslinjer, rutiner og kursing for saksbehandling av kritikkverdige forhold

UiA vedtok i 2024 nye retningslinjer for saksbehandling av varsel om kritikkverdige forhold ved UiA – for ansatte. I 2025 ble i praksis likelydende retningslinjer godkjent for studenter. Disse retningslinjene omtaler og definerer blant annet hva som ansees som kritikkverdige forhold, og hvordan de skal håndteres. Dette med utgangspunkt i både aml og UH-loven, samt etiske retningslinjer og normer ved UiA og hvor det er bred tilslutning til i samfunnet. Høsten 2025 ble det også gjennomført opplæring av hele 51 saksbehandlere og ledere i hvordan retningslinjene bør fungere og hvilke krav som gjelder i den praktiske saksbehandlingen – både for varslingssaker knyttet til studenter og til ansatte. Dette inkluderte praktiske øvelser og gjennomgang av grensesnitt mellom forhold som er kritikkverdige, uheldige og påregnelige. I opplæringen var forhold knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag – inkludert seksuell trakassering og likestilling vesentlige elementer.

Aktiviteter fremmet på UiA.no i 2025

«Gutter og barnehage»

Arrangementet «Gutter og barnehage» ble gjennomført både på Campus Grimstad og Campus Kristiansand 13. november, i samarbeid med NHO Geneo. Dagen bød på et variert program med både praktiske utfordringer og kreative oppgaver. Alle elevene ble møtt av mannlige forbilder som fortalte om deres hverdag og erfaringer med å være mann i barnehage. Målet var å gi guttene innblikk i et yrke som fortsatt er sterkt kvinnedominert, og motivere til å velge denne yrkesveien i fremtiden.

Mangfoldsveileder

I desember lanserte Senter for likestilling en digital mangfoldsveileder. Veilederen inneholder korte moduler, huskelister, sjekklister, maler, før-og-etter-eksempler, og tips til gratis digitale verktøy. Den er utviklet for både offentlig sektor, privat næringsliv, media og rekrutteringsarbeid. Veilederen skal være en guide uten pekefinger, som er lett å forstå og enkel å ta i bruk i en travel hverdag. Målet er å vise at små grep i språk og bildebruk kan gjøre stor forskjell for hvem som føler seg inkludert.

Diversity@uia

Den nasjonale konferansen «The Visible Invisibles? Being a Minority Background Academic in Norway» ble arrangert ved UiA 18.–19. september 2025 for å skape et trygt rom for erfaringsutveksling og nettverk for akademikere med minoritetsbakgrunn. Deltakerne inkluderte forskere og administrativt ansatte som jobber med likestilling og mangfold, og uttrykte et tydelig behov for møteplasser hvor målgruppen selv styrer temaene.

Konferansen ble gjennomført i samarbeid mellom UiA, Kif-komiteen og arbeidsgruppen Diversity@UiA, bestående av seniorrådgiver Rasha Abdallah og forskerne Verónica Pájaro, Ronald Mayora Synnes og Eric Kimathi, som ble etablert i 2024 for å fremme etnisk og kulturelt mangfold i undervisning, forskning og administrasjon. Arbeidsgruppen utvikler nå en workshop basert på tilbakemeldingene og vurderer å søke midler til ny konferanse, som deltakerne ønsker skal rullere mellom flere utdanningsinstitusjoner.

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold

Fakultetene, avdeling for lærerutdanning og avdelingene i fellestjenestene har rapportert på sitt arbeid med å følge opp Handlingsplanen i 2025. Innspillene er forkortet og oppsummert under de ulike målene.

Kjønnslikestilling i arbeidsmiljøet

Mål 1: UiA har balansert kjønnsfordeling på alle enheter og avdelinger, blant professor/ dosenter, i våre ledergrupper, samt tilstreber balanse i forskergruppene og blant forskningsgruppeledere. Alle ansatte har muligheter for formell og uformell innflytelse, og mangfoldsperspektiver i utøvelsen av akademisk virke verdsettes.

- Fakultet for helse- og idrettsvitenskap har hatt økt oppmerksomhet på underrepresenterte kjønn i rekrutteringsarbeidet. Ved utlysning av stillinger oppfordres søkere fra underrepresenterte kjønn til å søke, særlig ved enkelte institutter og i forbindelse med stipendiatstillinger. Fakultetet arbeider også systematisk med kompetanseutvikling og kvalifisering gjennom medarbeidersamtaler, blant annet knyttet til opprykk og deltakelse i førstelektor-, dosent- og professorprogram. Flere fast ansatte er i gang med eller har fullført ph.d.-løp.
- Kjønnslikestilling er et prioritert område ved Fakultet for teknologi og realfag, særlig innen teknologiutdanningene. Fakultetet arbeider målrettet for å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger, fra ph.d. til professor, spesielt ved Institutt for ingeniørvitenskap og Institutt for IKT. I 2025 ble det rekruttert flere deltidsstillinger til IKT og en ny kvinnelig førsteamanuensis til Ingvit (oppstart 2026). Fakultetet har også utviklet tiltak for karriereløp for kvinnelige ph.d.-kandidater, videreført i virksomhetsplanen for 2026 gjennom etablering av «Karriereløft» for å øke andelen av underrepresentert kjønn i førsteamanuensisstillingene. Fakultetsledelsen har god kjønnsbalanse. Fakultet for teknologi- og realfag samarbeider tett med studentforeningen TekFem og eksterne nettverk som Node Eyde Women og Women in Business for å styrke rekruttering og rollemodeller for kvinner i teknologi.
- I 2025 har Handelshøyskolen hatt begrensede muligheter til å påvirke kjønnsbalansen gjennom rekruttering, da det kun ble gjennomført én tilsetting i fast vitenskapelig stilling, hvor kun mannlige søkere var kvalifisert. I ph.d.-kohorten som startet i 2025 er det jevn kjønnsbalanse. For å styrke kjønnsbalanse i veiledning er det gjort et aktivt grep ved å oppnevne kvinnelige biveiledere der hovedveileder er mann, så langt det har vært mulig.

- Avdeling for lærerutdanning har i 2025 hatt oppmerksomhet på kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser, blant annet ved utvelgelse av kandidater til intervju. Ved tilsetting har kvalifikasjonsprinsippet vært styrende, og avdelingen har ikke lyktes med å redusere eksisterende kjønnsubalanse i løpet av rapporteringsåret.
- Fakultet for kunstfag har i 2025 arbeidet systematisk med likestilling, inkludering og mangfold gjennom forankring i fakultetsledelsen og dialog med Likestillings- og inkluderingsutvalget. Handlingsplanen for likestilling, inkludering og mangfold har vært tema i lederdialog og på studieprogramledersamling, der forventninger til systematisk arbeid med likestilling i læringsmiljøene ble tydeliggjort. Fakultetet har identifisert behov for videre arbeid med komplekse saker knyttet til studenters helse og rettigheter, og ønsker tettere dialog med sentrale støttetjenester for å sikre balanse mellom læringsutbytte, læringsmiljø og ansattes arbeidsmiljø.
- Forsknings- og innovasjonsavdelingen har et særlig ansvar for å styrke og synliggjøre kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning, undervisning og forskningssøknader. Dette ivaretas gjennom forskningsadministrativ praksis, særlig knyttet til Forskningsrådets utlysninger og fakultetets egne tilskuddsordninger, der kjønn og mangfold inngår som vurderingskriterium både i utlysning og oppfølging av prosjekter. Ved tildeling av interne midler vektlegges også kjønnsbalanse, i tråd med føringer fra universitetsledelsen og universitetsstyret. Avdelingen arbeider videre systematisk for å utjevne lønnsforskjeller og andre ubegrunnede forskjeller i likt arbeid, i samarbeid med fagforeningene.
- Personal- og organisasjonsavdelingen bidrar til å synliggjøre status for kjønnsbalanse gjennom årlig rapportering og i sentrale lederfora, blant annet i IDF, ledermøter, administrative ledermøter og dekanmøter. Kjønnsbalanse inngår særlig i dialoger om lønnsforhandlinger, bruk av særavtalen og karriereutvikling for vitenskapelige ansatte. Temaet spilles også inn til lederutviklingstiltak som LES. Bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold er en del av opplæringen i rekruttering for nye ledere, og likestillings- og mangfoldskompetanse etterspørres i utlysninger og intervjuer ved lederrekruttering. PO arrangerte frokostseminarer tilknyttet kvinnedagen og mannsdagen i 2025.
- Kommunikasjonsavdelingen har innpasset kjønnsbalanse i dialogen med fakultetene om studentrekruttering og annonsering der dette er relevant, blant annet gjennom deltakelse i et eget prosjekt med Fakultet for helse- og idrettsvitenskap om rekruttering av menn til sykepleie. Mangfold og balanse vektlegges også i all produksjon av kommunikasjonsmateriell, med mål om god representasjon over tid.
- IT-avdelingen har lav kvinneandel, både blant ansatte og i ledergruppen, hvor én av fem ledere er kvinne. Avdelingen har likevel et bevisst fokus på å rekruttere kvinner der kompetanse og erfaring er lik, og har et særlig mål om god kjønnsbalanse ved inntak av læringer. Lik lønn for likt arbeid er et prioritert område, og lønnsjusteringer gjennom 2.5.1-forhandlinger har bidratt til god balanse uten at det er avdekket systematiske forskjeller.

Mangfold og inkludering i arbeidsmiljøet

Mål 3: Ansatte med ulik kultur, etnisitet, funksjonsevne og kjønns- og seksualitetsmangfold opplever at de er betydningsfulle personer som hører til i felleskapet og har mulighet til å være med og påvirke egen enhet og universitetets utvikling.

- Fakultet for teknologi og realfag har et stort mangfold blant ansatte og studenter, med representasjon fra over 50 nasjonaliteter. Fakultetet har over tid arbeidet med inkluderende lærings- og støttetiltak, blant annet gjennom studentmentorordninger og tilbud som FYSE og MatRIC drop-in, som særlig bidrar til å støtte førstegenerasjonsstudenter og studenter uten foreldre med høyere utdanning. Interne sosiale møteplasser, som felles onsdagskaffe på Campus Kristiansand og Grimstad, er viktige tiltak for å fremme inkludering og fellesskap blant ansatte.
- Handelshøyskolen arbeider kontinuerlig med mangfold og inkludering, blant annet i forbindelse med oppstart og oppfølging av nye ph.d.-kull, samt gjennom arbeid med mangfoldsspørsmål i administrasjonen. I det daglige tas det hensyn til kompetanse, fagområde og kapasitet ved fordeling av oppgaver, samtidig som ledelsen er bevisst utfordringer knyttet til likestilling og inkludering og søker å gjøre justeringer der det er mulig.
- Fakultet for kunsthøgskolen har i 2025 hatt særlig fokus på trygt og inkluderende lærings- og arbeidsmiljø. Det er utviklet en veileder med tilhørende brosjyre, flytskjema og samtaleverktøy for ansatte i møte med studenter med psykisk uhelse og andre utfordringer. Veilederen er bredt forankret og presentert i fakultetsstyret, AMU, LMU og i dialog med universitetsledelsen. Fakultetet arbeider også med mangfold i undervisning og kunstnerisk utviklingsarbeid, blant annet gjennom synliggjøring av minoritetsperspektiver i faginnhold, samarbeid på tvers av fag og bruk av CreaTeMe som ressurs for mangfold og tverrfaglig dialog. Det er også igangsatt arbeid med å utvikle et nytt emne om kjønn, makt og mangfold i samarbeid med Senter for likestilling.
- IT-avdelingen har et betydelig mangfold, med ansatte fra 12 nasjonaliteter, og vektlegger dette som en styrke for enheten. Avdelingen har også flere ansatte med nedsatt funksjonsevne, som fungerer godt i arbeidshverdagen. I samarbeid med NAV er både faste og midlertidige stillinger benyttet for å gi arbeidserfaring og inkludering for personer med hull i CV. Avdelingen har 17 lærlinger og gir tett oppfølging, noe som bekreftes gjennom gode resultater i ARK-undersøkelsen.
- Forsknings- og innovasjonsavdelingen har over flere år hatt et tett samarbeid med NAV, særlig ved Universitetsbiblioteket, for å tilby tilrettelagt arbeid til personer som står utenfor arbeidslivet eller har nedsatt funksjonsevne. Disse medarbeiderne er viktige ressurser for UiA, og flere har gått videre til faste stillinger. Ved oppnevning til råd og

utvalg legges det vekt på både mangfold og kjønnsbalanse, både i vitenskapelige oppnevninger og i sekretariatsfunksjoner som ivaretas av avdelingen.

- Personal- og organisasjonsavdelingen (PO) har ansvar for synliggjøring av sentrale markeringsdager og deltakelse i Pride, men peker på behov for tydelig budsjett og avlastning gjennom kjøp av tjenester for å sikre bærekraftige arrangementer. Kompetanseheving innen mangfoldsledelse og mangfoldig rekruttering ivaretas blant annet gjennom planlagt oppstart av KIMU i 2026, samt eksisterende kurs i kompetanseportalen. Når det gjelder kulturforståelse og arbeid i flerkulturelle miljøer, har PO per i dag begrensede ressurser, men bidrar gjennom nyansatt-dag og samarbeid med eksterne aktører som Relocation Agder og Secrets of Agder. Det er etablert samarbeid med FRONT prosjektet ved UiO i ny balanse+ søknad til forskningsrådet, som har fokus på de ansattes rolle i å skape inkluderende og mangfoldssensitive miljøer. PO arrangerte seminar tilknyttet verdensdagen for psykisk helse i 2025. PO har i 2025 og 2026 hatt en kandidat ansatt fra "Flere i arbeid" prosjektet.
- Kommunikasjonsavdelingen har bidratt i utviklingen av og tatt i bruk Senter for likestillings veileder for inkluderende kommunikasjon, og planlegger økt bruk i 2026. Regnbueprofilering er særlig synlig under studiestart og mangfoldsuka, og KA har i flere sammenhenger utarbeidet ekspertlister og gjort målrettede medieinnsalg om ansatte med relevant kompetanse. UiAs arrangementer under studiestart er uten alkoholfokus og inkluderer flere åpne og inkluderende aktiviteter. Internasjonale studenter ble også særskilt løftet frem under den offisielle semesteråpningen gjennom en egen film.
- Økonomi- og campusavdelingen har i 2025 igangsatt et langsiktig arbeid for å styrke norskkompetansen, både muntlig og skriftlig, blant renholdere ved universitetet. Tiltaket er økonomisk støttet av LiU. Det er tidlig å måle effekter, men arbeidet har avdekket at flere ansatte har høyere kompetanse enn forventet, og at behovet i stor grad handler om trygge arenaer for språklig øving. Videre er det i campusutviklingsplanen besluttet å etablere muligheter for markering av spesielle dager, som samisk nasjonaldag og Pride, gjennom nye flaggstenger på campus. Tiltakene knyttet til synliggjøring av mangfold, blant annet gjennom mulighet for markering av viktige dager, bidrar til økt bevissthet om inkludering og respekt i arbeids- og læringsmiljøet. Etablering av flaggstenger er igangsatt i 2025, med forventet ferdigstilling i 2026.

Bevissthet om trakassering og diskrimineringsgrunnlagene i arbeidsmiljøet

Mål 5: Åpenhet, kunnskap og inkludering av personer og grupper tilknyttet nasjonale minoriteter og andre diskrimineringsgrunnlag kjennetegner UiA

- Fakultetet for helse- og idrettsvitenskap arbeider for en åpen og inkluderende arbeidsplass gjennom løpende vurdering av behov for oversettelse av informasjon og oppfølging av arbeidsmiljøarbeidet, blant annet gjennom ARK. Det er særlig lagt vekt på å fremme en inkluderende og respektfull akademisk diskurs. Instituttene har også prioritert møteplasser som institutt- og avdelingsmøter, fakultetssamlinger og sosiale aktiviteter for å styrke inkludering, samhold og trivsel.
- Fakultet for teknologi og realfag har flere ganger hatt likestilling, inkludering og mangfold som tema i fakultetets ledergruppe i 2025, blant annet gjennom egne saker og dialog med Likestillings- og inkluderingsutvalget. Temaet trakassering og diskriminering tas jevnlig opp i ulike sammenhenger, og flere ansatte og ledere deltok i UiAs «Rødt flagg»-kampanje under studiestart for å synliggjøre nulltoleranse for uønsket atferd.
- Handelshøyskolen har gjennomført ledermøte med gjennomgang av UiAs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Selv om planen ikke ble innarbeidet i fakultetets handlingplan for 2025, er likestilling, mangfold og inkludering tatt inn som egne tema i HMS-handlingsplanen for 2026, som behandles i fakultetsstyret.
- Forsknings- og innovasjonsavdelingen har jevnlig informert om Si-ifra kanalen og oppfordret ansatte til å delta på relevante kurs i kompetanseportalen, blant annet om seksuell trakassering i akademien. Det har vært lagt til rette for felles gjennomføring av kurs for å stimulere til refleksjon og dialog i etterkant.
- Diskriminering og trakassering har fått økt oppmerksomhet gjennom ARK 2025 og som tema i lederutvikling. Personal- og organisasjonsavdelingen har inkludert dette i opplæring av nye ledere og vurderer digitale kurs og informasjonskampanjer for ansatte, men påpeker behov for avklaringer om forventninger og eventuelle tilførte ressurser. Informasjon om UiAs nulltoleranse for diskriminering og trakassering, inkludert uønsket seksuell oppmerksomhet og rasisme, planlegges innarbeidet i nyansatt-dagen og i maler for mottak av nyansatte.
- Kommunikasjonsavdelingen har gjennomført Red flag-kampanjen for andre gang. Kampanjen er evaluert i egen rapport, og UiA mottok EUPRIO Award for kommunikasjonsarbeidet. Fra 2026 er koordineringen av kampanjen lagt til Utdanningsavdelingen. Opplæring av kommunikasjonsansvarlige er per i dag ikke tilstrekkelig systematisert, men det planlegges en felles opplæringssesjon i 2026.
- IT-avdelingen har gjennomgått planverk for likestilling, mangfold og andre sentrale retningslinjer både i ledergruppen og i avdelingsmøter. HMS-planen for 2026 inneholder målsettinger knyttet til videre kompetansebygging innen likestilling, inkludering og

mangfold. Avdelingen har også god oppfølging av ansatte med sykefravær, inkludert planlagt fravær knyttet til kronisk sykdom.

Kjønnslikestilling i læringsmiljøet

Mål 2: Alle studieprogram har minst 30 prosent kvinnelige og mannlige studenter. Studenter er representert i styrer, råd og utvalg med minst to kjønn.

- **«Gutter og barnehage»**

Arrangementet «Gutter og barnehage» ble gjennomført både på Campus Grimstad og Campus Kristiansand 13. november, i samarbeid med NHO Geneo. Dagen bød på et variert program med både praktiske utfordringer og kreative oppgaver. Alle elevene ble møtt av mannlige forbilder som fortalte om deres hverdag og erfaringer med å være mann i barnehage. Målet var å gi guttene innblikk i et yrke som fortsatt er sterkt kvinnedominert, og motivere til å velge denne yrkesveien i fremtiden.

- Studentorganisasjonen i Agder (STA) oppnevner representanter til alle utvalg, hvor det er representasjon fra minst to kjønn. Dette har vært vektlagt i STA over lengre tid.

Mangfold og inkludering i læringsmiljøet

Mål 4: Studenter ved UiA, uavhengig av kultur, etnisitet, funksjonsevne, og kjønns- og seksualitetsmangfold har gode og like faglige utviklingsmuligheter i sine studier. Det er kultur for systematisk og godt mottak av nye studenter ved UiA.

- Fakultetet for helse- og idrettsvitenskap har iverksatt tiltak for å øke andelen menn på sykepleiestudiet, blant annet gjennom tilleggspoeng ved opptak og målrettet rekrutteringsarbeid. Dette har bidratt til økning i antall mannlige søkere fra 2024 til 2025. Institutt for helse- og sykepleievitenskap har særlig fokus på rekruttering av menn, blant annet gjennom skolebesøk, omvisninger og involvering av mannlige ansatte og studenter i rekrutteringsarbeidet. Det arbeides videre med oppfølging av underrepresentert kjønn i tråd med universitetets handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.
- Mannlige studenter er underrepresentert på de fleste studieprogrammene ved Avdeling for lærerutdanning. Avdelingen har derfor gjennomført flere målrettede rekrutteringstiltak rettet mot gutter og menn, blant annet arrangementet «Gutter og barnehage» på campus Kristiansand og Grimstad i samarbeid med NHO. I samarbeid med Kommunikasjonsavdelingen er det også utviklet en rekrutteringsfilm for barnehagelærerutdanningen med særlig fokus på menn, som aktivt brukes i rekrutteringsperioden frem mot søknadsfrist.

Bevissthet om trakassering og diskrimineringsgrunnlagene i læringsmiljøet

Mål 6: Diskriminering, trakassering, rasisme og seksuell trakassering av studenter og ansatte forekommer ikke. Alle studenter og ansatte kjenner til UiA sin nulltoleranse og sier ifra dersom de blir oppmerksomme på diskriminering eller trakassering.

- Internasjonaliseringsarbeidet ved Fakultet for helse og idrettsvitenskap bidrar til økt åpenhet og mangfold, blant annet gjennom mottak og inkludering av kollegaer via SAR-ordningen. Fakultetet tilbyr også et tverrfaglig videreutdanningsstudium i sexologi, som har svært gode søkertall og bidrar til faglig bredde og mangfold i utdanningstilbudet.
- Fakultet for helse- og idrettsvitenskap vektlegger tydelige rammer for seksuell folkeskikk og nulltoleranse for uønsket atferd. Etiske retningslinjer inngår i avtaler mellom veileder og student, og det gis informasjon om dette til begge parter. Fakultetet benytter UiAs felles mal for veiledningsavtaler på masternivå.
- Avdeling for lærerutdanning har bidratt til synliggjøring av mangfold gjennom deltakelse i markering av Samisk nasjonaldag. Arbeidet støtter opp under målet om at ansatte og studenter med ulik kulturell bakgrunn og identitet skal oppleve tilhørighet og inkludering.
- Bevissthet om trakassering, diskriminering og seksuell trakassering er integrert i arbeidet med læringsmiljø ved Fakultet for kunsthøgskolen. Temaet er særlig vektlagt i første studieår gjennom tiltak som «Klassens time», arbeid med klassekultur, samarbeid og konflikthåndtering. Studieprogramledere har diskutert hvordan fag, emner og undervisningsformer kan brukes aktivt for å bygge psykologisk trygge læringsmiljøer og tydeliggjøre grenser for uakseptabel atferd. Fakultetet har også identifisert behov for bedre støtte til faglærere i håndtering av krevende situasjoner, tydeligere kjøreregler for konflikthåndtering og klarere forventningsavklaringer, blant annet gjennom utvikling av veilederretningslinjer for ph.d.-kandidater.

Oppfølging av handlingsplanen i 2026

Følgende aktiviteter er løftet i HMS-planen for oppfølging av handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold i 2026:

Fakulteter og lærerutdanningen:

- Handelshøgskolen (HH) skal arbeide for inkludering i et flerkulturelt arbeidsmiljø gjennom faglige og sosiale arrangementer. Det skal videreutvikles og følges opp en karriereplan for opptrykk basert på samtaler mellom ansatte og instituttledere, og ledere skal gjennomføre minst ett årlig møte om diskriminering og trakassering. HH skal opprettholde fast dialog med ansatte og studenter gjennom råd, styrer og utvalg, og erfaringer skal deles i ledergruppen.

- Fakultet for helse- og idrettsvitenskap (HI) skal kartlegge status innen likestilling, inkludering og mangfold (LIM) og søke om kvalifiseringsstipend. Fakultetet skal gjennomføre faste dialogmøter med ansatte og studenter og legge til rette for erfaringsdeling i ledergruppen.
- Fakultet for humaniora og pedagogikk (HumPed) skal kartlegge status for LIM ved fakultetet og sende søknader om kvalifiseringsstipend. Erfaringer skal deles årlig i ledermøtet.
- Fakultet for kunstfag (KF) skal kartlegge egen status innen LIM, søke om kvalifiseringsstipend og etablere faste dialogmøter med ansatte og studenter. Erfaringer skal deles i ledergruppen.
- Fakultet for samfunnsvitenskap (SV) skal fremme sak om kjønnskvote i barnevern og sosialt arbeid. Fakultetet skal kartlegge status innen LIM, sikre at ansatte er kjent med muligheten for kvalifiseringsstipend og videreføre arenaer for dialog. Instituttledere skal rapportere tilbake, og erfaringer skal deles i ledergruppen.
- Fakultet for teknologi og realfag (TekReal) skal vurdere integrert førsteamanuensisstilling for lovende kvinnelige PhD-kandidater innen IKT og ingeniørvitenskap, samt integrert PhD-løp for lovende kvinnelige masterstudenter innen samme fagområder. Det skal etableres en strategisk personalplan, og ledere skal oppfordre til søknader om kvalifiseringsstipend. Fakultetet skal arrangere semesterlunsjer med fokus på LIM og følge opp TekFem-initiativet.
- Avdeling for lærerutdanning (ALU) skal kartlegge status innen LIM og søke om kvalifiseringsstipend. Avdelingen skal gjennomføre faste dialogmøter med ansatte og studenter og legge til rette for erfaringsdeling i ledergruppen.

Fellesadministrasjonen:

- Økonomi- og campusavdelingen (Ø&C) skal utarbeide en plan for kartlegging av LIM-status i første kvartal 2026, gjennomføre kartleggingen i tredje kvartal 2026 og presentere resultatene for ansatte i tredje og fjerde kvartal 2026.
- IT-avdelingen skal presentere og følge opp likestillingsplanen i ledermøter og i seksjonene. Avdelingen skal ha særlig fokus på å øke kvinneandelen ved ansettelser, og temaet skal tas opp jevnlig i ledermøter og følges opp i ARK.
- Kommunikasjonsavdelingen skal arbeide videre med bevissthet rundt uheldige skjevheter og manglende mangfold i avdelingen. Tiltakene i handlingsplanen skal følges opp gjennom virksomhetsplaner, og temaet skal drøftes jevnlig i ledermøter.
- Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) skal vektlegge kjønnsbalanse og mangfold ved rekruttering, inkludert til lederstillinger, og arbeide for å være en åpen og inkluderende arbeidsplass for personer som har falt utenfor arbeidsmarkedet. Avdelingens arbeid med LIM skal synliggjøres i rapportering, og dialog skal sikres gjennom faste møtepunkt mellom ledere, tillitsvalgte og verneombud.

- Utdanningsavdelingen (UA) skal kartlegge status innen LIM og gjennomføre faste dialogmøter med ansatte og studenter. Erfaringer skal deles i ledergruppen.
- Personal- og organisasjonsavdelingen støtter LiU med kapasitet for planlegging og gjennomføring av et ukesprogram for feiring og markering av samisk nasjonaldag 6.2.26. Arrangementet er koordinert med «En by for alle» i Kristiansand kommune og i samarbeid med Agder Fylkeskommune. Ut over faste arrangementer, som for eksempel kvinnedagen, har PO meldt på to lederutviklere til train-the-trainer program arrangert av KiMU-prosjektet i UHI sektoren, som skal gi dem økt kompetanse i mangfoldsledelse og overføre et modulbasert kurs som kan anvendes på UiA fremover.

Vedlegg 1 – Statistikk for UiA

Følgende kombinasjoner anvendes i rapporten, basert på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi.

Ledelse	Administrative lederstillinger, nivå 1	1060	Avdelingsdirektør
		1062	Direktør
	Administrative lederstillinger, nivå 2	1211	Seksjonssjef
	Vitenskapelige lederstillinger, nivå 1	0214	Rektor
		9305	Prorektor & viserektor
		1474	Dekan
Vitenskapelige	Vitenskapelige lederstillinger, nivå 2	1473	Studieleder
		1475	Instituttleder
	Professor & dosent, nivå 1	1013	Professor
		1183	Forsker
		1532	Dosent
	Førstestillinger, nivå 2	1011	Førsteamanuensis
		1109	Forsker
		1110	Forsker
		1198	Førstelektor
	Andre vitenskapelige stillinger, nivå 3	1009	Universitetslektor
Teknisk/Administrative		1010	Amanuensis
		1108	Forsker
	Rekrutteringsstillinger, nivå 4	1352	Postdoktor
	Rekrutteringsstillinger, nivå 5	1017	Stipendiat
	Professor II	Midlertidig førstestilling eller høvere. <=20%	
	Teknisk/administrativ, nivå 1	1054	Kontorsjef
		1059	Underdirektør
		1088	Sjefingeniør
		1181	Senioringeniør
		1199	Universitetsbibliotekar
		1200	Førstebibliotekar
		1364	Seniorrådgiver
	Teknisk/administrativ, nivå 2	1057	Informasjonssjef
		1072	Arkivleder
		1077	Hovedbibliotekar
		1087	Overingeniør
		1434	Rådgiver
		1515	Spesialbibliotekar
	Teknisk/administrativ, nivå 3	400	Driftsleder
		1085	Avdelingsingeniør
		1132	Renholdsleder
		1363	Seniorkonsulent
		1408	Førstekonsulent
		1410	Bibliotekar
		1411	Avdelingsingeniør
		1512	Forskningstekniker
	Teknisk/administrativ, nivå 4	1063	Førstesekretær
		1065	Konsulent
		1069	Førstefullmektig
		1073	Bibliotekfullmektig
		1090	Tekniker
		1091	Tekniker
		1117	Fagarbeider
		1130	Renholder
		1136	Driftstekniker
		1184	Kokk
		1203	Fagarb. m/fagbrev
	Øvrige	1019-1020	Vit. assistent
		1126	Husholdningsbestyrer
	Høgskole/øvingslærer	1007	Høgsk/øvingslærer
	Lærlinger	1362	Lærling
	Prosjektleder	1113	Prosjektleder

Tabell 1.1 – Kjønnns- og lønnsbalanse UiA totalt

	År	Kjønnnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinnens andel av menns lønn
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
UiA totalt	2024	54,9 %	45,1 %	924	782	683 464	732 906	93,3 %
	2025	55,4 %	44,6 %	917	769	743 523	794 828	93,5 %
Ledelse	2024	52,2 %	47,8 %	35	33	976 094	986 274	99,0 %
	2025	52,7 %	47,3 %	39	35	1 051 549	1 039 015	101,2 %
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2024	50,0 %	50,0 %	10	10	1 050 241	984 081	106,7 %
	2025	50,0 %	50,0 %	10	10	1 199 176	1 060 662	113,1 %
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2024	60,0 %	40,0 %	6	4	1 178 467		96,0 %
	2025	70,0 %	30,0 %	7	3	1 266 848		96,5 %
Nivå 2 - Administrative lederstillinger	2024	58,3 %	41,7 %	7	5	807 005	828 220	97,4 %
	2025	66,7 %	33,3 %	12	6	865 943	882 884	98,1 %
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2024	48,0 %	52,0 %	12	14	911 754	974 650	93,5 %
	2025	38,5 %	61,5 %	10	16	975 939	1 032 679	94,5 %
Teknisk/administrative stillinger	2024	63,4 %	36,6 %	367	206	611 978	642 494	95,3 %
	2025	64,0 %	36,0 %	356	193	662 919	697 737	95,0 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2024	54,0 %	46,0 %	75	62	695 169	715 153	97,2 %
	2025	54,2 %	45,8 %	84	69	750 972	761 688	98,6 %
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2024	67,7 %	32,3 %	158	74	636 998	653 777	97,4 %
	2025	67,2 %	32,8 %	142	68	684 780	699 326	97,9 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2024	62,9 %	37,1 %	72	42	576 952	601 419	95,9 %
	2025	66,2 %	33,8 %	71	35	623 469	651 553	95,7 %
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2024	67,3 %	32,7 %	62	28	477 385	507 253	94,1 %
	2025	72,3 %	27,7 %	59	21	519 411	553 059	93,9 %
Vitenskapelige stillinger	2024	50,0 %	50,0 %	501	524	722 365	767 656	94,1 %
	2025	51,1 %	48,9 %	502	514	781 082	834 746	93,6 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2024	33,8 %	66,2 %	80	164	916 010	934 616	98,0 %
	2025	33,7 %	66,3 %	84	177	1 002 520	1 004 386	99,8 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2024	54,5 %	45,5 %	166	153	771 358	774 993	99,5 %
	2025	56,1 %	43,9 %	178	151	841 233	841 695	99,9 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige stillinger	2024	58,0 %	42,0 %	114	83	684 824	709 549	96,5 %
	2025	60,3 %	39,7 %	105	72	734 423	777 173	94,5 %
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2024	51,7 %	48,3 %	16	13	654 147	612 285	106,8 %
	2025	55,4 %	44,6 %	12	9	686 873	631 201	108,8 %
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2024	54,1 %	45,9 %	104	87	546 724	543 620	100,6 %
	2025	56,6 %	43,4 %	109	83	575 122	567 704	101,3 %
Professor II (Førstestilling og høyere)	2024	45,5 %	54,5 %	21	24	867 702	924 106	93,9 %
	2025	32,0 %	68,0 %	14	22	900 810	983 625	91,6 %
Øvrige	2024	51,2 %	48,8 %	21	19	513 630	408 649	125,7 %
	2025	44,9 %	55,1 %	20	27	616 934	434 868	141,9 %
Høgskole-/øvlingslærer	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Læringer	2024	41,2 %	58,8 %	7	10	191 132	174 245	109,7 %
	2025	25,0 %	75,0 %	4	12		213 110	99,3 %
Prosjektleder	2024	59,8 %	40,2 %	11	8	724 173	705 977	102,6 %
	2025	58,4 %	41,6 %	13	11	766 794	742 101	103,3 %
Øvrige - Øvrige	2024	100,0 %	0,0 %	3				
	2025	59,3 %	40,7 %	3	4			

Tabell 1.2 – Kjønnsbalanse midlertidige- og deltidsstillinger

		Midlertidig ansatte				Deltidsansatte			
	År	Kjønnsbalanse		Antall		Kjønnsbalanse		Antall	
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann
UiA totalt	2024	56,3 %	43,7 %	75	54	61,3 %	38,7 %	124	115
	2025	54,0 %	46,0 %	61	54	60,1 %	39,9 %	119	120
Teknisk/administrative stillinger	2024	57,4 %	42,6 %	27	18	81,5 %	18,5 %	54	14
	2025	71,3 %	28,7 %	26	9	87,2 %	12,8 %	50	9
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2024	31,3 %	68,7 %	3	5	75,8 %	24,2 %	6	2
	2025	73,7 %	26,3 %	7	2	81,1 %	18,9 %	7	2
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2024	68,0 %	32,0 %	10	4	88,3 %	11,7 %	13	2
	2025	59,5 %	40,5 %	5	4	93,9 %	6,1 %	10	1
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2024	70,5 %	29,5 %	9	4	71,4 %	28,6 %	18	8
	2025	80,4 %	19,6 %	11	2	82,2 %	17,8 %	16	4
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2024	49,0 %	51,0 %	5	5	90,7 %	9,3 %	17	2
	2025	66,7 %	33,3 %	3	1	90,4 %	9,6 %	17	2
Vitenskapelige stillinger	2024	58,2 %	41,8 %	36	25	50,6 %	49,4 %	81	104
	2025	54,9 %	45,1 %	27	25	48,7 %	51,3 %	75	108
Nivå 1 - Professor & dosent	2024	25,8 %	74,2 %	4	4	35,5 %	64,5 %	12	30
	2025	21,1 %	78,9 %	2	4	38,1 %	61,9 %	14	37
Nivå 2 - Førstestillinger	2024	41,4 %	58,6 %	2	6	34,5 %	65,5 %	11	29
	2025	34,4 %	65,6 %	5	8	38,7 %	61,3 %	15	28
Nivå 3 - Andre vitenskapelige stillinger	2024	62,7 %	37,3 %	30	15	66,3 %	33,7 %	22	14
	2025	64,1 %	35,9 %	20	13	58,1 %	41,9 %	22	18
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2024	-	-	-	-	100,0 %	0,0 %	3	
	2025	-	-	-	-	100,0 %	0,0 %	1	
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2024	-	-	-	-	61,9 %	38,1 %	12	7
	2025	-	-	-	-	71,4 %	28,6 %	9	4
Professor II (Førstestilling og høyere)	2024	-	-	-	-	45,5 %	54,5 %	21	24
	2025	-	-	-	-	37,1 %	62,9 %	14	21
Øvrige	2024	49,8 %	50,2 %	12	11	65,5 %	34,5 %	4	2
	2025	28,2 %	71,8 %	8	20	50,0 %	50,0 %	4	7
Høgskole-/øvingslærer	2024	0,0 %	100,0 %		1	0,0 %	100,0 %		1
Lærlinger	2024	41,2 %	58,8 %	7	10				
	2025	25,0 %	75,0 %	4	12				
Prosjektleder	2024	90,9 %	9,1 %	2	1	77,8 %	22,2 %	1	1
	2025	10,5 %	89,5 %	1	4	22,2 %	77,8 %	1	3
Øvrige - Øvrige	2024	100,0 %	0,0 %	3		100,0 %	0,0 %	3	
	2025	59,3 %	40,7 %	3	4	59,3 %	40,7 %	3	4

Tabell 2.1 – 2.8 Kjønnsfordeling og gjennomsnittslønn på enhetene

2.1 - Fakultet for teknologi og realfag

	År	Kjønnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinners andel av menns lønn
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	36,2 %	63,8 %	128	233	726 637	801 161	90,7 %
	2024	36,5 %	63,5 %	132	239	657 980	734 812	89,5 %
Ledelse	2025	28,6 %	71,4 %	2	5			
	2024	28,6 %	71,4 %	2	5			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	0,0 %	100,0 %		4			
	2024	25,0 %	75,0 %	1	3			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	50,0 %	50,0 %	1	1			
	2024	50,0 %	50,0 %	1	1			
Teknisk/administrative stillinger	2025	55,5 %	44,5 %	38	29	681 291	715 641	95,2 %
	2024	54,2 %	45,8 %	36	31	625 893	642 789	97,4 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	36,8 %	63,2 %	8	13	787 373	766 913	102,7 %
	2024	38,5 %	61,5 %	7	12	710 205	703 873	100,9 %
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	59,0 %	41,0 %	15	10	698 810	692 027	101,0 %
	2024	62,2 %	37,8 %	15	9	640 990	643 844	99,6 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	71,8 %	28,2 %	13	5	620 043	652 863	95,0 %
	2024	64,5 %	35,5 %	12	7	577 449	594 840	97,1 %
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2025	61,5 %	38,5 %	2	1			
	2024	37,5 %	62,5 %	2	3			
Vitenskapelige stillinger	2025	30,8 %	69,2 %	84	193	734 758	811 687	90,5 %
	2024	31,7 %	68,3 %	89	200	671 089	743 149	90,3 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2025	10,9 %	89,1 %	5	50	1 010 437	1 012 236	99,8 %
	2024	11,9 %	88,1 %	6	47	911 342	948 907	96,0 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2025	33,8 %	66,2 %	34	64	844 402	843 675	100,1 %
	2024	30,4 %	69,6 %	27	64	775 621	775 725	100,0 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige	2025	34,1 %	65,9 %	16	32	730 974	795 863	91,8 %
	2024	32,5 %	67,5 %	18	37	681 735	707 909	96,3 %
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2025	25,0 %	75,0 %	2	6			
	2024	46,2 %	53,8 %	6	7	633 025	618 032	102,4 %
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2025	41,2 %	58,8 %	24	34	563 017	560 479	100,5 %
	2024	42,4 %	57,6 %	28	38	541 345	543 722	99,6 %
Professor II (Førstestilling og høyere)	2025	30,2 %	69,8 %	3	7		845 405	98,7 %
	2024	36,5 %	63,5 %	4	7			
Øvrige								
Høgskole-/øvingslærer	2025	0,0 %	100,0 %		1			
Læringer	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Prosjektleder	2025	60,0 %	40,0 %	3	2			
	2024	45,9 %	54,1 %	2	2			
Øvrige - Øvrige	2025	31,3 %	68,8 %	1	4			
	2024	100,0 %	0,0 %	2				

Tabell 2.2 – Handelshøyskolen

	År	Kjønnsbalanse i		Antall kvinner og		Lønn totalt per		Kvinners andel av
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	50,2 %	49,8 %	57	67	783 620	950 108	82,5 %
	2024	51,8 %	48,2 %	60	66	732 586	901 654	81,2 %
Ledelse	2025	40,0 %	60,0 %	2	3			
	2024	40,0 %	60,0 %	2	3			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	33,3 %	66,7 %	1	2			
	2024	33,3 %	66,7 %	1	2			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	0,0 %	100,0 %		1			
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Teknisk/administrative stillinger	2025	89,7 %	10,3 %	21	3	667 147	89,7 %	95,2 %
	2024	87,5 %	12,5 %	21	3			
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	66,7 %	33,3 %	2	1			
	2024	33,3 %	66,7 %	1	2			
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	98,5 %	1,5 %	15	1	674 557		
	2024	100,0 %	0,0 %	15		624 384		
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	50,0 %	50,0 %	1	1			
	2024	66,7 %	33,3 %	2	1			
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2025	100,0 %	0,0 %	3				
	2024	100,0 %	0,0 %	3				
Vitenskapelige stillinger	2025	39,5 %	60,5 %	34	61	837 343	956 097	87,6 %
	2024	42,2 %	57,8 %	37	60	785 244	901 094	87,1 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2025	26,8 %	73,2 %	8	27	1 074 888	1 118 311	96,1 %
	2024	24,9 %	75,1 %	8	28	1 000 052	1 010 752	98,9 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2025	42,5 %	57,5 %	9	13	927 480	950 057	97,6 %
	2024	44,6 %	55,4 %	10	14	842 613	868 312	97,0 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige	2025	34,9 %	65,1 %	4	10		810 250	107,2 %
	2024	49,4 %	50,6 %	7	10	763 446	758 903	100,6 %
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2025	50,0 %	50,0 %	1	1			
	2024	100,0 %	0,0 %	2				
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2025	60,6 %	39,4 %	10	7	569 316	553 614	102,8 %
	2024	69,2 %	30,8 %	9	4			
Professor II (Førstestilling og høyere)	2025	11,8 %	88,2 %	1	4			
	2024	36,4 %	63,6 %	2	4			

Tabell 2.3 - Fakultet for samfunnsvitenskap

	År	Kjønnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinners andel av menns
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	56,1 %	43,9 %	101	81	763 130	827 051	92,3 %
	2024	54,2 %	45,8 %	95	82	716 553	760 138	94,3 %
Ledelse	2025	16,7 %	83,3 %	1	5			
	2024	25,0 %	75,0 %	1	4			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	0,0 %	100,0 %		4			
	2024	0,0 %	100,0 %		4			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Teknisk/administrative stillinger	2025	81,2 %	18,8 %	32	7	693 290	670 483	103,4 %
	2024	80,1 %	19,9 %	30	7	652 883	626 303	104,2 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	89,5 %	10,5 %	9	1			
	2024	89,5 %	10,5 %	9	1			
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	81,0 %	19,0 %	17	4	682 866		100,5 %
	2024	80,8 %	19,2 %	17	4	635 209		99,9 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	64,3 %	35,7 %	4	2			
	2024	56,5 %	43,5 %	3	2			
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Vitenskapelige stillinger	2025	50,2 %	49,8 %	67	69	794 001	823 049	96,5 %
	2024	47,4 %	52,6 %	63	71	744 662	763 506	97,5 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2025	36,1 %	63,9 %	14	25	1 004 401	1 032 562	97,3 %
	2024	33,6 %	66,4 %	13	25	925 148	962 291	96,1 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2025	60,0 %	40,0 %	27	19	852 579	836 937	101,9 %
	2024	65,0 %	35,0 %	28	16	781 199	769 563	101,5 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige	2025	53,1 %	46,9 %	6	6	703 528	747 501	94,1 %
	2024	29,4 %	70,6 %	4	9			
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	4				
	2024	54,5 %	45,5 %	2	1			
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2025	45,4 %	54,6 %	15	18	571 406	561 631	101,7 %
	2024	44,0 %	56,0 %	15	19	551 503	542 293	101,7 %
Professor II (Førstestilling og høyere)	2025	50,0 %	50,0 %	1	1			
	2024	50,0 %	50,0 %	1	1			
Øvrige								
Prosjektleder	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				

Tabell 2.4 - Fakultet for humaniora og pedagogikk

	År	Kjønnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinner andel av menns lønn
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	65,0 %	35,0 %	154	82	780 979	849 081	92,0 %
	2024	64,1 %	35,9 %	159	87	723 247	774 465	93,4 %
Ledelse	2025	66,7 %	33,3 %	4	2			
	2024	50,0 %	50,0 %	3	2			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1	1			
	2024	0,0 %	100,0 %					
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	50,0 %	50,0 %	2	2			
	2024	75,0 %	25,0 %	3	1			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1	1			
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Teknisk/administrative stillinger	2025	85,3 %	14,7 %	19	3	693 505		102,6 %
	2024	87,1 %	12,9 %	23	3	635 919		100,7 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	100,0 %	0,0 %	4				
	2024	100,0 %	0,0 %	4				
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	75,0 %	25,0 %	10	3	690 679		102,2 %
	2024	80,0 %	20,0 %	13	3	639 616		101,3 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	100,0 %	0,0 %	4				
	2024	100,0 %	0,0 %	5				
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Vitenskapelige stillinger	2025	62,8 %	37,2 %	128	76	786 890	849 711	92,6 %
	2024	61,5 %	38,5 %	132	82	731 345	774 084	94,5 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2025	42,4 %	57,6 %	27	37	988 442	956 511	103,3 %
	2024	47,3 %	52,7 %	29	31	899 223	889 772	101,1 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2025	69,1 %	30,9 %	41	19	828 245	807 861	102,5 %
	2024	59,7 %	40,3 %	39	27	761 623	753 640	101,1 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige stillinger	2025	72,8 %	27,2 %	31	11	735 236	754 355	97,5 %
	2024	74,3 %	25,7 %	36	12	698 837	723 675	96,6 %
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2025	25,0 %	75,0 %	1	3			
	2024	33,3 %	66,7 %	3	5			
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2025	82,1 %	17,9 %	28	6	591 061	625 887	94,4 %
	2024	79,0 %	21,0 %	25	7	551 908	542 248	101,8 %
Professor II (Førstestilling og høyere)	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	2				
Øvrige								
Prosjektleder	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Øvrige - Øvrige	2025	100,0 %	0,0 %	2				

Tabell 2.5 - Fakultet for kunsthøgskolen

	År	Kjønnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinners andel av menns lønn
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	50,6 %	49,4 %	61	63	769 323	775 228	99,2 %
	2024	49,9 %	50,1 %	62	65	700 012	709 235	98,7 %
Ledelse	2025	80,0 %	20,0 %	4	1			
	2024	80,0 %	20,0 %	4	1			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	66,7 %	33,3 %	2	1			
	2024	66,7 %	33,3 %	2	1			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Teknisk/administrative stillinger	2025	55,8 %	44,2 %	14	10	704 060	694 701	101,3 %
	2024	62,5 %	37,5 %	18	11	643 267	648 527	99,2 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	82,8 %	17,2 %	5	1			
	2024	82,8 %	17,2 %	5	1			
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	50,0 %	50,0 %	6	6	642 909	654 362	98,2 %
	2024	62,4 %	37,6 %	10	6	640 373	654 362	97,9 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	53,0 %	47,0 %	4	4			
	2024	34,1 %	65,9 %	3	4			
Vitenskapelige stillinger	2025	48,0 %	52,0 %	42	48	756 002	791 622	95,5 %
	2024	45,1 %	54,9 %	41	51	704 304	719 148	97,9 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2025	30,9 %	69,1 %	7	19	867 246	833 714	104,0 %
	2024	29,1 %	70,9 %	7	18	871 248	835 627	104,3 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2025	50,0 %	50,0 %	14	18	741 298	737 020	100,6 %
	2024	53,8 %	46,2 %	14	15	749 457	741 237	101,1 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige stillinger	2025	50,2 %	49,8 %	12	7	664 627	654 969	101,5 %
	2024	50,3 %	49,7 %	12	9	651 427	654 851	99,5 %
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2025	52,2 %	47,8 %	9	8	558 917	536 690	104,1 %
	2024	46,1 %	53,9 %	8	8	537 937	547 728	98,2 %
Professor II (Førstestilling og høyere)	2025	0,0 %	100,0 %		1			
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Øvrige								
Høgskole-/øvlingslærer	2025	0,0 %	100,0 %		1			
Prosjektleder	2025	0,0 %	100,0 %		1			
	2024	0,0 %	100,0 %		2			

Tabell 2.6 - Fakultet for helse- og idrettsvitenskap

	År	Kjønnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinners andel av menns lønn
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	70,0 %	30,0 %	173	80	780 000	811 147	96,2 %
	2024	70,3 %	29,7 %	164	72	718 073	745 582	96,3 %
Ledelse	2025	50,0 %	50,0 %	3	3			
	2024	50,0 %	50,0 %	3	3			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	0,0 %	100,0 %		1			
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	50,0 %	50,0 %	2	2			
	2024	50,0 %	50,0 %	2	2			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
	2024	100,0 %	0,0 %	1				
Teknisk/administrative stillinger	2025	66,9 %	33,1 %	21	10	679 827	722 118	94,1 %
	2024	65,5 %	34,5 %	20	10	629 743	660 263	95,4 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	60,0 %	40,0 %	3	2			
	2024	60,0 %	40,0 %	3	2			
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	60,5 %	39,5 %	11	7	678 280	704 616	96,3 %
	2024	58,3 %	41,7 %	9	6	635 575	650 697	97,7 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	86,7 %	13,3 %	7	1	635 224		
	2024	78,5 %	21,5 %	8	2	583 425		
Vitenskapelige stillinger	2025	71,2 %	28,8 %	147	66	787 554	810 810	97,1 %
	2024	71,4 %	28,6 %	139	59	722 682	752 193	96,1 %
Nivå 1 - Professor & dosent	2025	57,2 %	42,8 %	21	16	1 009 622	981 993	102,8 %
	2024	54,1 %	45,9 %	17	14	912 778	903 296	101,0 %
Nivå 2 - Førstestillinger	2025	71,2 %	28,8 %	53	22	833 761	830 921	100,3 %
	2024	73,7 %	26,3 %	48	17	762 885	765 507	99,7 %
Nivå 3 - Andre vitenskapelige	2025	87,5 %	12,5 %	39	6	730 503	766 964	95,2 %
	2024	85,4 %	14,6 %	37	6	662 417	691 320	95,8 %
Nivå 4 - Rekrutteringsstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	3				
	2024	100,0 %	0,0 %	4				
Nivå 5 - Rekrutteringsstillinger	2025	63,8 %	36,2 %	22	12	579 496	576 975	100,4 %
	2024	62,3 %	37,7 %	19	11	544 782	540 035	100,9 %
Professor II (Førstestilling og høyere)	2025	41,5 %	58,5 %	9	10	894 573	973 304	91,9 %
	2024	54,0 %	46,0 %	14	11	856 475	941 883	90,9 %
Øvrige								
Prosjektleder	2025	66,7 %	33,3 %	2	1			
	2024	66,7 %	33,3 %	2	1			

Tabell 2.7 - Avdeling for lærerutdanning

	År	Kjønnsbalanse i årsverk		Antall kvinner og menn		Lønn totalt per 31.12.2025		Kvinnens andel av menns lønn
		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
	2025	65,3 %	34,7 %	22	12	737 525	771 808	95,6 %
	2024	62,3 %	37,7 %	22	13	655 809	707 854	92,6 %
Ledelse	2025	66,7 %	33,3 %	4	2			
	2024	60,0 %	40,0 %	3	2			
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	100,0 %	0,0 %	1				
Nivå 2 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	75,0 %	25,0 %	3	1			
	2024	75,0 %	25,0 %	3	1			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	0,0 %	100,0 %		1			
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Teknisk/administrative stillinger	2025	64,9 %	35,1 %	18	10	694 240	736 015	94,3 %
	2024	62,7 %	37,3 %	19	11	637 096	676 628	94,2 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	47,6 %	52,4 %	5	6	729 703	761 773	95,8 %
	2024	50,0 %	50,0 %	5	5	680 532	713 016	95,4 %
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	75,9 %	24,1 %	13	4	680 168	700 598	97,1 %
	2024	69,2 %	30,8 %	14	6	621 008	646 304	96,1 %

Tabell 2.8 – Fellesadministrasjon og administrativ ledelse

		Kjønnsbalanse i		Antall kvinner og		Lønn totalt per		Kvinner
År		Kvinne %	Mann %	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	andel av
2025		58,5 %	41,5 %	221	151	673 668	684 918	98,4 %
2024		58,4 %	41,6 %	226	156	612 210	633 900	96,6 %
Ledelse	2025	59,4 %	40,6 %	19	13	1 035 750	1 007 068	102,8 %
	2024	55,6 %	44,4 %	15	12	968 597	943 846	102,6 %
Nivå 1 - Vitenskapelige lederstillinger	2025	66,7 %	33,3 %	2	1			
	2024	66,7 %	33,3 %	2	1			
Nivå 1 - Administrative lederstillinger	2025	45,5 %	54,5 %	5	6	1 339 313	1 066 443	125,6 %
	2024	50,0 %	50,0 %	6	6	1 077 921	980 909	109,9 %
Nivå 2 - Administrative lederstillinger	2025	66,7 %	33,3 %	12	6	865 943	882 884	98,1 %
	2024	58,3 %	41,7 %	7	5	807 005	828 220	97,4 %
Teknisk/administrative stillinger	2025	60,5 %	39,5 %	193	121	643 373	690 823	93,1 %
	2024	59,8 %	40,2 %	200	130	594 040	634 698	93,6 %
Nivå 1 - Teknisk/administrativ	2025	51,5 %	48,5 %	48	43	746 592	756 686	98,7 %
	2024	50,3 %	49,7 %	41	39	691 506	705 380	98,0 %
Nivå 2 - Teknisk/administrativ	2025	60,3 %	39,7 %	54	35	684 856	708 675	96,6 %
	2024	61,6 %	38,4 %	65	40	642 047	660 927	97,1 %
Nivå 3 - Teknisk/administrativ	2025	62,9 %	37,1 %	40	23	620 063	655 985	94,5 %
	2024	59,4 %	40,6 %	39	26	571 576	606 218	94,3 %
Nivå 4 - Teknisk/administrativ	2025	70,6 %	29,4 %	51	20	511 918	550 142	93,1 %
	2024	67,6 %	32,4 %	55	25	472 783	507 027	93,2 %
Vitenskapelige stillinger	2025							
	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Nivå 1 - Professor & dosent	2024	0,0 %	100,0 %		1			
Øvrige								
Lærlinger	2025	25,0 %	75,0 %	4	12			99,3 %
	2024	37,5 %	62,5 %	6	10	188 145	174 245	108,0 %
Prosjektleder	2025	55,6 %	44,4 %	5	4	771 527		
	2024	62,5 %	37,5 %	5	3	740 469		

Tabell 3 - Ledelse og styring

		Totalt	Antall menn	% menn	Antall kvinner	% kvinner
Styret	2024	10	5	50%	5	50%
	2025	10	5	50%	5	50%
Toppleidelse (rektor, viserektorer, direktør, dekaner og fak/LU direktør)	2024	26	10	36 %	16	64 %
	2025	26	8	31 %	18	69 %
Fakultets-/avdelingsstyrer i 2025	Fakultet for Samf.v.	10	4	40 %	6	60 %
	Handelshøyskolen	10	4	40 %	6	60 %
	Fakultet for T og R	10	4	40 %	6	60 %
	Fakultet for HumPed	8	4	50 %	4	50 %
	Fakultet for Kunstfag	10	6	60 %	4	40 %
	Fakultet for H og I	10	3	30 %	7	70 %
	Avd. for lærerutd.	13	3	23 %	10	77 %
Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger	2024	8	5	20 %	3	80 %
	2025	10	5	50 %	5	50 %
Ansettelsesråd for tekniske-/administrative stillinger	2024	11	3	27 %	8	73 %
	2025	10	2	20 %	8	80 %
Likestillings- og inkluderingsutvalget	2024	11	5	54%	6	46%
	2025	11	6	55%	5	45%
Instituttledere/studieleder LU	2024	26	16	62 %	10	38 %
	2025	27	10	37 %	17	63 %
Administrative ledere og fellesadministrasjonen	2024	32	15	46 %	17	53 %
	2025	38	16	42 %	22	58 %

NB:2024-tallene tar utgangspunkt i styresammensetningen pr 01.01.2025. 2025-tallene pr. 01.01.2026

Tabell 4 – Nasjonaliteter på UiA

	Norge	Skandinav ia uten Norge	Europa	Øvrige land	Norge	Skandinav ia uten Norge	Europa	Øvrige land
Teknisk/administrati ve stillinger	469	11	27	15	89,8 %	2,1 %	5,2 %	2,9 %
Vitenskapelige stillinger	771	59	98	115	73,9 %	5,7 %	9,4 %	11,0 %
Fakultet for kunsthøgskolen	77	5	5	3	85,6 %	5,6 %	5,6 %	3,3 %
Fakultet for humaniora og pedagogikk	172	8	18	6	84,3 %	3,9 %	8,8 %	2,9 %
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap	182	10	12	9	85,4 %	4,7 %	5,6 %	4,2 %
Fakultet for teknologi og realfag	155	18	37	67	56,0 %	6,5 %	13,4 %	24,2 %
Fakultet for samfunnsvitenskap	87	11	20	18	64,0 %	8,1 %	14,7 %	13,2 %
Handelshøyskolen v.Universitetet i Agder	70	7	6	12	73,7 %	7,4 %	6,3 %	12,6 %
Avdeling for lærerutdanning	28				100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %