



## ORIENTERINGSSAK

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
Møtedato: 12.04.2024

Sak:

### Orientering om kjønnsbalanse NT-fak 2023

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven at offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling. Hovedavtalen i staten understreker i § 31 arbeidsgivers ansvar for å ta initiativet til, gjennomføre og rapportere om likestillingstiltak i virksomheten.

Fakultetet har over flere år arbeidet systematisk med likestilling gjennom tiltaksplaner og rapportering til fakultetsstyret om status og utvikling på området.

Statistikken som legges frem er hentet fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Tallene inkluderer ikke bistillinger med mindre dette er særskilt nevnt.

I desember 2020 vedtok fakultetsstyret en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fak. Handlingsplanen inneholder tiltak som skal bidra til blant annet bedre kjønnsbalanse og en mer inkluderende arbeidsplass. Denne skulle i utgangspunktet gjelde ut 2022. Fakultetet har ventet på oppdatert handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering for UiT som helhet, men arbeidet med denne har blitt forsinket, så gjeldende plan har blitt vedtatt gjeldende ut 2024. Vi planlegger å starte arbeidet med å oppdatere fakultetets handlingsplan våren 2024.

Det ble i handlingsplanen fra 2020 satt opp måltall for kjønnsbalanse ved fakultetet. Måltallene og status for 2023 vises i tabellen under.

Måltall for perioden 2020 - 2022	Status 2023
40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner	32,2 %
25 % av professorene ved NT-fak er kvinner	24,05 %
35 % av førsteamanuensene er kvinner	35,53 %
40 % av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner	36,2 %

Her vises oversikt over antall årsverk totalt på fakultetet og årsverk kvinner (%) per institutt for alle stillingsgrupper, unntatt bistillinger:

Avdelingsnavn	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Fakultet for naturvitenskap og teknologi											1	0		
Fakultetsadministrasjon	24,7	80,57	23,75	74,74	26,7	80,9	29,7	73,4	24,3	76,13	31,5	70,79	29,7	69,7
Fakultetsledelse	22,15	11,06	21,15	18,68	23,55	23,57	24,65	27,38	19,15	27,94	19,25	21,04	18,65	16,35
Institutt for fysikk og teknologi	75,54	34,94	81,78	38,64	107,9	32,72	104,05	29,96	122,85	29,3	129,7	28,22	127,78	28,63
Institutt for geovitenskap	84,07	47,55	84,5	46,86	84	44,64	85,9	45,05	86,75	44,32	81	46,17	72,45	48,1
Institutt for informatikk	33,7	7,72	43,15	8,81	56,1	12,83	61,7	12,32	75,1	15,18	76,85	18,09	81,75	16,7
Institutt for kjemi	90,85	42,6	93,65	40,26	89,4	38,59	92,1	35,18	93,04	34,07	82,75	35,83	75,18	32,36
Institutt for matematikk og statistikk	29,37	19,24	34,58	21,6	32,9	19,76	40,7	27,76	46,4	26,29	43,7	26,32	47,95	25,55
Institutt for teknologi og sikkerhet	69,41	23,08	78,3	23,91	75,44	22,07	84,99	25,5	91,07	25	85,48	29,8	81,27	33,06
Sum	429,79	35,29	460,86	34,85	495,99	33,23	523,79	32,72	558,66	31,57	551,23	32,81	534,73	32,22

## Status kjønnsfordeling ved NT-fak

Som tabellen over viser er andelen kvinnelige årsverk ved fakultetet tilnærmet lik i 2023 som den var året før. Målet om at minst 40 % av de ansatte ved fakultetet skal være kvinner er ikke nådd og andelen kvinner er om lag på samme nivå som da måltallet ble satt i 2020. Når det gjelder tallene for de ulike instituttene, ser vi at institutt for geovitenskap har en høy kvinneandel, mens institutt for informatikk og institutt for matematikk og statistikk ligger i nedre sjiktet.

Figur 1 viser utvikling mellom 2018 og 2023 i andel kvinnelige årsverk i et utvalg stillingskategorier.

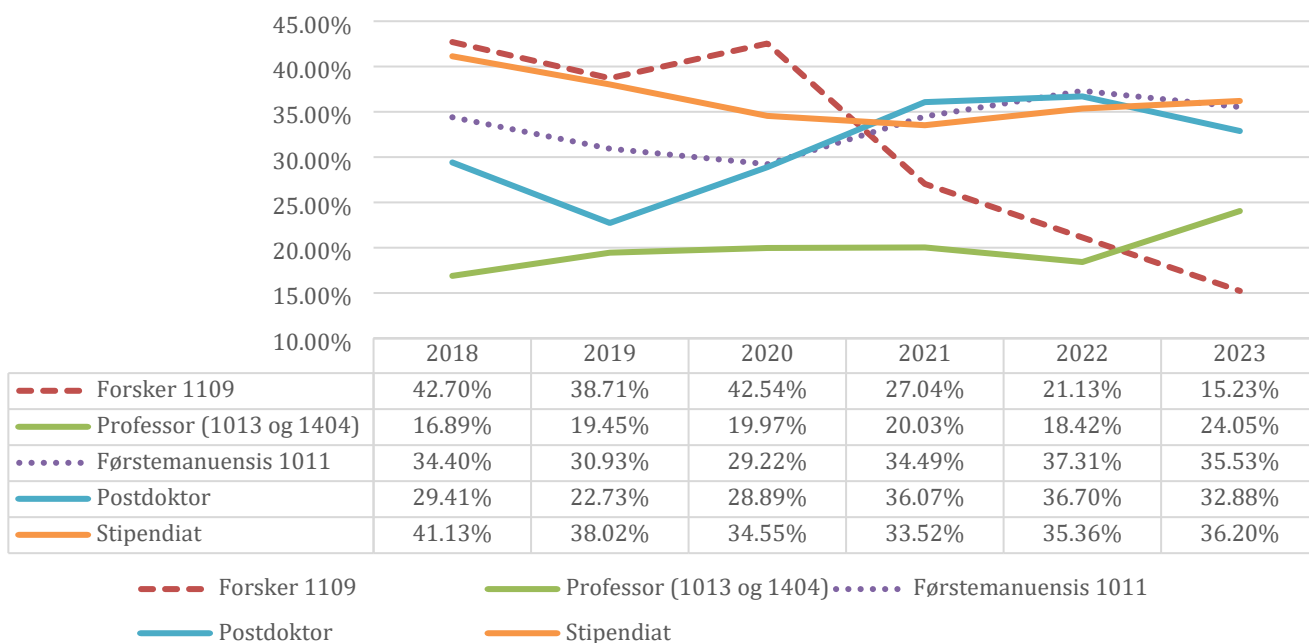
For forskerkoden 1109 er andelen kvinnelige årsverk betydelig redusert de siste årene fra 42,5 % i 2020 til 15,23% i 2023. Det var like mange årsverk i denne stillingskategorien i 2022 og 2023, men likevel er kvinneandelen redusert fra 21,13% til 15,23%.

Det har siden 2020 vært en positiv utvikling i andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger fra 29,22 % i 2020 til 35,53 % i 2023 og måltall som ble satt i 2020 er med dette nådd. Andelen kvinnelige førsteamanuenser vil være sentralt for utviklingen av kvinneandelen også i professorkoden i årene som kommer.

I professorkoden har fakultetet også hatt en positiv utvikling fra 18,42% i 2022 til 24,05% i 2023. Vi er dermed ikke så langt unna å nå målsetningen om en kvinneandel på 25% i professorkoden. Antall årsverk i denne koden ved fakultetet er 67,37.

For stipendiatstillinger har kvinneandelen vært ganske jevn de siste fire årene.

## Andel kvinnelige årsverk i utvalgte stillingskategorier

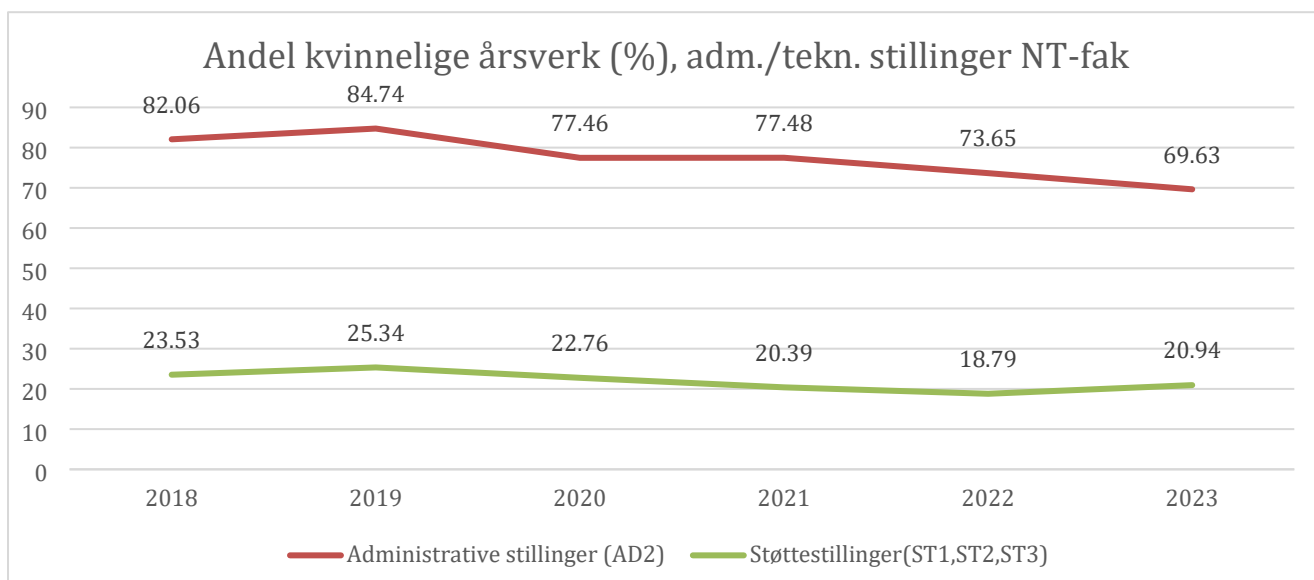


Figur 1 Andel kvinnelige årsverk i utvalgte stillingskategorier ved NT-fak

Figur 2 og 3 viser kvinneandelen i administrative stillinger, støttestillinger og lederstillinger.

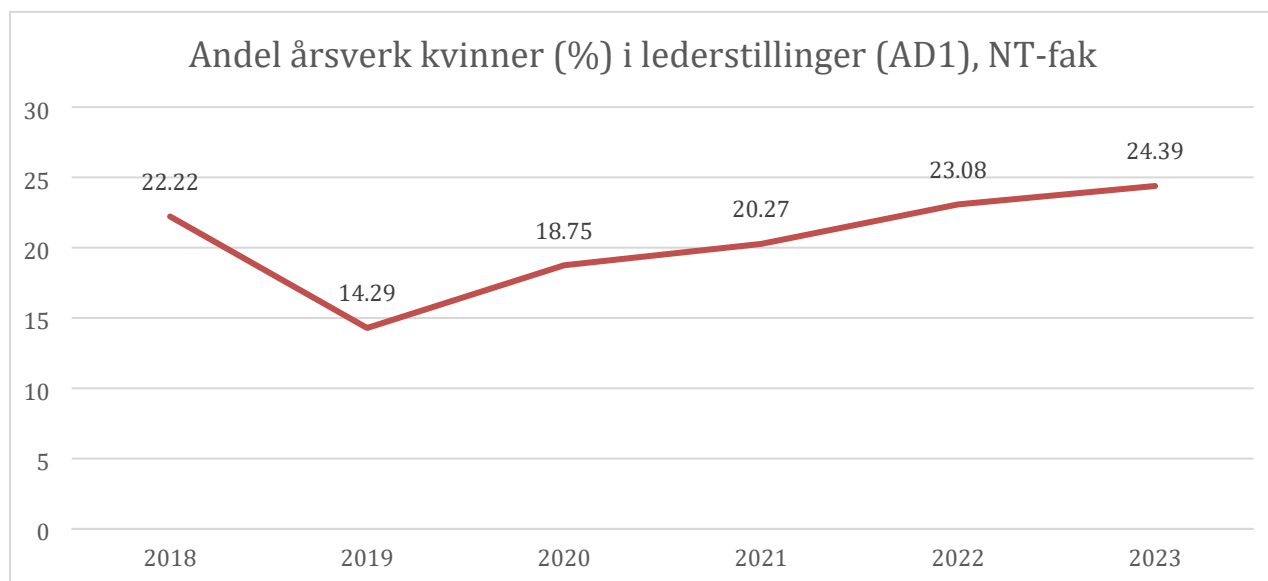
Utviklingen i administrative stillinger viser at det blir en større andel menn, men her er fakultetet langt unna kjønnsbalanse.

For støttestillinger har det vært en liten økning i andelen kvinnelige årsverk det siste året. Men det har samtidig vært en økning fra 49,5 til 53,25 årsverk og økningen tilsvarer da en økning fra 9,3 til 10,4 kvinnelige årsverk.



Figur 2 Andel kvinnelige årsverk (%), adm./tekn. stillinger NT-fak 2018-2023

For lederstillinger har det vært en positiv utvikling de siste årene, men økningen skyldes færre lederstillinger i stillingskategorien samlet sett.

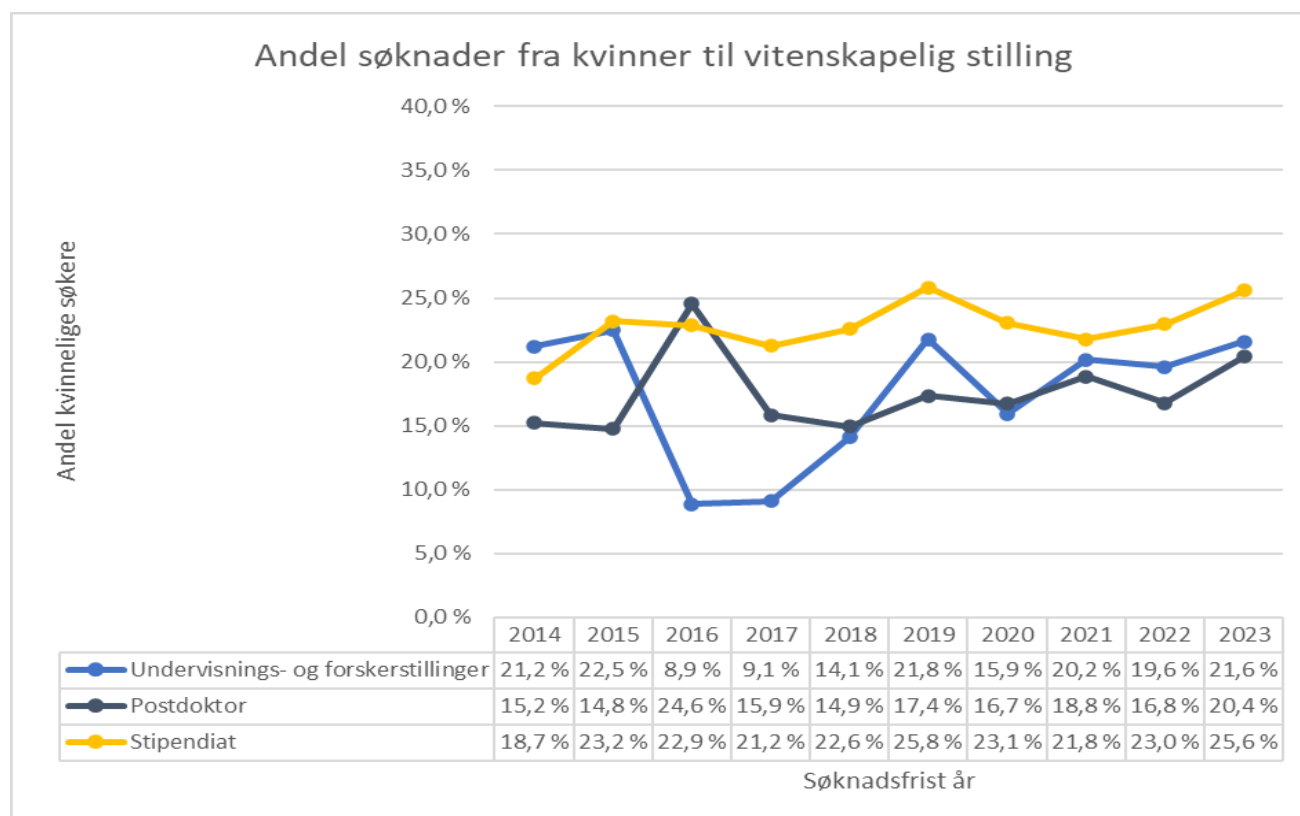


**Figur 3 Andel årsverk kvinner (%) i lederstillinger (AD1), NT-fak 2018-2023**

## Rekruttering

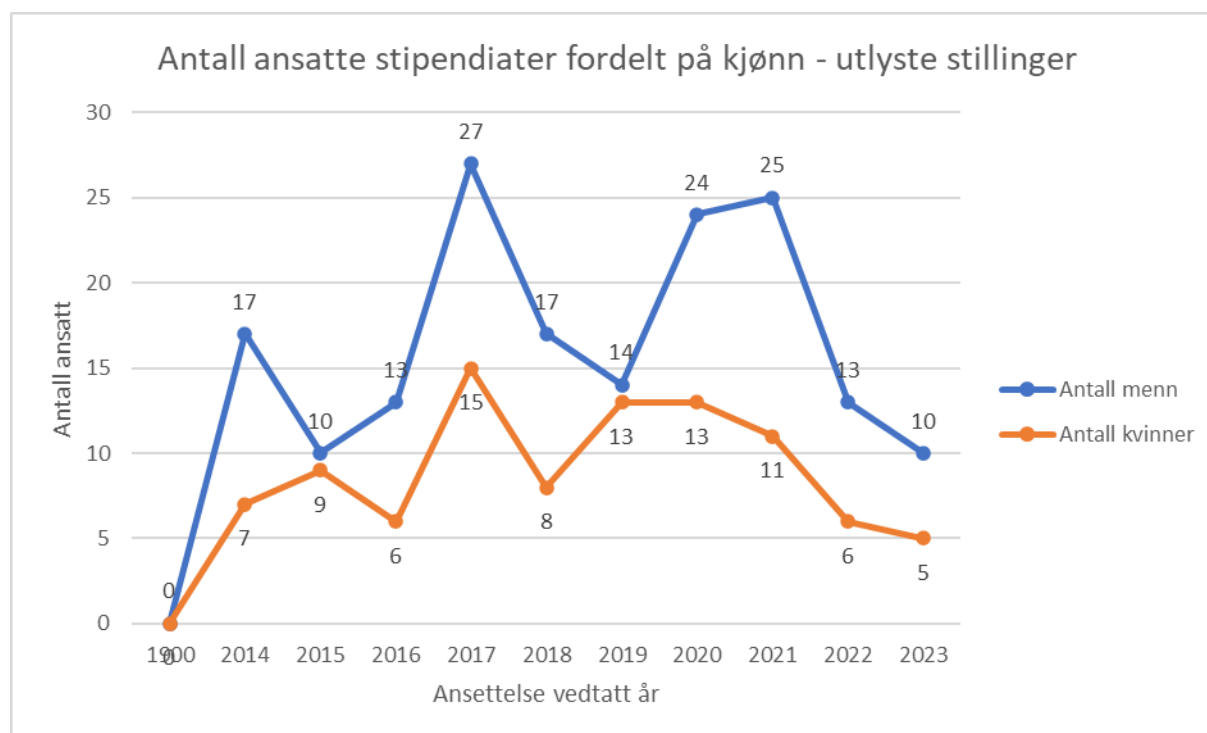
Figur 4-6 under viser utvikling i antall søkere til og ansatte i utlyste vitenskapelige- og rekrutteringsstillinger ved fakultetet fordelt på kjønn.

Figur 4 viser at det er en liten økning i andel kvinnelige søkere i 2023 i alle stillingskategoriene.



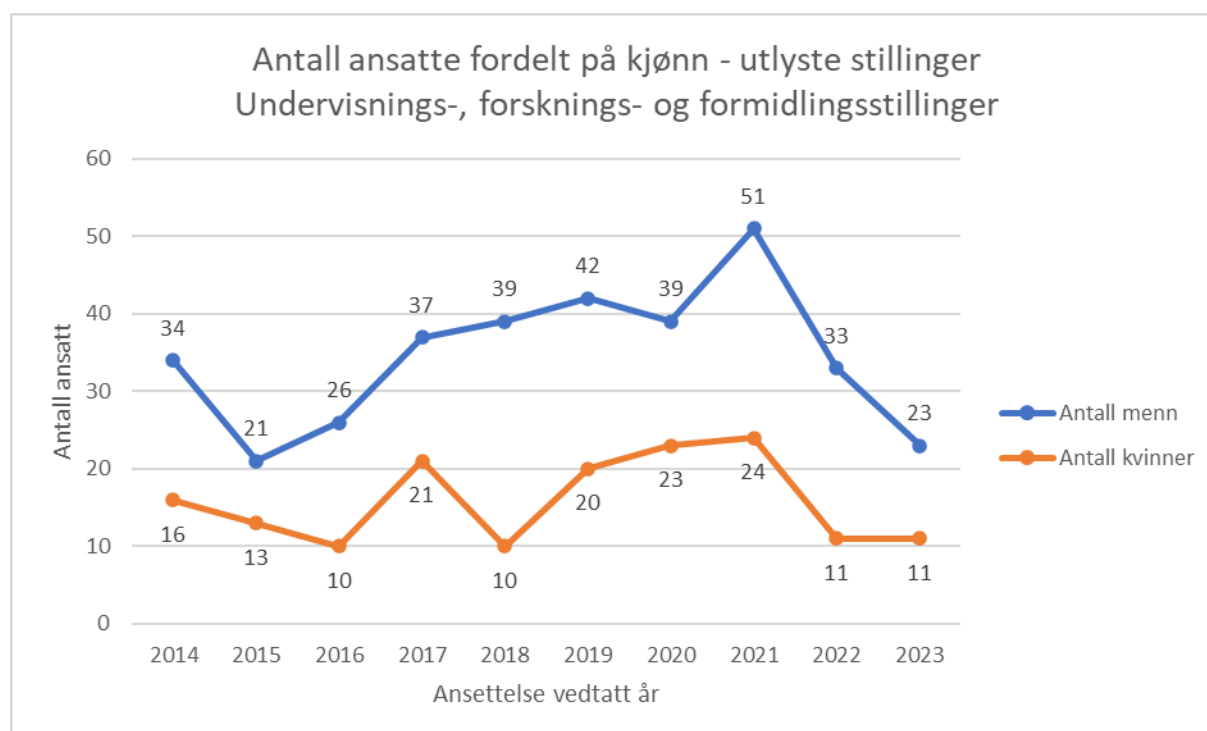
**Figur 4 Andel søknader fra kvinner til vitenskapelig stilling**

Figur 5 viser at blant utlyste stipendiatstillinger har det vært ansatt kvinner i 5 av 15 stillinger, tilsvarende 33,3 %,



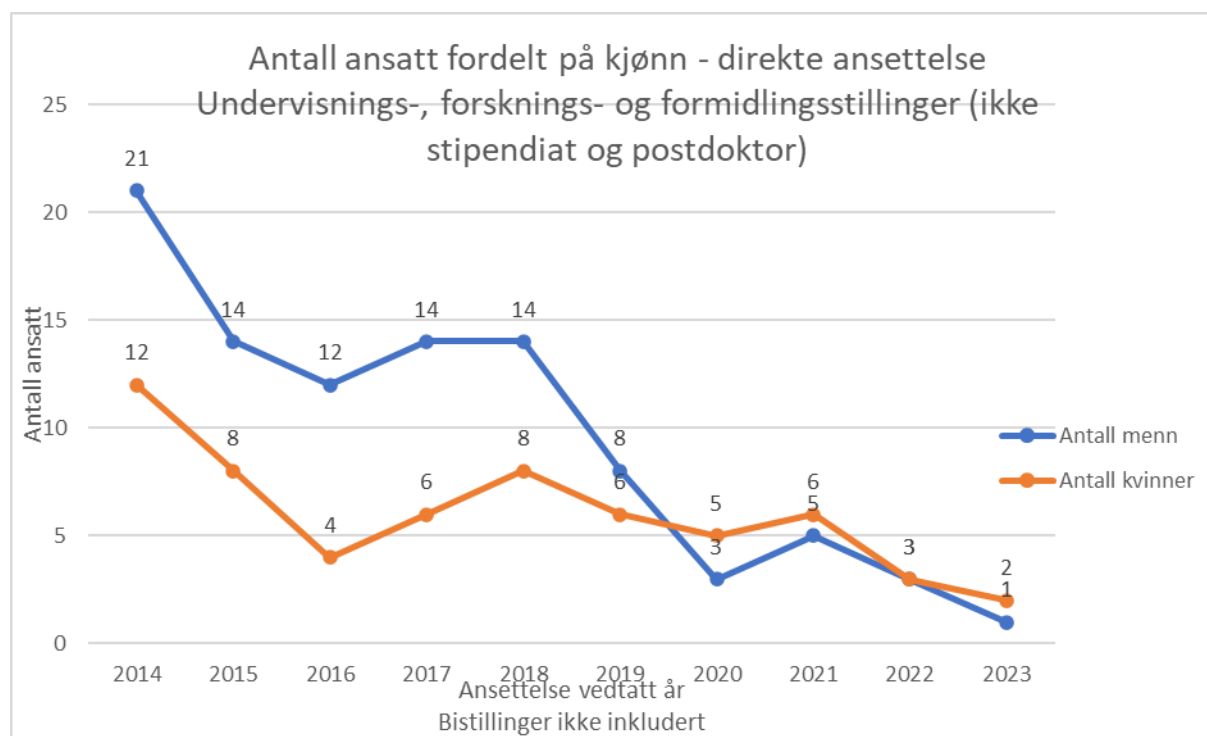
**Figur 5** Antall ansatte stipendiater fordelt på kjønn - utlyste stillinger

For utlyste undervisnings- og forskerstillinger er 32,35 % av de som ble ansatt kvinner. Andelen ansatte kvinner er altså en god del høyere enn andelen kvinnelige søkere til utlyste stillinger, men andelen ansatte kvinner er lavere enn det var i 2022.

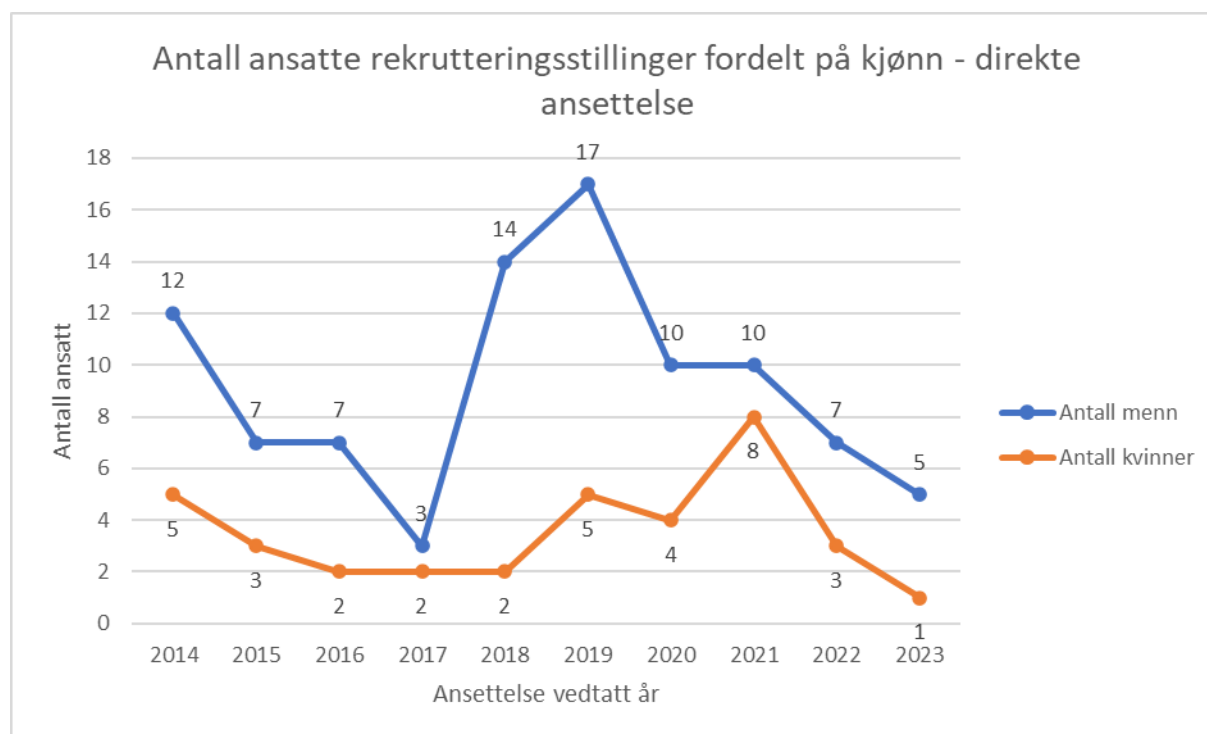


**Figur 6** Antall ansatte fordelt på kjønn - utlyste stillinger UFF

Figur 7 og 8 viser kjønnsfordeling ved direkteansettelse. Her ser vi at det er en klar reduksjon i bruken av direkteansettelser og at det er en forholdsvis jevn kjønnsbalanse blant de som har blitt ansatt i undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger. Kjønnsbalansen er noe mer ujevn for rekrutteringsstillingene.

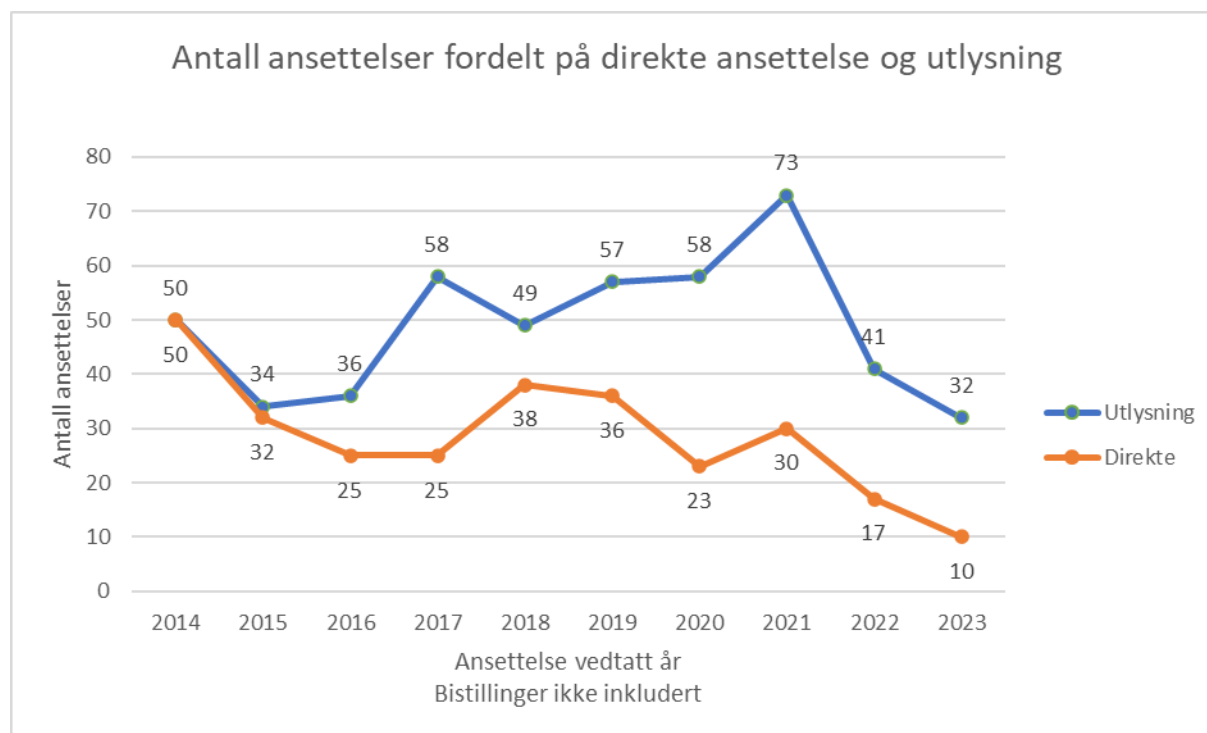


Figur 7 Antall ansatte fordelt på kjønn, direkte ansettelse UFF (ikke stipendiat og postdoktor)



Figur 8 Antall ansatte rekrutteringsstillinger fordelt på kjønn - direkte ansettelse

Figur 9 viser totalt antall ansettelser i løpet av året. Her ser vi at det har vært en reduksjon, både i antall utlyste stillinger og bruk av direkte tilsetting.



Figur 9 Antall ansettelser fordelt på direkte ansettelse og utlysning

## Videre arbeid

I 2020 vedtok fakultetsstyret handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fak 2020-2022.

Handlingsplanen inneholder en rekke ulike tiltak som skal bidra til blant annet bedre kjønnsbalanse og en mer inkluderende arbeidsplass.

Flere tiltakspunkter har vært aktivt brukt gjennom perioden, herunder blant annet letekomiteer ved ansettelser i faste vitenskapelige stillinger, utlysning av lønnsmidler til kvinner i bistilling, og startpakker til nyansatte kvinner. Flere av enhetene har også tatt i bruk karriereplaner og karrieresamtaler. På studiesiden gjennomføres det blant annet rekrutteringstiltak for å øke andelen kvinner på studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse.

Det er også noen tiltak i planen som i mindre grad er fulgt opp eller som kanskje ikke har vært godt nok kjent blant de ansatte, herunder blant annet mulighet for å få dekket prøveevaluering i forkant av opprykksøknad og kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger. Fakultetet har heller ikke jevnlig arrangert seminarer for ledere med søkelys på tema som f.eks forståelse av kjønnsforskjeller og ulike holdninger basert på kjønn. Det har heller ikke vært satt av nye midler i fakultetets budsjett i 2023 og 2024 til å dekke søknader fra instituttene på de ulike tiltakene.

Fremlagt statistikk viser at det fortsatt er behov for å arbeide målrettet for jevnere kjønnsfordeling på fakultetet, men også for å sikre god inkludering av ansatte og studenter og at mangfoldet på fakultetet blir brukt som drivkraft og ressurs i tråd med ambisjonene i UiT sin strategi.

En ny overordnet handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiT er under utarbeiding. Denne har blitt utsatt flere ganger og vi ser nå behovet for å begynne arbeidet med å revidere fakultetets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.

Valentina Burkow Vollan  
fakultetsdirektør

—

Tine Hågensen  
kontorsjef

—