

ORIENTERINGSSAK

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og
teknologi

Møtedato:

09.12.2021

Sak:

Statusrapport likestilling NT-fak 2021

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 UiT sin årsrapport 2020, lagt frem for universitetsstyret i mars 2021 fremgår det at:

UiT har i mange år arbeidet systematisk med å øke andelen kvinner i dosent- og professorstillinger, og har lykket godt. Kvinneandelen har økt fra år til år. Fra 2019 til 2020 opprettholdes denne fine utviklingen, og institusjonen oppnådde i 2020 for første gang kjønnsbalanse på dette nivået (40% kvinnelige professorer/dosenter). Med dette er UiT fortsatt breddeuniversitetet med høyest andel kvinnelige professorer og dosenter.

Opprykksprosjektet trekkes frem som en viktig del av årsaken til flere kvinner i toppstillinger. UiT har fortsatt i 2021 høyest andel kvinnelige professorer/dosenter av breddeuniversitetene med en kvinneandel på 42 % (bistillinger er ikke inkludert).

Selv om universitetet har nådd måltall om kjønnsbalanse i dosent- og professorstillinger er det stor variasjon i kvinneandelen på enhetsnivå og NT-fakultetet er det fakultetet på UiT med lavest kvinneandel i toppstillinger.

I fakultetets strategiske plan, Naturvitenskap og teknologi i nord – mot 2022 står det at fakultetet skal ha gode insentiver, rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å oppnå en jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier.

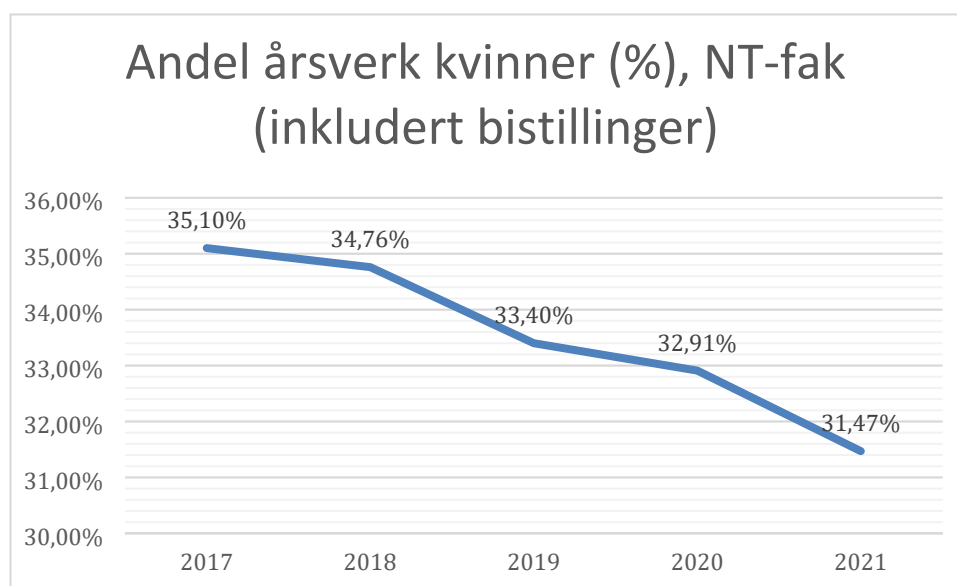
I desember 2020 vedtok fakultetsstyret en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NT-fak. Handlingsplanen inneholder tiltak som skal bidra til blant annet bedre kjønnsbalanse og en mer inkluderende arbeidsplass. Det er i handlingsplanen satt opp måltall for kjønnsbalanse ved fakultetet.

Måltallene og status for 2020 vises i tabellen under.

Måltall for perioden 2020 - 2022	Status 2020	Status 2021
40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner	32,7 %	31,5 %
25 % av professorene ved NT-fak er kvinner	18,6 %	19 %
35 % av førsteamanuensene er kvinner	27 %	35,4 %
40 % av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner	33,2 %	34,1 %

Status kjønnsfordeling ved NT-fak

Andelen kvinnelige årsverk på fakultetet har over en lengre periode hatt en nedadgående trend som vist i figur 1 under. Utviklingen fortsetter med en svak nedgang i andel kvinnelige årsverk til 31,5 % i 2021.



Figur 1

Figur 2 under viser andel kvinnelige årsverk i noen utvalgte stillingskategorier ved fakultetet.

Andelen kvinnelige årsverk i professorkodene har fortsatt en svak økende trend og er i 2021 på 19 %. Dette er fortsatt langt fra målet om at 25 % av professorene ved NT-fak er kvinner ved utgangen av 2022.

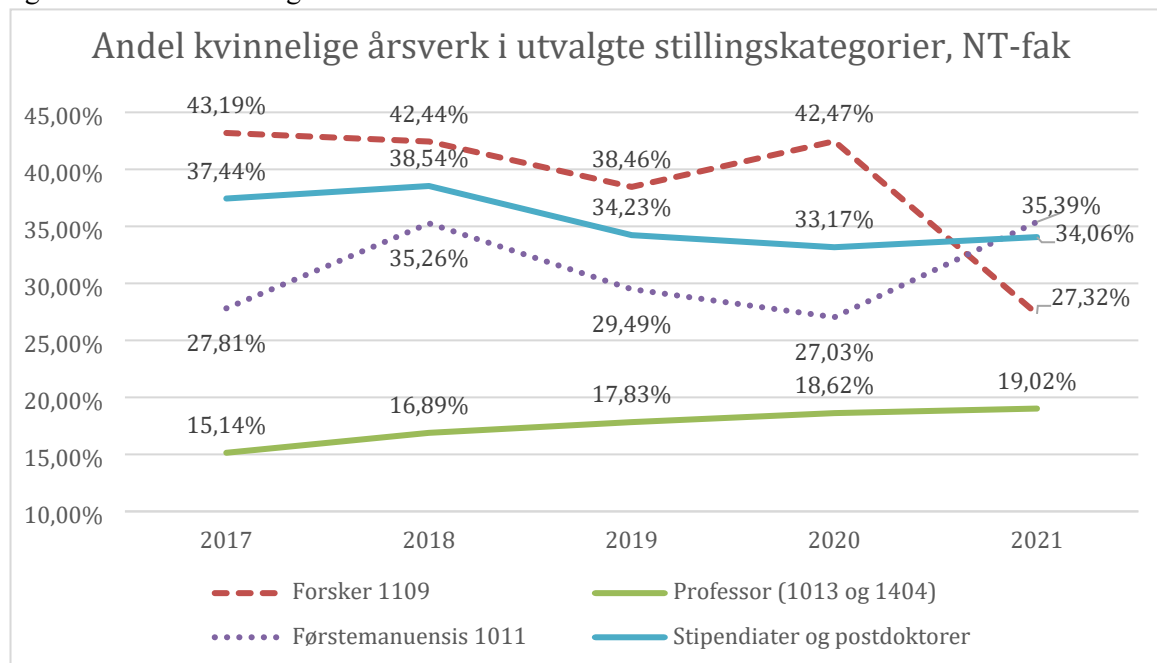
Fakultetet har to deltakere i universitetets opprykksprosjekt 2020-2022, begge fra institutt for fysikk og teknologi.

Sentralt for potensialet for økning av andel kvinnelige professorer er andelen kvinnelige førsteamanuenser. Andelen kvinnelige årsverk i førsteamanuensisstillinger ved fakultetet er økt med over 8 prosentpoeng til 35,4 % i 2021. Antall årsverk kvinner i førsteamanuensisstillinger ved fakultetet har økt fra 11,3 i 2020 til 17,75 i 2021. Utviklingen er svært positiv og gjør at fakultetet per 2021 har nådd målsetning om 35 % av førsteamanuensene er kvinner.

Andelen kvinner i forskerkode 1109 har samtidig falt fra over 40 % i 2020 til 27,3 % i 2021. En del av denne nedgangen kan trolig forklares med at kvinner i forskerkode har gått over i førsteamanuensisstilling.

For utdannings- og rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) er det en svak økning i kvinneandelen, 34% av årsverkene er besatt av kvinner i 2021. Andelen kvinnelige stipendiater er ned 1 prosentpoeng fra 34,5 % til 33,5 %, mens andelen kvinnelige postdoktorer har økt fra 28,9 % til 36,1 %.

Økning av andelen kvinner i rekrutteringsstillinger vil være viktig for jevnere kjønnsfordeling også videre i karrierestigen.



Figur 2

Ved behandlingen av statusrapport likestilling i 2020 etterspurte fakultetsstyret å bli forelagt statistikk knyttet til andel kvinnelige årsverk i administrative og tekniske stillinger samt lederstillinger. Figur 3 og 4 under viser utviklingen i kjønnsfordelingen i disse stillingskategoriene.

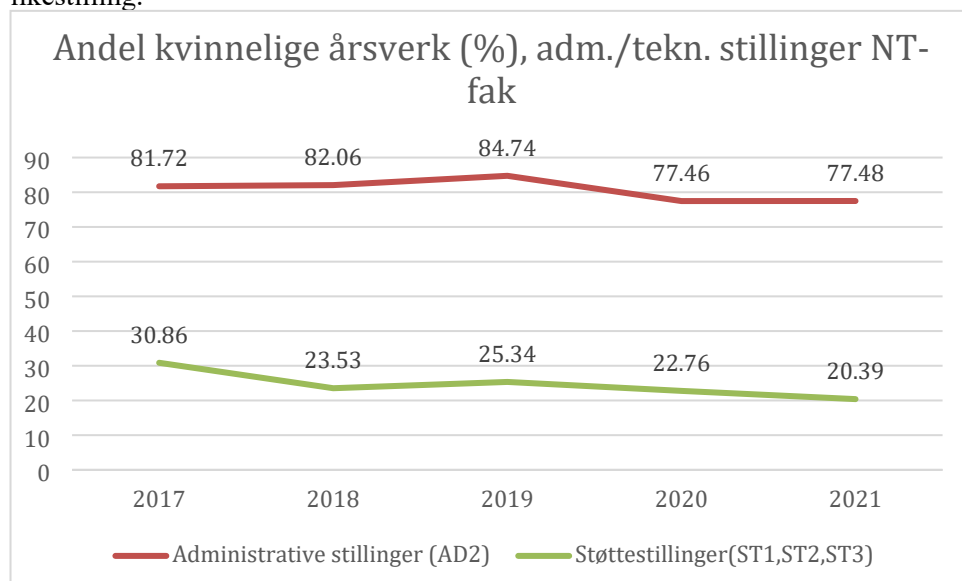
I alle tre stillingskategoriene er fakultetet langt fra kjønnsbalanse. For støttestillinger (typisk ingeniører) og i lederstillinger er kvinneandelen knapt over 20 %. I administrative stillinger (saksbehandlerkoder, ikke inkludert lederstillinger) er kvinneandelen over 75 %.

Stillingskategorien lederstillinger inkluderer kontorsjef, avdelingsleder, seksjonssjef, sjefsingeniør og avdelingsdirektør, samlet 14,8 årsverk i 2021 ved NT-fak, 3 kvinnelige årsverk.

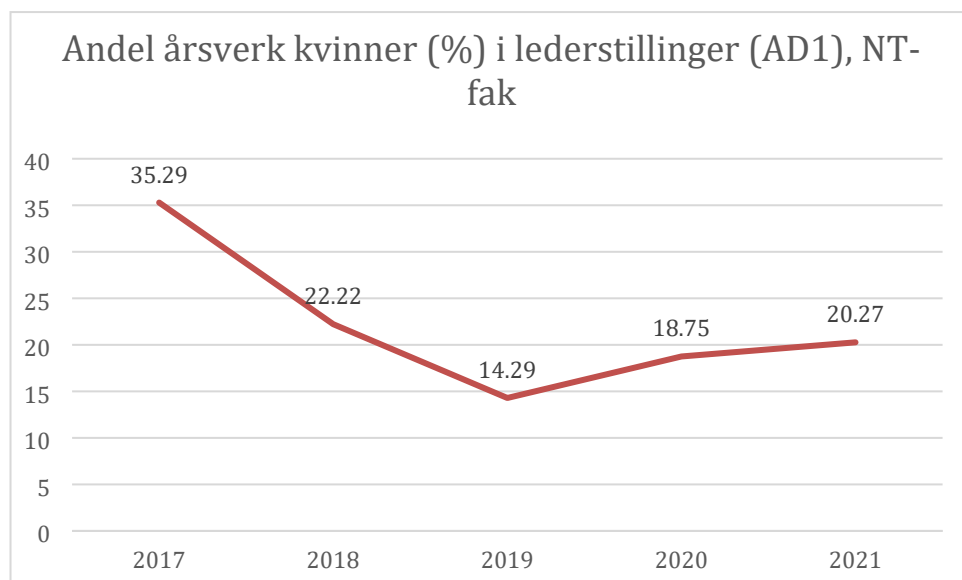
Ved rekruttering til faste lederstillinger skal det opprettes letekomiteer for å identifisere aktuelle kvinnelige kandidater. Fakultetet er oppmerksom på at kvinner er underrepresentert i lederstillinger, men vi har få virkemidler for å få endret dette utover letekomiteer og fokus på dette ved rekruttering, for eksempel ved utforming av utlysningstekster for å gjøre det attraktivt å søke stillingene både for kvinner og for menn.

I UiT sin handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020-2022 er et av tiltakene tilbud om kompetansetiltak som kvalifiserer til lederstillinger for kvinner i tekniske og administrative stillinger. Fakultetet vil støtte opp om og oppfordre til deltakelse når et slikt tilbud blir opprettet.

Figurene under viser at fakultetet med fordel kan se på kjønnsbalanse i et bredere perspektiv og øke oppmerksomheten på tekniske og administrative stillinger og lederstillinger i arbeidet med likestilling.



Figur 3



Figur 4

Rekruttering

Figur 5-10 under viser utvikling i antall søkere og ansatte i vitenskapelige- og rekrutteringsstillinger ved fakultetet de siste 5 årene. Data er hentet fra statistikk som manuelt vedlikeholdes ved seksjon for rekruttering.

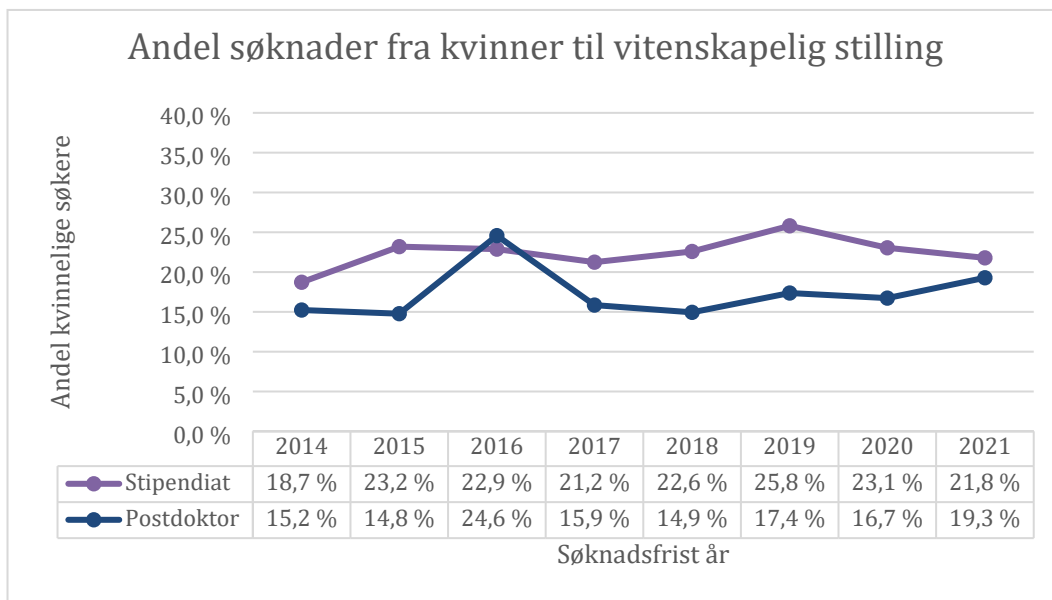
Tall fra 2021 viser alle stillingene som er ferdigstilt frem til 29.11.2021.

I 2020 var 23,1 % av søkerne til stipendiatstillinger kvinner, 35,1 % av de som ble ansatt var kvinner. Til nå i 2021 er 29,2% av de som er ansatt i stipendiatstillinger kvinner.

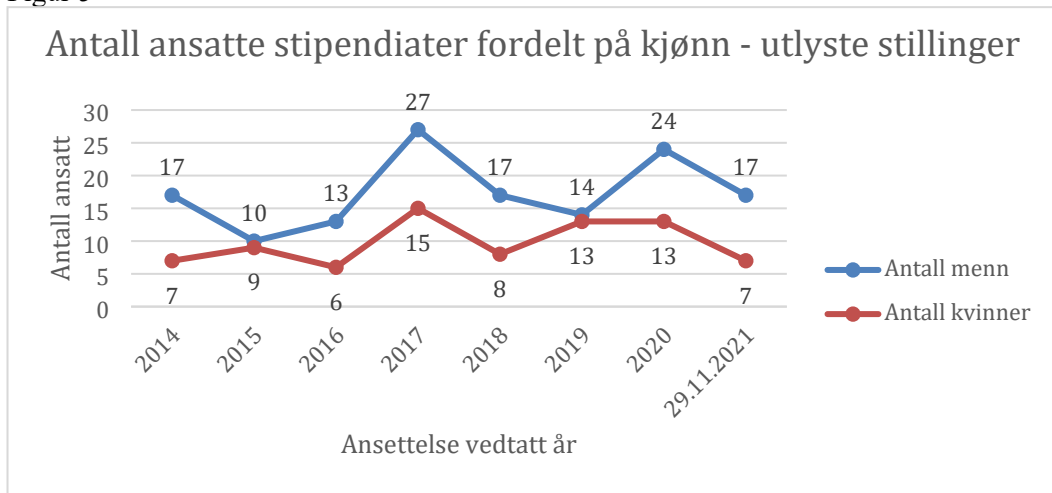
For postdoktorstillinger var 50 % av de tilsatte postdoktorene kvinner i 2020, andelen kvinner ansatt i 2021 er 45,5 %.

I utlyste vitenskapelige stillinger for øvrig er 32 % av de ansatte til nå i 2021 kvinner. I 2020 var om lag 37% av de ansatte kvinner. Søkertallene viser at 20,5 % av søkerne til nå i 2021 er kvinner, mot 15,9 % i 2020.

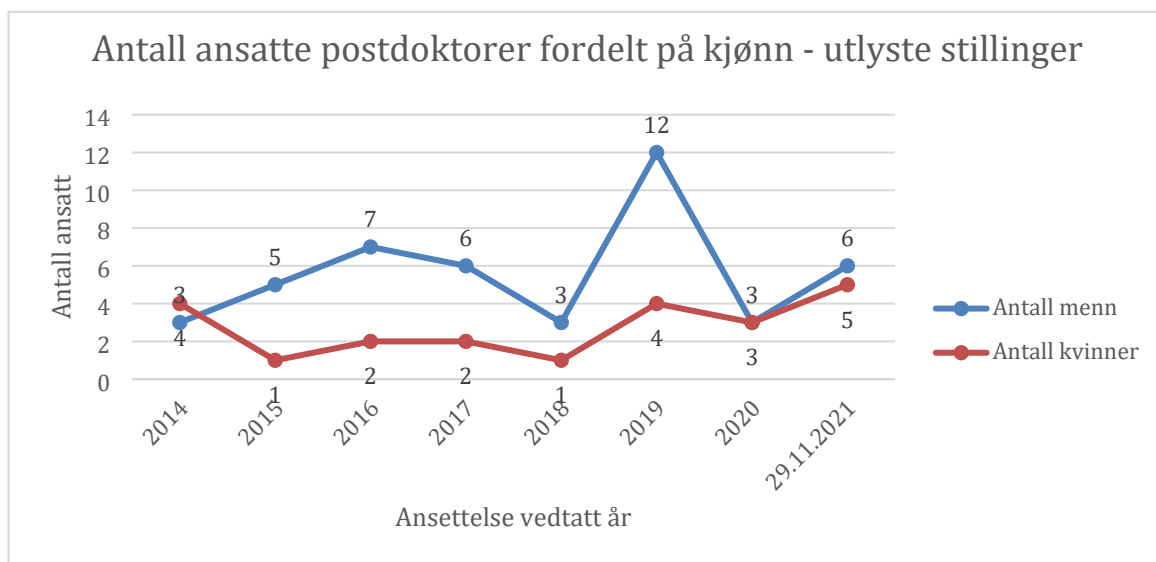
Både i 2020 og 2021 har 40,9 % av direkteansettelsene vært av kvinner. Ved forslag om direkteansettelse av en mann må det redegjøres for hvilke tiltak som er gjort for å rekruttere kvinner til stillingen.



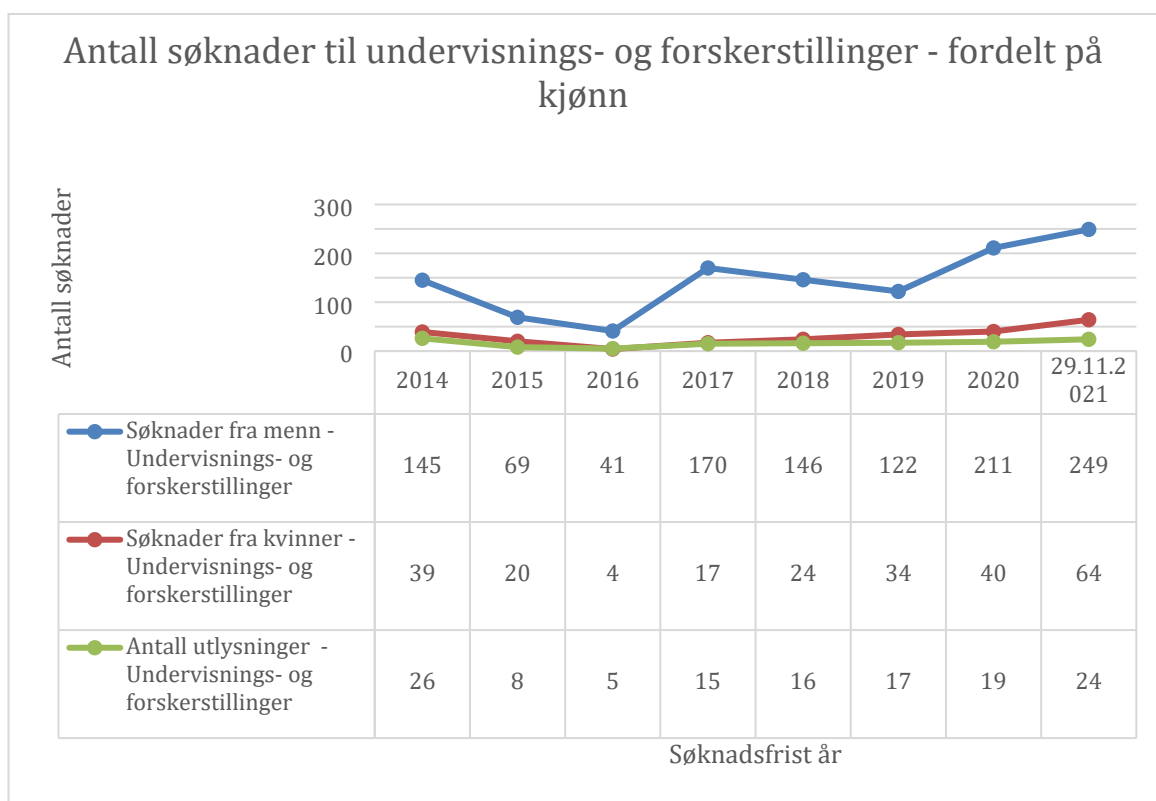
Figur 5



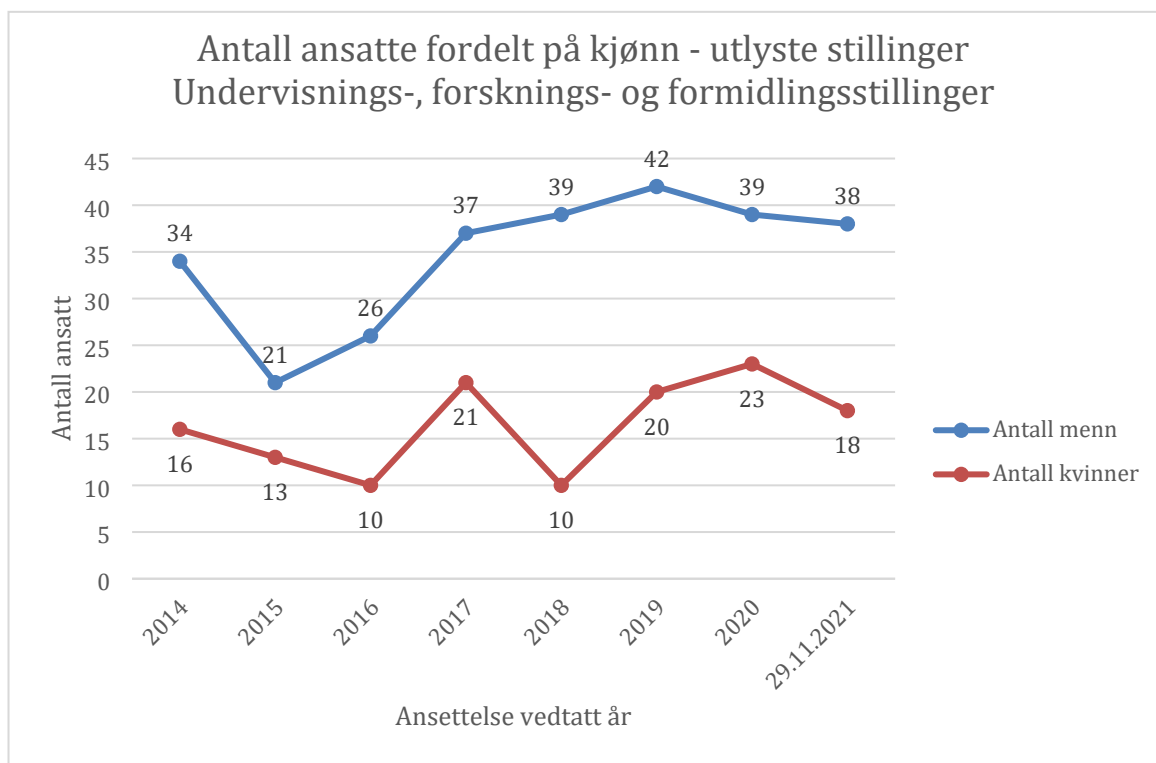
Figur 6



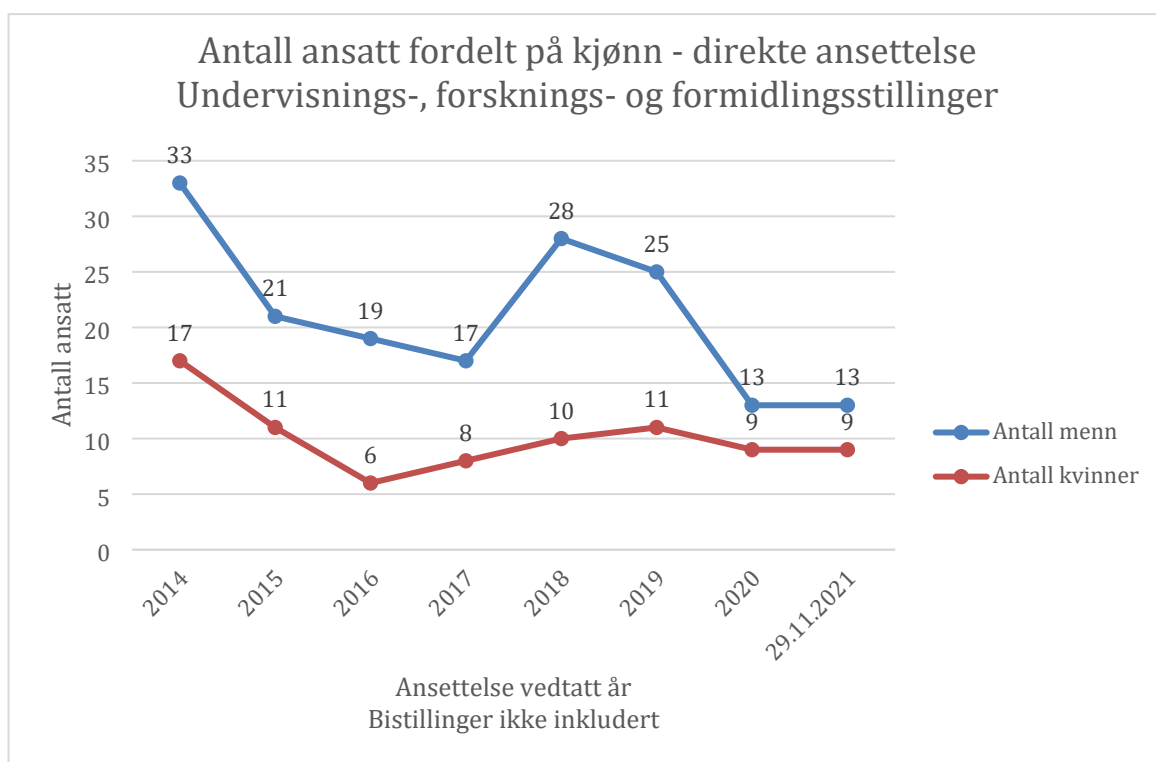
Figur 7



Figur 8



Figur 9



Figur 10

Videre arbeid

UiT sentralt og fakultetet har i 2021 gjort flere tiltak i tråd med handlingsplaner for likestilling, mangfold og inkludering.

- Fakultetets handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering er oversatt til engelsk og er gjort kjent for fakultetets ansatte.
- På rekrutteringsområdet er en «pakke» som skal brukes av bedømmelseskomitéer for vitenskapelige stillinger under utarbeiding, denne inkluderer blant annet en video om implicit bias.
- Det settes sammen letekomiteer i forkant av utlysning av fast vitenskapelige stillinger på fakultetet.
- Det har vært lyst ut lønnsmidler til ansettelse av kvinner i bistilling, både ved UiT og internt på NT-fakultetet. Det ble gitt midler til ansettelse av to kvinner ved NT-fak i hver av utlysningene.
- Det har vært arbeidet videre med karriereplaner og karriereutvikling både på fakultetet og overordnet for UiT
- Det har vært satt sammen et forum for likestilling, mangfold og inkludering på fakultetet med representanter fra alle instituttene. Gruppen har hatt tre møter og diskutert hvordan tiltak fra handlingsplanen kan implementeres, men også hvordan vi best kan arbeide for mangfold, kjønnsbalanse og inkludering mer overordnet.

Fremlagt statistikk viser at fakultetet fortsatt må jobbe målrettet mot jevn kjønnsfordeling i alle stillingskategorier. Handlingsplan vedtatt i desember 2020 brukes videre som utgangspunkt for arbeidet på fakultetet sammen med den overordnede handlingsplanen for universitetet.

Det vil i 2022 også legges opp til å jobbe med hvordan arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering skal videreføres i et lengre perspektiv etter handlingsplanens virketid.

Fakultetet vil ha oppmerksomhet på likestilling og kjønnsbalanse også inn i 2022, og samarbeide tett med universitetets sentrale ressurser på området.

Arne O. Smalås
dekan

—

Ida Djupevåg-Hansen
rådgiver

—

ida.djupevag-hansen@uit.no

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur