

ORIENTERINGSSAK

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og
teknologi

Møtedato:

08.12.2022

Sak:

Orientering om kjønnsbalanse NT-fak 2022

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.

Det er i handlingsplanen satt opp måltall for kjønnsbalanse ved fakultetet. Måltallene og status for 2022 vises i tabellen under.

Måltall for perioden 2020 - 2022	Status 2022
40 % av de ansatte ved NT-fak er kvinner	32,7 %
25 % av professorene ved NT-fak er kvinner	18,7 %
35 % av førsteamanuensene er kvinner	38,8 %
40 % av ansatte i rekrutteringsstillinger er kvinner	35,6 %

Status kjønnsfordeling ved NT-fak

Som figur 1 under viser har andelen kvinnelige årsverk ved fakultetet totalt sett økt noe fra 2021 til 2022. Målet om 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.

Figur 2 viser utvikling mellom 2017 og 2022 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 21,4 % i 2022. Reduksjonen henger blant annet sammen med at flere kvinner har gått over fra forskerkoden til førsteamanuensisstilling. Endringen fra 2021 til 2022 tilsvarer 1,2 færre kvinnelige årsverk, samtidig har summen av alle årsverk i koden økt fra 38 – 43.

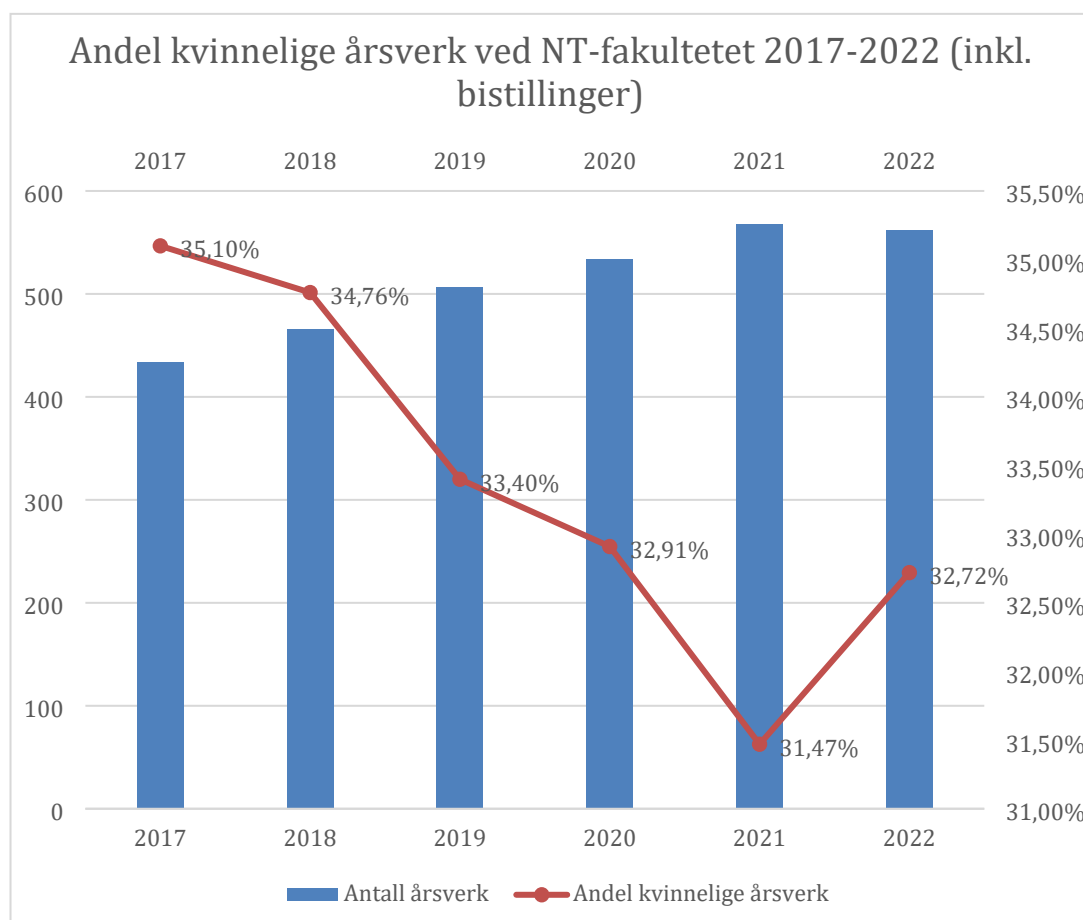
Det har siden 2020 vært en positiv utvikling i andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger fra 27 % i 2020 til 38,8 % i 2022 og måltall som ble satt i 2020 er med dette nådd.

Andelen kvinnelige førsteamanuenser vil være sentralt for utviklingen av kvinneandelen også i professorkoden i årene som kommer.

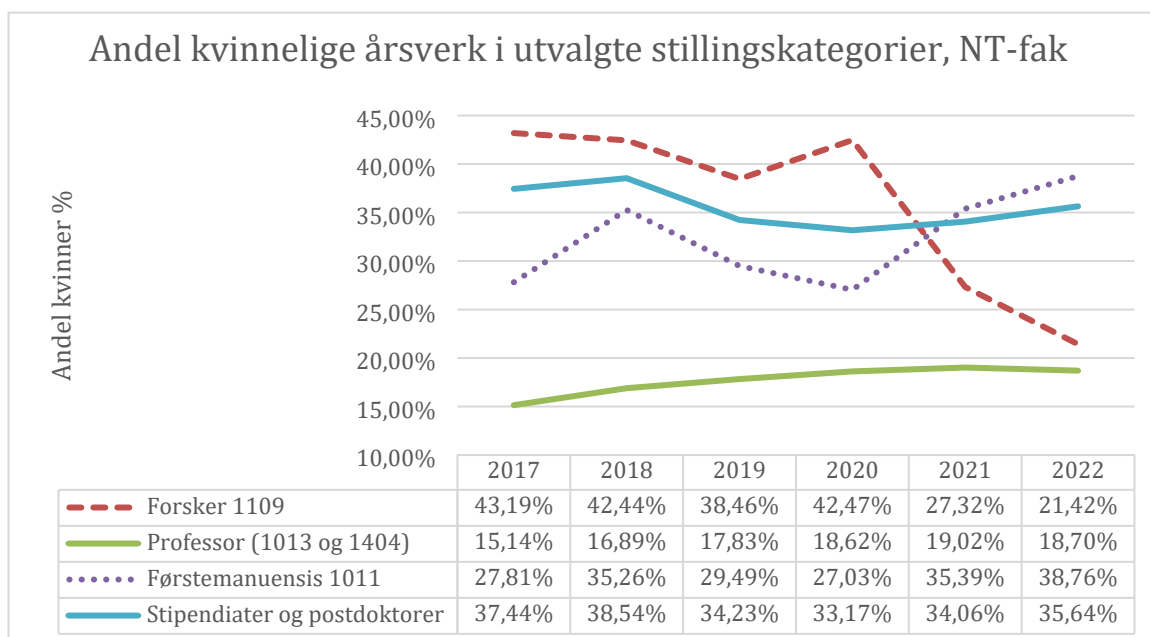
Universitetet har i flere runder gjennomført opprykksprosjektet «karriereutvikling til vitenskapelige toppstillinger» som hadde som mål å bidra til at UiT nådde målsetning om 40% kvinner i vitenskapelige toppstillinger innen utgangen av 2022. Denne målsetningen er nådd for UiT, men det er fortsatt store variasjoner i kvinneandel mellom de ulike fagområdene. Også internt på fakultetet er det store variasjoner i andel kvinner i alle stillingskategoriene vist i figur 2.

I professorkoden er fakultetet fortsatt langt fra å nå målsetningen om at 25 % av professorene skal være kvinner. Det har vært en svak negativ utvikling fra 2021-2022. Det er like mange kvinnelige årsverk som i 2021 (12), men antall årsverk samlet sett er økt fra 63,1 -64,1.

For rekrutteringsstillinger har det vært noe økning i kvinneandel fra 34 % - 35,6 %. Også denne stillingskategorien er svært viktig for å på sikt kunne nå det overordnede målet om jevn kjønnsfordeling i vitenskapelige stillinger på fakultetet.



Figur 1 Andel kvinnelige årsverk ved NT-fakultetet 2017-2022 (inkl. bistillinger)



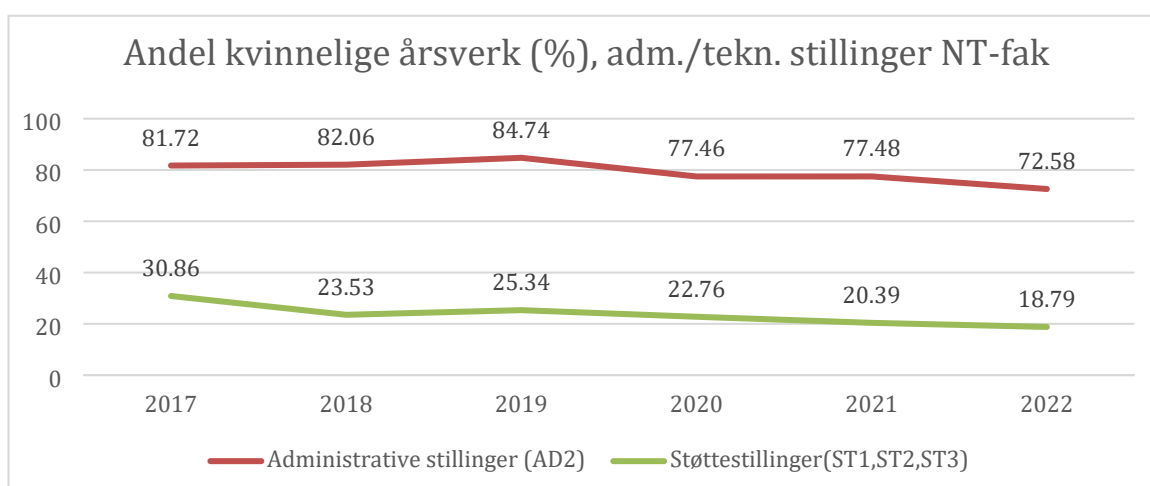
Figur 2 Andel kvinnelige årsverk i utvalgte stillingskategorier, NT-fak 2017-2022

Figur 3 og 4 under viser kvinneandelen i administrative stillinger, støttestillinger og lederstillinger.

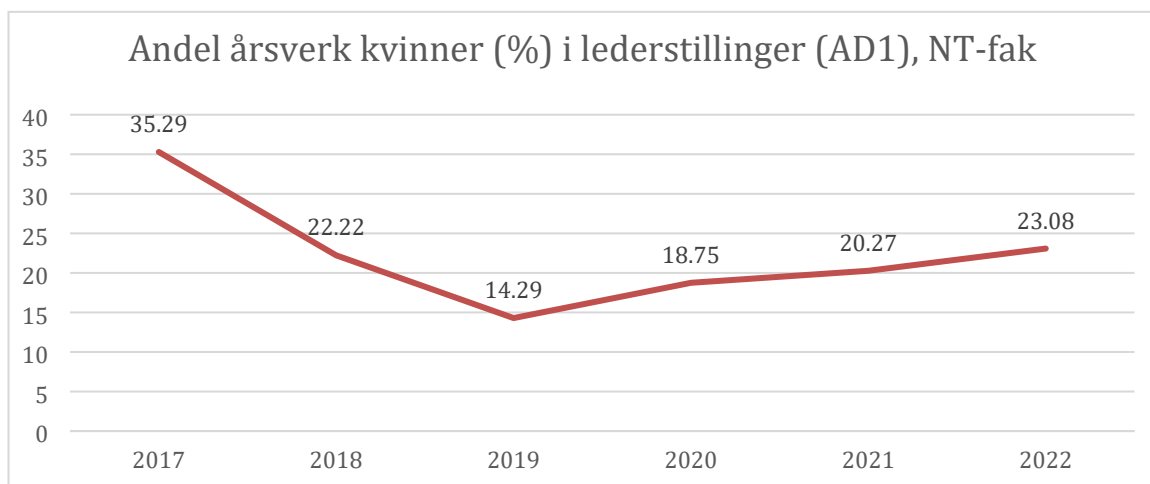
For støttestillinger har det vært en reduksjon i andelen kvinnelige årsverk de siste årene. Det er også her relativt få kvinnelige årsverk, slik at reduksjonen fra 2021 til 2022 tilsvarer en reduksjon fra 10,4 til 9,3 kvinnelige årsverk.

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

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



Figur 3 Andel kvinnelige årsverk (%), adm./tekn. stillinger NT-fak 2017-2022



Figur 4 Andel årsverk kvinner (%) i lederstillinger (AD1), NT-fak 2017-2022

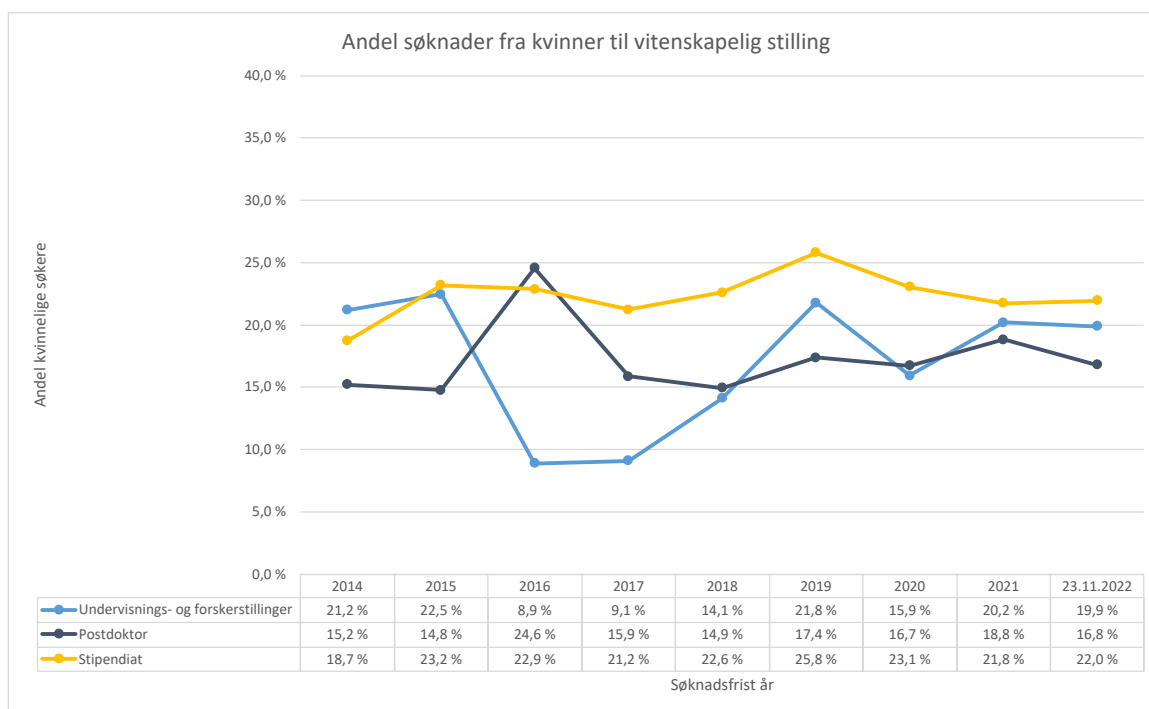
Rekruttering

Figur 5-8 under viser utvikling i antall søkere til og ansatte i vitenskapelige- og rekrutteringsstillinger ved fakultetet fordelt på kjønn.

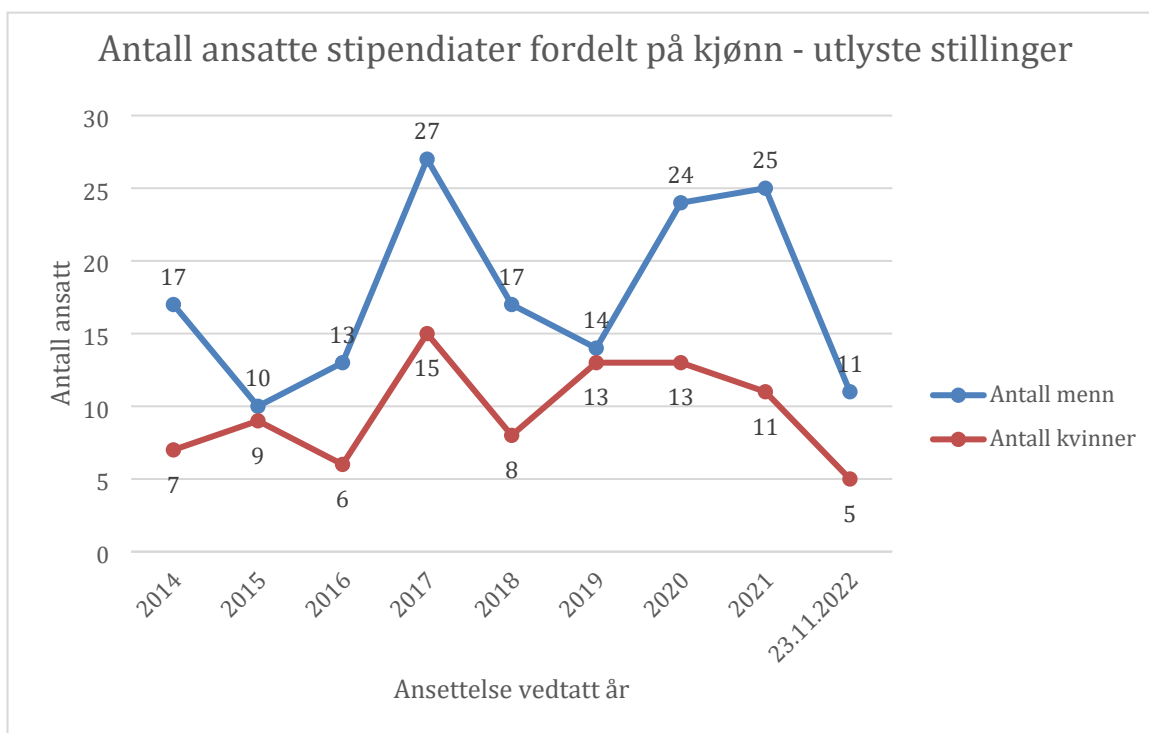
Figur 5 viser at det er en noe lavere andel kvinnelige søkere i 2022 i undervisnings- og forskerstillinger og postdoktorstillinger, mens det har vært en marginalt økt andel kvinnelige søkere til stipendiatstillinger.

Av utlyste stipendiatstillinger har det vært ansatt kvinner i 5 av 16 stillinger, tilsvarende 31,25 %, For utlyste undervisnings- og forskerstillinger er 37,5 % av de ansatte kvinner. Andelen ansatte kvinner er altså en god del høyere enn andelen kvinnelige søkere til utlyste stillinger.

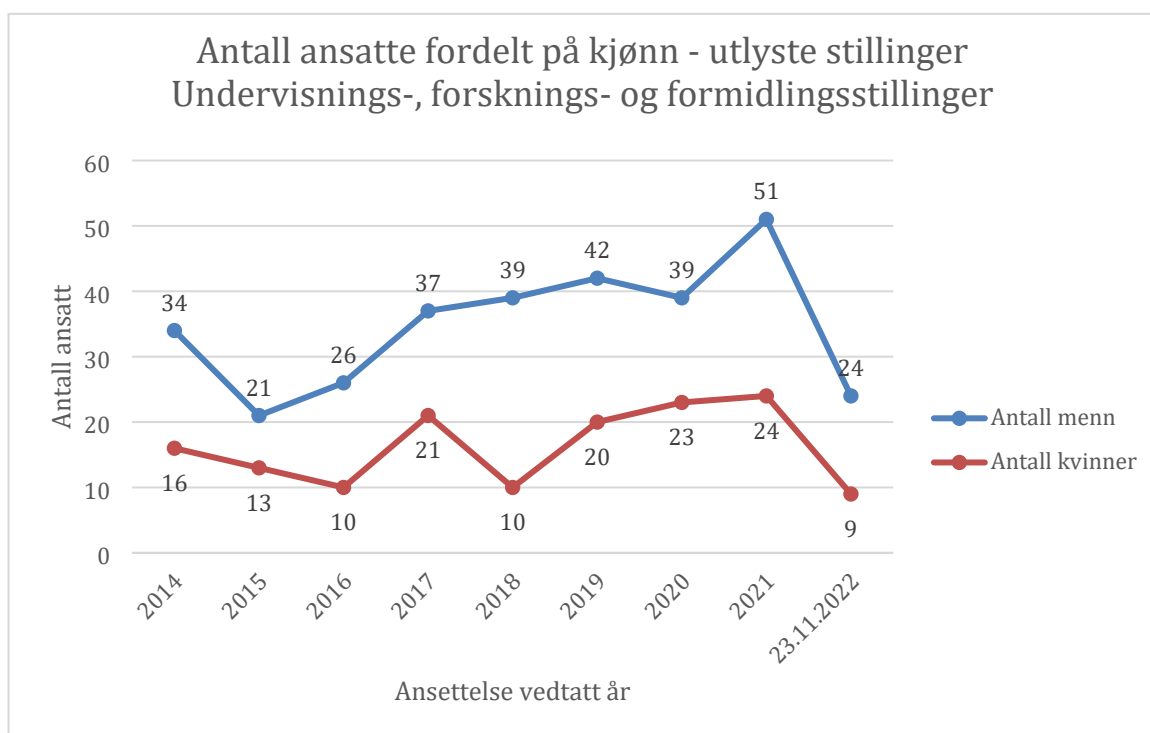
Figur 8 og 9 viser kjønnsfordeling ved direkteansettelse. Selv om ikke tallene for 2022 gjelder for hele året syntest det å være en reduksjon i bruk av direkteansettelser. Også figur 10 viser at det har vært en reduksjon, både i antall utlyste stillinger og bruk av direkteutsetting. Av de direkteansettelsene som er gjort har det i 41,7 % av tilfellene blitt ansatt kvinner. Ser man kun på undervisning- forsknings- og formidlingsstillinger er det ansatt 50% kvinner og 50 % menn.



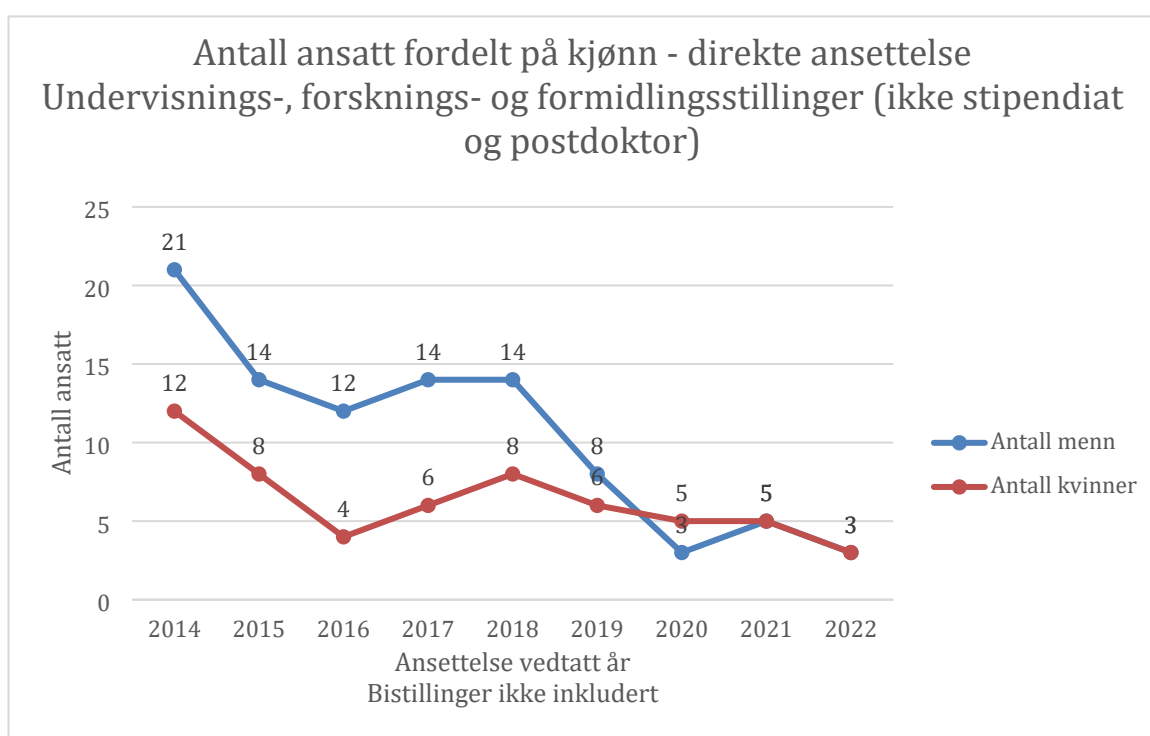
Figur 5 Andel søknader fra kvinner til vitenskapelig stilling



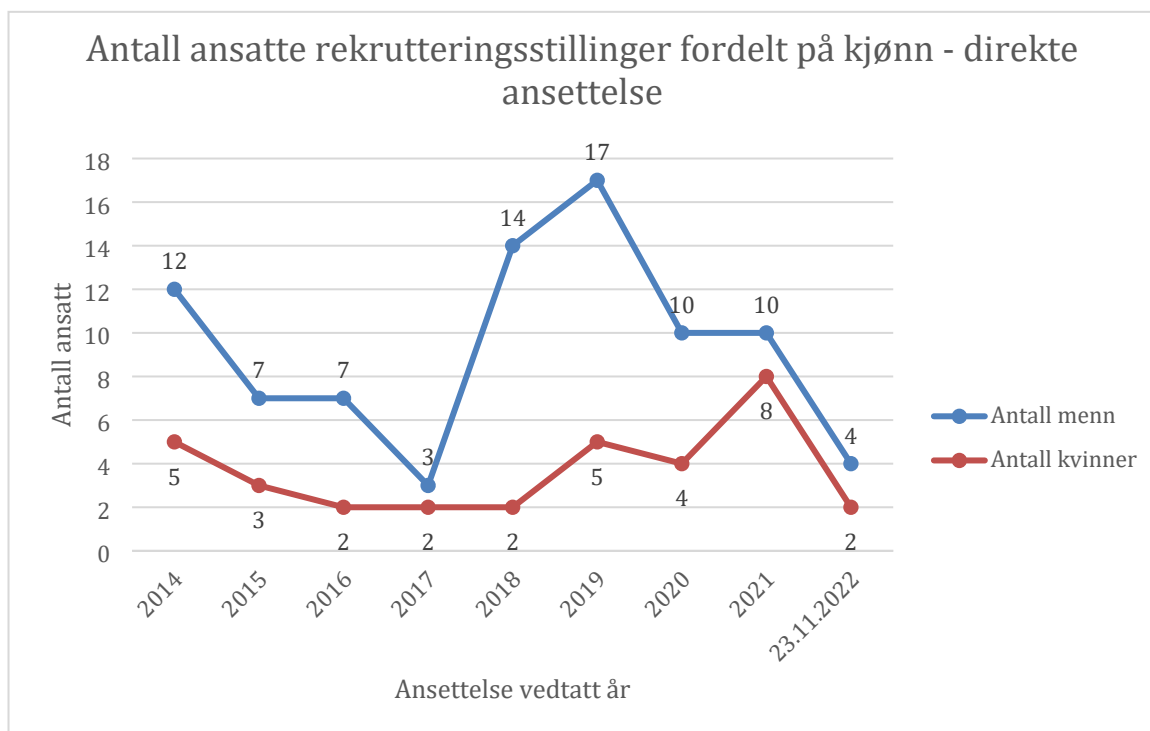
Figur 6 Antall ansatte stipendiater fordelt på kjønn - utlyste stillinger



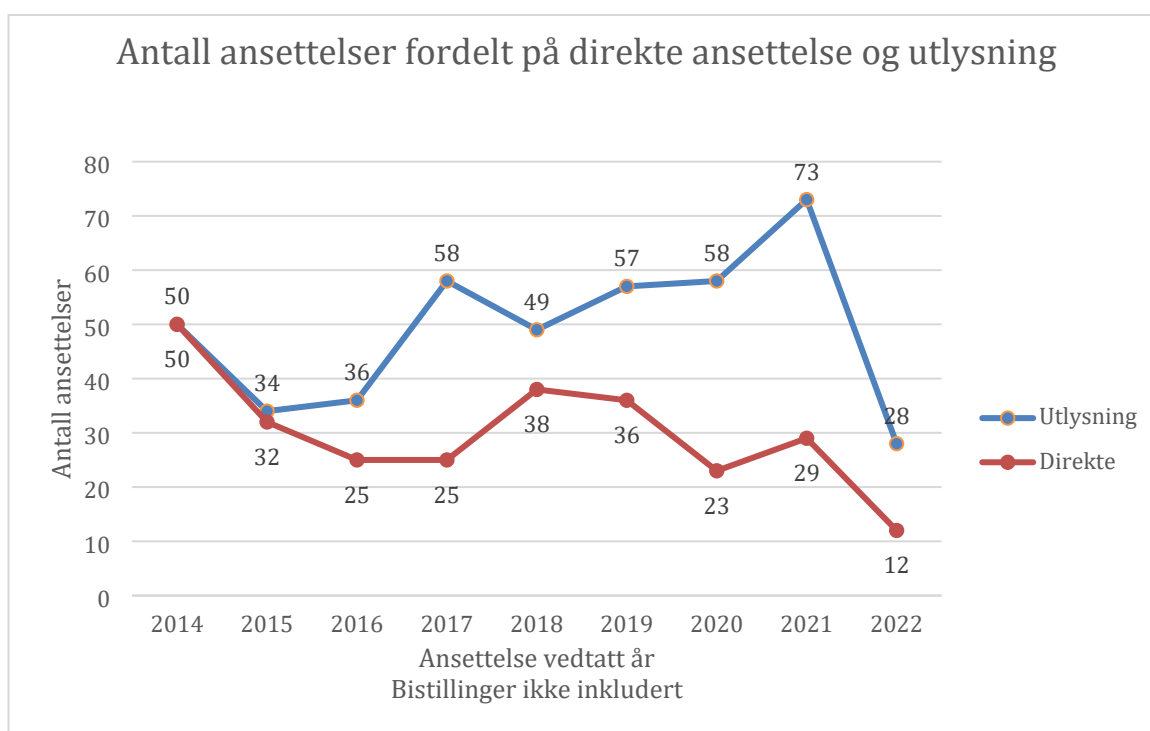
Figur 7 Antall ansatte fordelt på kjønn - utlyste stillinger UFF



Figur 8 Antall ansatte fordelt på kjønn, direkte ansettelse UFF (ikke stipendiat og postdoktor)



Figur 9 Antall ansatte rekrutteringsstillinger fordelt på kjønn - direkte ansettelse



Figur 10 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. Det har også i liten grad vært gjennomført seminarer arrangert av fakultetet med tema relatert til kjønnsbalanse, inkludering og mangfold.

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. Flere av punktene i foreslått langtidsplan for fakultetet omhandler også mangfold, kjønnsbalanse og inkludering. Langtidsplanen vil være viktig for å peke ut retning for det videre arbeidet.

En ny overordnet handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved UiT er under utarbeiding. Arbeidet med å utarbeide en ny handlingsplan eller peke ut retning for hvordan en skal jobbe videre med dette i et lengre perspektiv på fakultetet vil avventes til universitetets handlingsplan og langtidsplanen for fakultetet er vedtatt. I mellomtiden foreslås det at nåværende handlingsplan forlenges i påvente av dette.

Valentina Burkow Vollan
fakultetsdirektør

—

Ida Djupevåg-Hansen
rådgiver

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur