

SAKSFRAMLEGG

Til:

Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Møtedato:

06.12.2016

Sak:

Kvinner ved NT-fak. rapport 2016

Innstilling til vedtak:

1. *Styret tar rapporten til orientering.*
2. *Styret ber om at det fastsettes klare, langsiktige mål for likestillingsarbeidet ved NT-fak.*

Begrunnelse:

Fakultetsstyret har bedt om rapportering vedrørende utvikling av

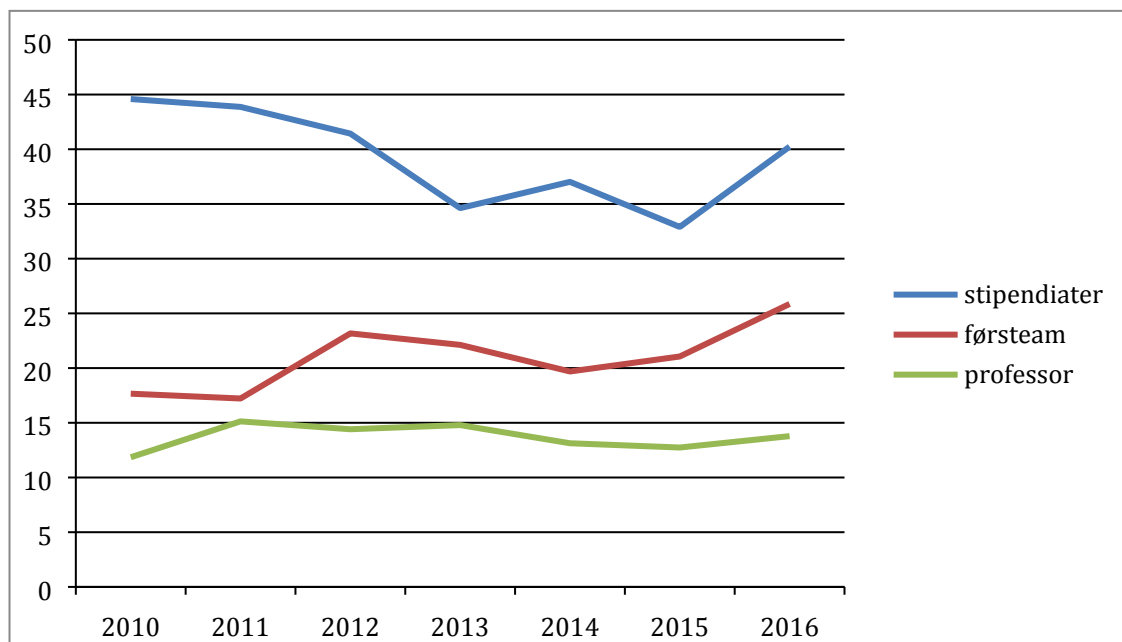
- andelen kvinner i vitenskapelige stillinger ved NT-fak
- andelen kvinnelige professorer ved NT.-fak
- andelen kvinner tilsatt ved direkte tilsetting vs. annonserte stillinger
- bruk av likestillingstiltak vedtatt i 2014

Vi vil i denne rapporten også informere om opprykks prosjektet «Kvinner til topps 2016-2018».

Likestillingsarbeidet er en sentral del av fakultetets personalpolitikk. Arbeidet med likestilling er styrket ved igangsatte likestillingstiltak, men mye gjenstår fortsatt i arbeidet med å oppnå kjønnsbalanse.

ANDELEN KVINNER I VITENSKAPELIGE STILLINGER VED NT-FAK

Fig. Årsverk % kvinner i utvalgte stillinger ved NT-fak 2010 -2016



	2014		2015		2016		UIT 2016
	Årsverk tot	Årsverk %kvinner	Årsverk tot	Årsverk %kvinner	Årsverk tot	Årsverk %kvinner	Årsverk %kvinner
stipendiat	78,9	37,0	87,6	32,9	91	40,2	56,3
postdok	30,7	29,3	32,1	34,6	39	35,9	50,1
forsker	29,1	37,5	36,3	38,3	35,8	45,3	50,3
Univ.lekt	20,7	21,3	20,6	18,9	10,1	21,1	56,9
førsteam	38,1	19,7	45,1	21,1	40,6	25,9	47,1
professor	39,6	13,1	39,3	12,7	43,6	13,8	33,4
Prof II	4,3	18,6	2,8	14,3	3,4	25	32,9
rådgiver	12,7	82,7	13,6	80,9	12,3	80,5	71,3
seksjonssjef	5	20	4,3	18,6	4,8	16,7	49,7

ANDEL KVINNELIGE PROFESSORER VED NT-FAK

UiT har i 2016 andel kvinner i toppstillinger på 33,4 %, samt andel kvinner i professor II stillinger på 32,9 %. UiT har satt seg et nytt strategisk mål om å ha 39, 1 % kvinner i vitenskapelige toppstillinger (professor og dosent) innen 2018. UiT hadde i 2015 31, 5 % kvinnelige professorer, som utgjør en høyere andel enn UiO, UiB og NTNU.

Andelen årsverk kvinner i førstestillinger ved NT-fak. er fremdeles for lav med 13, 8 %. Fakultetet har hatt en økning i antall kvinnelige professorer på 1 årsverk fra 2013 til 2016. Andelen kvinner i professor II stillinger er 25 %.

Ved sammenlikning av fakultetet med andre MNT-fakultet ser vi at Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiO har en andel kvinner i toppstillinger (professor + dosent)

på 19,5 % i 2016, og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB har en andel på 13,9 %.

Andelen årsverk kvinner i førsteamanuensisstillinger ved NT-fak. er økt fra 7,5 årsverk i 2014 til 10,5 årsverk i 2016. Dette er en økning fra 19,7 % i 2014 til 25,9 % i 2016.

NT fak lyste ut 9 førsteamanuensis/professorstillinger i 2015 og 2016. 3 kvinner ble tilsatt som førsteamanuensis og 1 som professor.

Vi ser også at andelen kvinner i toppstillinger varierer med fagene. Institutt for fysikk har 3 årsverk kvinner i professorstillinger, Institutt for kjemi og Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet har ingen kvinner.

NT-fak opplever det utfordrende å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige toppstillinger, noe tallmaterialet støtter opp om.

Professoropprykk

UIT har startet opprykksprosjektet «Kvinner til toppstillinger 2016-2018» med totalt 61 deltakere. NT-fak. søkte om å få med 7 deltakere i dette prosjektet. 4 kvinner ble valgt til å delta, 2 fra Institutt for kjemi, 1 fra Institutt for geovitenskap og 1 fra Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet. Hovedmålet for opprykksprosjektet er å øke andelen kvinner i toppstillinger med 5 % totalt for UiT innen 2018. Et av delmålene med opprykksprosjektet er at deltakerne skal søke personlig opprykk til professor høsten 2018.

Ved årets søknadsfrist den 15.september 2016 har 1 kvinne og 2 menn tilsatt ved NT-fak. søkt personlig opprykk til professor.

LIKESTILLINGSTILTAK – TILBAKEMELDING FRA INSTITUTTENE

Fakultetsstyret ved NT-fak vedtok i oktober og desember 2014 tiltak for å øke andelen av kvinner i toppstillinger. Instituttene rapporterer om at tiltakene har ført til et økt fokus på likestilling og kjønnsbalanse. Totalt er 3 kvinner tilsatt i stilling som førsteamanuensis etter at tiltakene ble iverksatt.

3 institutt (IG, IIS og IFT) har søkt om lønnsrefusjon ved tilsetting av 3 kvinnelig førsteamanuenser og 1 professor. Institutt for geovitenskap har søkt om utstyrsmidler til to av sine kvinnelige førsteamanuenser. Institutt for fysikk og teknologi har søkt om kvalifiseringstilskudd og dekning av prøveevaluering for en kvinnelig førsteamanuensis.

Kontorsjefene ved instituttene ønsker at tiltakene videreføres etter 2018.

ANDELEN KVINNER TILSATT VED DIREKTE TILSETTING

Styret vil også ha tilbakemelding på hvorfor vi tilsetter flere menn enn kvinner direkte.

Tabell. Fordeling mellom direkte tilsetting og utlyste stillinger i perioden nov. 2015-nov. 2016

Stilling	Kvinne		Mann		Antall
	Direkte	utlyst	direkte	utlyst	
stipendiat	1	8	2	14	25
postdok	2	2	4	5	13
forsker	2	1	3		6
høgskolelærer				4	4
førsteam			1	4	4
Univ.lektor			2		2
Professor		1			1
Prof II	5		1		6
Totalt	10	12	13	25	60

Hovedregelen etter tjenestemannsloven er at alle stillinger skal kunngjøres. Universitetsstyret vedtok i 1998 unntak fra bestemmelsen ved eksternt finansierte stillinger.

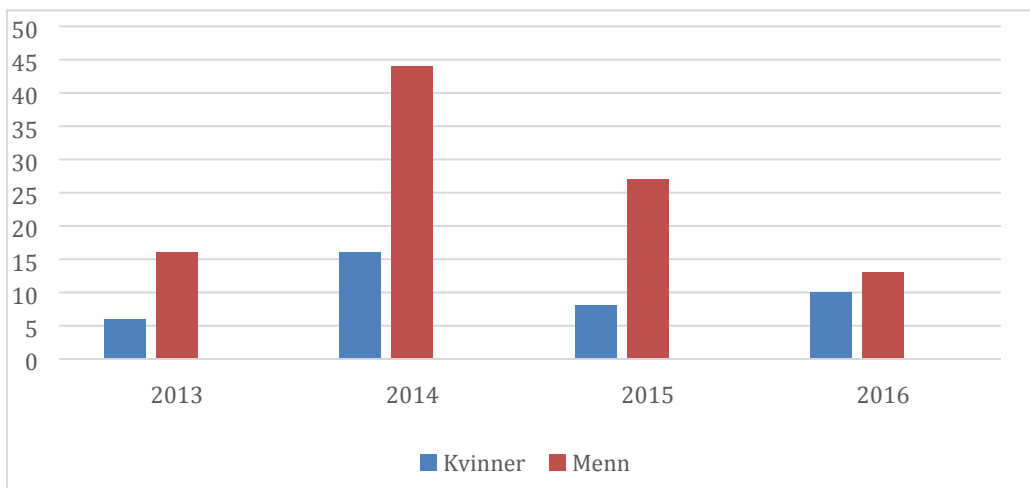
Fakultetets eksterne økonomi utgjør 36 % av totaløkonomien. I 2016 skjer 38 % av alle tilsetninger i vitenskapelige stillinger ved NT-fak ved direkte tilsetting, 10 kvinner og 13 menn er tilsatt i perioden nov 2015 til nov 2016. Dersom vi korregerer for professor II stillinger ble det tilsatt 5 kvinner og 12 menn direkte. I 2013 skjedde 36 % av alle tilsetninger i vitenskapelige stillinger direkte.

NT-fak har hittil i 2015 hatt 156 kvinner og 566 menn som søkere til utlyste stillinger i 2016. 12 kvinner og 25 menn ble tilsatt ved annonsering av stillinger.

Institutt for informatikk, Institutt for matematikk og statistikk og Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet har få kvinnelige søkere til de utlyste stillingene. Det er også innenfor disse fagene det er spesielt vanskelig å kartlegge kvinnelige kandidater som kan tilsettes direkte.

NT-fak. har et løpende fokus på at kvinneandelen i de faste vitenskapelige stillingene skal økes, slik strategien vår fastslår. Fakultetsadministrasjonen påser at det i saker til Tilsettingsutvalget er gitt begrunnelser for hvorfor det ikke tilsettes kvinner ved direkte tilsetting. Fakultetsstyret orienteres til hvert møte om kjønnsfordelingen ved direkte tilsetting.

Fig. Antall kvinner og menn tilsatt ved direkte tilsetting 2013-2016



TILTAK TIL VURDERING

Mentorordning for stipendiater

Tallmateriale under viser at NT-fak. ikke har kjønnsbalanse blant studentene.

Studieprogram	2014		2015		2016	
	Kvinner	Stud. Tot.	Kvinner	Stud. Tot	Kvinner	Stud. tot
Sum BA	165	606	162	566	119	523
Sum siv.ing	83	294	75	315	60	303
Sum 2-årig master	67	178	72	222	86	231
Sum årsstudium	4	10	5	16	6	16
Sum tot	319	1088	214	1119	271	1073

Rekruttering av kvinnelige studenter og kvinner til utdannings- og forskerstillinger vil være viktig for å sikre et bredere grunnlag for å rekruttere til faste vitenskapelige stillinger. Antallet kvinner som gjennomfører doktorgrad vil kunne påvirke økning av andelen kvinner til toppstillinger

Fakultetet har hatt nedgang i andelen kvinnelige stipendiater fra 37 % i 2010 til 32,9 % i 2015. Andelen kvinnelige postdoktorer har vært økende fra 30,7 % i 2010 til 35,9 % i 2016.

NT-fak hadde 116 kvinnelige og 357 mannlige søkere til stipendiatstillinger i 2016. For postdoktorstillinger er fordelingen 23 kvinnelige og 70 mannlige søkere.

Vi ser at noen institutt har få eller ingen kvinnelige søkere til stipendiatstillinger. Det vil være viktig å kartlegge de kvinnelige talentene blant masterstudenter og motivere disse til en akademisk karriere. NTNU har valgt å åpne opp for å tilsette dyktige kvinner direkte i stipendiat og postdoktorstillinger.

Til orientering gjennomføres det mentorprogram også for kvinnelige stipendiater ved UiO og NTNU. Dette for å avklare karrieremål og karrieremuligheter og sikre en strategisk

karriereutvikling. Formålet er å stimulere kvinner til å velge vitenskapelig karriere, bygge nettverk og synliggjøre kvinners kompetanse.

Karriereplanlegging

NT-fak har i dag utfordringer med å få tilsatt eksterne kvinner i førsteamanuensis og professorstillinger. Vi har i dag dyktige kvinner i stillinger som forsker og førsteamanuenser og det vil være avgjørende å planlegge et langsiktig løp for å løfte disse til toppstilling. Det vil være viktig å avklare realistiske karrieremål gjennom karrieresamtaler for kvinner. NT-fak har 18 kvinnelige forskere med doktorgrad og 11 førsteamanuenser. 4 av disse deltar i opprykksprosjektet, samt 1 har søkt om personlig opprykk til professor.

Lederopplæring og økt belastning for kvinnelige professorer i MNT-fag

Likestilling skal være en integrert del av fakultetets ledelseskultur. Fakultetet må legge til rette for informasjon og opplæring om kjønnsbalanse og likestilling for alle ledere på ulike nivåer. Målet må være å gjøre ledere på alle nivå bevisst på likestilling og arbeidet med å oppnå kjønnsbalanse.

Fakultetet har kun 13,8 % kvinner i toppstillinger. Fordi det er få kvinner i toppstillinger vil oppgaver som ikke er meritterende, for eksempel komitearbeid, bli fordelt på få. Det vil derfor være viktig å være bevisst den økt belastning disse har ved å delta i komiteer og utvalg. Tiltak for å redusere belastningen bør vurderes, slik at kvinner med professorambisjoner får frigjort tid til å utføre meritterende arbeid.

Til orientering har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiO og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved NTNU har søkt Forskningsrådet om midler fra programmet «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)». Hovedmålet for programmet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå. NT-fak. bør søke samarbeid med og informasjon fra disse sammenlignbare fakultetene.

UTFORDRINGER I ARBEIDET MED Å OPPNÅ BEDRE KJØNNSBALANSE

- Ha fokus på et langsiktig arbeid med fokus på kjønnsbalanse.
- Følge opp og arbeide videre med tiltaksplan for likestilling ved NT-fak
- Fortsette arbeidet med å lyse ut stillinger som førsteamanuensis/professor
- Fortsette arbeidet med letekomite for å finne kvinnelige kandidater til faste vitenskapelige stillinger.
- Motivere kvinner tilsatt i stilling som førsteamanuensis til å starte prosessen og søke personlig opprykk til professor.
- Karrieresamtale og -planlegging
- Lederopplæring om kjønnsbalanse og likestilling for alle ledere på ulike nivåer.
- Øremerke stipendiatstillinger til kvinnelige førsteamanuenser.
- Direkte tilsetting av dyktige kvinner i stipendiat og postdoktorstillinger for å øke rekrutteringsgrunnlaget.
- Strategisk karriereutvikling for stipendiat og postdoktor, mentorprogram.
- Være seg bevisst tidsbruk og økt belastning ved å delta i komiteer og utvalg.
- Videreføre likestillingstiltak etter 2018

Morten Hald
Dekan

Gro Mette Meyer
Konst.personalsjef

—
gro.m.meyer@uit.no
77 64 59 77
—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur