

Til: Styret
Fra: Rektor

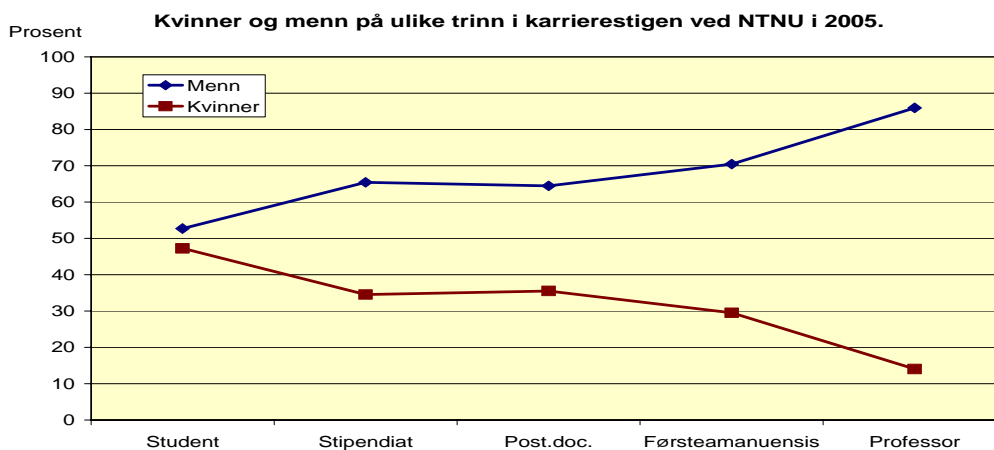
Om: Strategi og handlingsplan for rekruttering av kvinner 2007 - 2010

Tilråding:

1. Styret reviderer NTNUs resultatmål 2010 for målområdet "Andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger" som følger: "50 % kvinner blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad frem til 2010"
2. Styret tar Handlingsplan for rekruttering av kvinner 2007 – 2010 til etterretning

1. Bakgrunn

I samsvar med strategiplanen har fakultetene i sine strategiske planer fremmet egne måltall for likestillingsarbeidet. Foreløpige måltall satt av fakultetene og VM for 2008 viser at ambisjonene fortsatt er for lave for å kunne nå målet om minst 30 % kvinner blant fast vitenskapelig tilsatte i 2010. NTNUs Styre uttrykte ved behandling av fakultetenes måltall for 2007-2010 (18. juni 2007) misnøye over manglende ambisjoner, og defensive måltall for likestillingsarbeidet.



Figuren viser at det er tilnærmet kjønnsbalanse blant studentene, men for hvert trinn i karrierestigen faller kvinnene fra. Dette er en nasjonal utfordring for UoH-sektoren, men NTNU ligger systematisk noe lavere enn gjennomsnittet på alle trinn i karrierestigen (eks. NTNU har 14,8 % kvinnelige professorer, mens UoH-sektoren har 17 %).

Studier av tilsettingsprosessene til faste vitenskapelige stillinger viser at kvinnelige søkere er betydelig underrepresentert når prosessen er avsluttet og tilsetting foretatt. Kvinneandelen i fast vitenskapelig stilling er kun halvparten så stor som kvinneandelen blant søkerne. Rekrutteringsgrunnlaget har lenge vært til stede uten at antall kvinner i professorstillinger har økt

tilsvarende. Hvis kvinnelige og mannlige forskere ved vårt universitet hadde samme mulighet til å bli professor, skulle en forvente at kjønnsfordelingen blant professorene skulle nærme seg den eksisterende fordelingen av menn og kvinner i førsteamanuensisstillinger. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har i alle år vært større enn blant professorene.

Kvinneandelen i fast vitenskapelig stilling ved NTNU er i dag 21 %. Framskrivninger indikerer at 50 % av alle nytilsatte i faste stillinger må være kvinner for å at vi skal nå målet om kjønnsbalanse i 2020, dvs. minst 40 % kvinner. Det er bakgrunnen for at den nye handlingsplanen fokuserer på rekruttering av kvinner.

Det vil komme endringer i adgangen til å øremerke midlertidige vitenskapelige stillinger for kvinner. Dette som følge av nye EU-bestemmelser. Kunnskapsdepartementet arbeider med nasjonale bestemmelser for formalisering av disse endringene.

2. Status og prognoser for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger

Mange faktorer påvirker vårt mål om kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger. Et tilstrekkelig rekrutteringsgrunnlag er uansett en forutsetning. Dels må vi kunne tiltrekke oss kvinnelige forskere fra andre institusjoner nasjonalt og internasjonalt. Dels må universitetet framstå som en attraktiv karrierevei for kvinner ved NTNU. Vi vet at rekruttering av kvinner til professorat i hovedsak skjer ved intern rekruttering.

NTNU har 36 % kvinner i midlertidige vitenskapelige stillinger (stipendiater, postdoktorer og forskere). De er aktuelle kandidater til faste stillinger. Også innenfor den teknisk-naturvitenskapelige hovedprofilen er kvinneandelen i midlertidige stillinger vesentlig høyere enn i fast stilling. På disse fagområdene er andelen midlertidig tilsatte kvinner på 27 %, mens andelen i fast stilling er på 11 %. Dette betyr at vi har tilgang på kvalifiserte forskere, med formell doktorgradkompetanse.

Kvinneandel i vitenskapelige stillinger (2007)	NTNU		Hovedprofilen (IME, NT, IVT)	
	Antall	%	Antall	%
Fast vitenskapelig stilling	193	21	50	11
Midlertidig vitenskapelig stilling	491	36	214	27
Til sammen	684	30	265	21

Det er lite sannsynlig at NTNU vil få stor stillingsvekst i perioden frem til 2010. Endring i kjønnsbalansen må derfor primært skje gjennom tilsetting i ledige stillinger. Vi regner med at det som følge av aldersavgang og normal turnover, vil bli mulig at lyse ut ca 150 fast vitenskapelige stillinger i kommende treårsperiode (se vedlegg 1). Kvinneandelen ved tilsetting i disse stillingene er avgjørende om hvorvidt vi vil nærme oss målet om "reell kjønnsbalanse". I tillegg er det viktig å øke rekrutteringen av kvinner til midlertidig vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad, siden disse utgjør det viktigste rekrutteringsgrunnlaget for faste vitenskapelige stillinger.

3. Konsekvenser – målrettede rekrutteringstiltak og revisjon av NTNUs mål

Beregninger, (se vedlegg 1), viser at det er nødvendig å øke kvinneandelen ved nytilsetting betydelig dersom vi skal ha mulighet til å nærme oss målet som er satt i 2020. Tallene viser at det er en reell mulighet for å rekruttere flere av våre kvinnelige forskere i vitenskapelige stillinger. Vi må imidlertid sette inn sterkere virkemidler enn vi hittil har gjort.

Vi har i strategiplanen satt som mål at minst 30 % av fast vitenskapelig tilsatte skal være kvinner i 2010, samtidig som balansen mellom fagene skal bedres. Beregninger indikerer at dette forutsetter at kvinner tilsettes i mer enn 60 % av alle utlyste stillinger de kommende 3 årene. Det er derfor behov for å reformulere målet og indikatoren. Dette må gjøres slik at det fortsatt uttrykker en klar ambisjon.

Mot denne bakgrunn foreslår jeg at Styret reviderer NTNUs mål for 2010 som følger:

Gjeldende mål	<i>Andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger</i>	Minst 30 % i snitt ved NTNU; bedre balanse mellom fagene
Forslag til reviderte mål	<i>Kvinner i vitenskapelige stillinger</i>	50 % kvinner blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad frem mot 2010.

4. Ny handlingsplan – målrettede stimulerings tiltak og økt fokus på rekruttering

NTNU har siden 1997 utarbeidet egne strategier og handlingsplaner for likestilling, basert på erfaringer og dialog med fagmiljøene. Den framlagte planen er den femte i rekken, og revidert i forhold til planperioden fra 2006-2007. Planen er forankret i ”Strategiplanen NTNU 2020 – Internasjonalt fremragende”, hvor vi forplikter oss til å aktivt nyttiggjøre oss kvinners kompetanse i den faglige utviklingen.

Målet med den nye planen er å øke og forsterke målrettede tiltak for større integrering av likestillingsarbeidet i vårt strategiarbeid, i ressursdisponering og i den daglige driften av universitetet.

Forslag til ny handlingsplan ble sendt på høring våren 2007. Forslaget bygget på erfaringer fra likestillingsarbeidet ved NTNUs fakulteter og institutter de siste årene, tidligere handlingsplaner og diskusjoner med fagmiljøene.

I forbindelse med høringen av forslag til ny handlingsplan for likestilling, kom det inn innspill fra fakulteter, arbeidstakerorganisasjonene, Studenttinget, doktorgradskandidatenes interesseorganisasjon (DION). I hovedtrekk er uttalelsene positive til planen. Følgende forhold er hyppigst kommentert:

- Flere instanser påpekte at planen ikke omtaler andre likestillingsaspekter enn kjønnsrelaterte. Det er derfor foretatt en navneendring på planen. Fra ”Handlingsplan for likestilling” til ”Handlingsplan for rekruttering av kvinner 2007 - 2010” for å fremheve hovedproblemet som er underrepresentasjon av kvinner i faste vitenskapelige stillinger og (i noen fag) blant studentene
- Arbeidstakerorganisasjonene er i større grad enn fakultetene opptatt av at planen i all hovedsak retter seg mot vitenskapelig ansatte, mens tiltak for administrativt ansatte og ledere blir utelatt. Flere ønsker lederutviklingsprogram for å øke kvinneandelen i administrative lederstillinger på sentralt nivå.
- Høringsinstansene påpeker viktigheten av at universitetets faglige ledere legger forholdene til rette for forskere i etableringsfasen. Det skal være mulig for universitets forskere å kombinere karriere og familieliv. Dette gjelder i hovedsak for stipendiatstillinger.

NTNUs likestillingskomité har vurdert merknadene fra høringsrunden, og har integrert følgende innspill i vedlagt handlingsplan.

- NTNUs mentorprogram utvides til også å gjelde for kvinner i førsteamanuensisstillinger
- Instituttledelsen oppfordres til å gjøre synlig, kvalifikasjonskrav til professorat innen egne fagfelt.
- Omtale av NTNUs likestillingstiltak; startpakker, kvalifiseringsstipend og NTNUs mentorprogram innarbeides i utlysningstekster til vitenskapelige stillinger, for å gjøre stillingene mer attraktive for kvinnelige søkere. Personalavdelingen innarbeider dette i eksisterende maler.
- Det innledes samarbeid med Institutt for tverrfaglige kulturstudier med sikte på å få gjennomført relevante masteroppgaver om kvinners karrieremuligheter og barrierer ved NTNU.
- Instituttledelsen retter fokus mot bedre tilrettelegging for kvinnelige forskere i etableringsfasen.
- Søkere, innstilte og tilsatte til vitenskapelige stillinger og lederstillinger registreres på kjønn. Dette gjøres for å synliggjøre andelen kvinner blant søkerne og hvor i tilsettingsprosessen kvinner eventuelt faller fra.

Tidligere planer har innholdt flere målrettede tiltak som har gitt gode resultater. Følgende tiltak foreslås videreført:

Startpakker for kvinner i vitenskapelige stillinger på mannsdominerte områder (under 20 % kvinneandel på instituttet). Det tar tid å etablere seg som nytilsatt forsker, bygge opp en faggruppe, og skaffe eksternt finansiering til egen forskning. En startpakke bestående av drifts-/utstyrsmidler og eventuelle lønnsmidler til forskningsassistent, gjør det lettere å skaffe seg en god faglig posisjon.

Kvalifiseringsstipend tildeles etter søknad kvinnelige førsteamanuenser med det formålet å kvalifisere seg for professorstilling. Stipendet brukes hovedsakelig til frikjøp av undervisning og ferdigstilling av publikasjoner.

Jentedagen arrangeres hver sommer og inkluderer nå samtlige fakultet og de fleste studieprogrammene innen hovedprofilen. Sist høst ble det satt rekord da mer enn 200 jenter møtte opp på Jentedagen på Gløshaugen.

NTNUs mentorprogram for kvinnelige stipendiater arrangeres til høsten for fjerde gang. Mentorprogrammet bygger på gjensidig læring og erfaringsutveksling, nettverksbygging og synliggjøring av kompetanse. Programmets varighet er det akademiske året, og prosjektleder er NTNUs likestillingsrådgiver. Formålet med mentorprogrammet er å stimulere kvinner til å velge vitenskapelig karriere, å etablere nettverk, og å bidra til deltakernes egenutvikling. Programmet evalueres hvert år, og har vist seg å være en suksess.

Det vises til vedlagte forslag til handlingsplan mht. andre tiltak.

Vedlegg:

[Strategi og handlingsplan for rekruttering av kvinner 2007 – 2010](#)