

HANDLINGSPLAN FOR REKRUTTERING AV KVINNER 2010 - 2013

NTNU har satt klare mål for kvinner i vitenskapelige stillinger frem mot 2020. I siste planperiode ble målene langt høyere enn det universitetet klarte å innfri. Engasjert ledelse og målrettede tiltak er nødvendig i arbeidet for et mer likestilt universitet. I konkurransen om å rekruttere de beste hodene, er likestillingsarbeidet et mulig konkurransefortrinn.

Hovedmål i NTNUs strategi ”kreativ, konstruktiv, kritisk”

”NTNU skal aktivt nyttiggjøre seg kvinners kompetanse i den faglige utviklingen”

<i>Andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger</i>	<i>Mål 2010</i>	<i>Mål 2013</i>
Professorater 17,1 % Førsteamanuensis 34,0 % Post doktorer 39,8 % Stipendiater 39,7 % Professor II 7,3 %	Opprinnelige mål 50 % Nedjustert til 44 %	50 % kvinner blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad frem mot 2010

Handlingsplan for rekruttering av kvinner 2010 - 2013 er utarbeidet av NTNUs likestillingskomité. Den bygger på NTNUs overordnede strategi for universitetet. Planen presenter nødvendige virkemidler for å få fremgang i likestillingsarbeidet, samt forlengelse av de virkemidler som erfaringsmessig har gitt gode resultater. Tiltakene i planen er knyttet mot likestillingsbudsjettet som vedtas av NTNUs Styre hvert år.

Ansvarlig for likestillingsarbeidet ved NTNU er universitetets ledere på alle nivå. Målet med likestillingstiltakene er å utvikle gode ledelsesverktøy med fokus på kvalitetsskapning. Det vil effektivisere potensialet i organisasjonen. Ideen er å belønne de flinke, ikke straffe de dårlige.

Fakta: Menn får fortere og oftere professorater fordi de ikke er kvinner

Tiltak rettet mot ansatte

Sentrale tiltak:

- Startpakker for kvinner i fast vitenskapelig stilling på mannsdominerte områder (kvinneandel under 20 %).
- Kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger.
- NTNUs mentorprogram for kvinner i stipendiat, post doktor og førsteamanuensis stillinger
- Opprykkskurs/veiledning for kvinner i førsteamanuensisstillinger om opprykksøknad til professorat.
- Egen initierte tiltak på instituttnivå (seminarer, nettverksaktiviteter)
- Likestillingsperspektiv integreres i NTNUs lederutviklingsprogram for faglig ledelse, med vekt på rekruttering av kvinner.
- Lederutviklingskurs for kvinnelige forskere.
- Likestillingspris tildeles etter forslag fra NTNUs likestillingskomitee det fakultet / fagmiljø, gruppe eller person som på en aktiv måte har satt i verk tiltak eller aktiviteter som bringer likestillingsprosessen videre. Gjerne på nye eller utradisjonelle måter.

- **Forslag nytt tiltak: medfinansiering av kvalifiseringsstillinger**

Vi står foran et generasjonsskifte i mange fagmiljøer. Av budsjettmessige årsaker kan det være vanskelig å ”dublere” stillinger i en overgangsperiode for å sikre seg dyktige kvinnelige forskere. For å redusere dette problemet, foreslås det at NTNU avsetter midler til medfinansiering av dubleringsstillinger ved kallelse av kvinner til faste vitenskapelige stillinger på mannsdominerte områder. Tiltaket krever utvidet budsjett.

Lokale tiltak på instituttnivå

Ansvarlig for likestillingsarbeidet ved NTNU er universitetets linjeledere på alle nivå. Et rekrutteringsgrunnlag på 40 % i post doktor stillinger, bør kunne resultere i minst 30 % tilsetting av kvinner i førsteamanuensis stillinger.

- Instituttledere tar ansvar for å realisere NTNUs strategi for jevnere kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger
- Institutter med sterk underrepresentasjon av kvinner, oppfordres til aktivt bruk av lete/finnekomiteer for identifisering av kvinnelige søkere i forveien av utlysning til faste vitenskapelige stillinger
- Instituttledere oppfordres til å bruke direkte tilsetting ved tilsetting av kvinnelige kandidater på strategisk viktig områder, og ved stor underrepresentasjon av kvinner i faste stillinger på instituttet
- Instituttledelsen legger til rette for veiledning og støtte i karrierevalg for kvinnelige forskere.
- Instituttledelsen styrker innsatsen på kultur- og miljø tiltak for å beholde godt kvalifisert kvinnelig arbeidskraft.
- Instituttledere/seksjonsledere/faggruppeledere, diskuterer karriereplaner med kvinnelige stipendiater og kvinner i F&U stillinger i den årlige medarbeidersamtalen
- Fagmiljøene retter sterkere fokus mot internasjonal rekruttering, for økt kvinneandel i professor II stillinger. I tilfelle kallelse, brukes det kun overfor kvinner

Tiltak rettet mot studenter

NTNUs ledere arbeider langsiktig med rekruttering på alle nivå, fra student til professorat.

- Fagmiljøene oppfordres til å opprettholde det gode arbeidet som gjøres for å rekruttere jenteandelen til teknologi- og naturvitenskap.
- Fagmiljøene oppfordres til å intensivere arbeidet for rekruttering av mastergradstudenter til stipendiatstillinger (individuelle stipend, i forskergrupper og i formelle/strategiske programmer (NFR).
- Fagmiljøene oppfordres til å intensivere arbeidet med å øke kvinneandelen i stipendiat- og post doktor stillinger, spesielt innen hovedprofilen
- Fagmiljøene oppfordrer kvinnelige teknologer til deltakelse på ”The International Institute of Women in Engineering (IIWE)” Seminaret inneholder workshops og seminarer med bl.a. følgende tema; Utvikling av lederskap, nettverksbygging og bedriftsbesøk til internasjonalt ledende selskaper. Våre studenter bidrar aktivt til profilering av NTNU ved IIWE, og internasjonal nettverksbygging..