

Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse 2014 - 2016

Innledning

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.

Ansvarlig for likestillingsarbeidet ved NTNU er universitetets ledere på alle nivå. Å lede handler om å velge de riktige menneskene til de riktige jobbene, både kvinner og menn. Målet med likestillingstiltakene er å utvikle gode ledelsesverktøy, for å ta ut potensialet i organisasjonen. Ideen er å belønne de dyktige, ikke straffe de dårlige.

Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved NTNU 2014 – 2016 er utarbeidet av Rektor. I NTNUs strategidokument «Kunnskap for en bedre verden – NTNU – internasjonalt fremragende 2011-2020, heter det at vi skal bidra til likestilling i samfunnsliv og egen virksomhet.

Planen presenterer nye (understreket) virkemidler for å få fremgang i likestillingsarbeidet, samt forlengelse av de virkemidler som erfaringsmessig har gitt gode resultater. Nye forslag på tiltak, er de som henviser direkte til selve ansettelsesprosessen. Tiltakene i planen er knyttet opp mot likestillingsbudsjettet som vedtas av NTNUs Styre hvert år. I 2013, 4,3 mill. kr.

Sentrale tiltak

- Startpakker for kvinner som tilsettes i fast vitenskapelig stilling innen fagområder med under 25 % kvinneandel på instituttet.
- Kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger innen alle fagområder.
- På grunn av sin særstilling med fordeling av arbeidstid mellom forskning, undervisning og klinikk kan kvinnelige forskere ved Det medisinske fakultet tildeles kvalifiseringsstipend fra lavere stillingsandel enn kvinner innen andre fagområder.
- NTNUs mentorprogram og nettverksbygging for kvinner i stipendiat-, post doktor- og førsteamanuensisstillinger
- Likestillingsperspektivet integreres i NTNUs lederutviklingsprogram for faglig ledelse, med vekt på rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger.
- NTNUs likestillingspris kan tildeles både faglig- og administrativt ansatte.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Likestillingsrådgiver
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no	Hovedbygget	+ 47 73 59 80 11	Svandis
	http://www.ntnu.no/administrasjon	Høgskoleringen 1 7034 Trondheim	Telefaks + 47 73 59 80 90	Benediktsdottir Tlf: + 47 91897828

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Viktige tiltak instituttnivå

- Benytt letekomiteer aktivt for å identifisere kvinnelige søkere i forveien av utlysning til faste vitenskapelige stillinger
- Lys ut førsteamanuensis/professor, alternativt kvalifiseringsstipend til professor stilling. Det kan gi flere kvinnelige søkere.
- Benytt moderat kjønnskvoltering (kvinner foretrekkes der kandidatene har tilnærmet like kvalifikasjoner) hvor dette er mulig.
- Økt internasjonal rekruttering gir mulighet til økt kvinneandel i professor II stillinger. Vi trenger flere kvinnelige rollemodeller innen hovedprofilen. Kallelse til slike stillinger skal i hovedsak brukes overfor kvinner.
- Vurdere å tildele stipendiatstilling i tillegg til startpakker (sentralt og lokalt) hvis kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger er under 25 % på ditt institutt.
- Se til at antall kvinner på talerlisten representerer kvinneandelen innen forskningsområdet, når NTNU har faglig ansvar for seminarer og konferanser.
- Gaveprofessorat skal tildeles både kvinner og menn.
- Gjennomfør et sluttintervju med kvinnelige forskere som ønsker å forlate NTNU. Dette er viktig for å identifisere tiltak som bidrar til å beholde flere kvinnelige forskere.
- Karriereveiledning og støtte i karrierevalg er et viktig tema i den årlige medarbeidersamtalen.

Viktige råd – instituttnivå

- Tenk langsiktig, og motiver potensielle kvinnelige søkere til stillinger
- Forbered dere til generasjonsskiftet
- Bruk gjerne NTNUs personalreglement, som gir rom for kallelse av kvinner til stillinger
- Informer bedømmelses-/sakkyndigkomiteen om NTNUs satsing på likestilling

- Gi rom fra fakultetets likestillingsombud tidlig i rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger. De skal påse at likestillingshensyn blir i varetatt i henhold bruk av moderat kjønnskvolter, og NTNUs ambisjoner om bedre kjønnsbalanse i topp stillinger.
- Fokus på kultur- og miljøtiltak er viktig for å beholde godt kvalifisert arbeidskraft

Tiltak rettet mot studenter

NTNUs ledere har ansvar for rekrutteringsarbeidet på alle nivå, fra student til professor. NTNU har også et samfunnsansvar, både strukturelt og forskningsmessig. Selv om jenteandelen har økt innen flere ingeniørfag, er det fortsatt stor mangel på kvinnelige ingeniører i industri og næringsliv.

- Fortsett med det gode arbeidet som gjøres for å øke jenteandelen innen teknologi- og naturvitenskap. Jentedagen og Teknologi-camp gir gode resultater.
- Arranger inspirasjonsmøter for studenter så tidlig som mulig (2 og 3 års studenter) for å intensivere rekrutteringsarbeidet av mastergradsstudenter til stipendiatstillinger, og dermed øke rekrutteringsgrunnlaget til faste vitenskapelige stillinger

Vedlegg:

1. Strategi og handlingsplan for rekruttering av kvinner 2014-2016
2. Status, rekrutteringsstillinger og faste vitenskapelige stillinger ved NTNUs fakulteter 2002-2013