

NOTAT

Til: Styret

Fra: Rektor

Om: Strategi og handlingsplan for rekruttering av kvinner 2011 - 2012

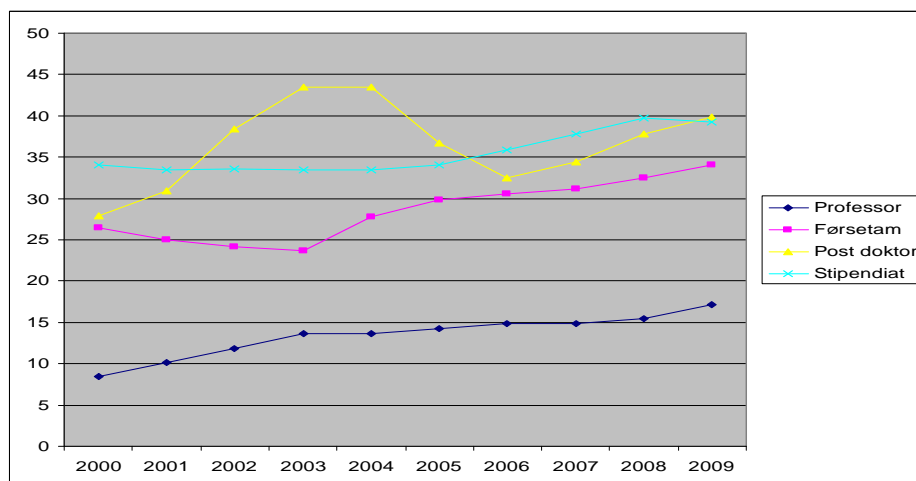
Tilråding:

- 1 Styret vurderer NTNUs resultatmål 2012 for målområdet ”Andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger” i forbindelse med revisjon av strategiplan.
 - 2 Styret tar Handlingsplan for rekruttering av kvinner 2011 – 2012 til orientering
 - 3 Styret ber om at det fastsettes klare mål for likestillingsarbeidet ved alle enheter ved NTNU
-

1. Mål og status

For å nå våre mål i utdanning og forskning trenger vi å rekruttere dyktige vitenskapelige ansatte av begge kjønn. Det er særlig utfordrende å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger, særlig innen teknologi og naturvitenskap. Planen er forankret i ”Strategiplanen NTNU 2020 – Internasjonalt fremragende”, hvor vi forplikter oss til å aktivt nyttiggjøre oss kvinners kompetanse i den faglige utviklingen.

Kvinneandel i vitenskapelige stillinger ved NTNU 2000-2009



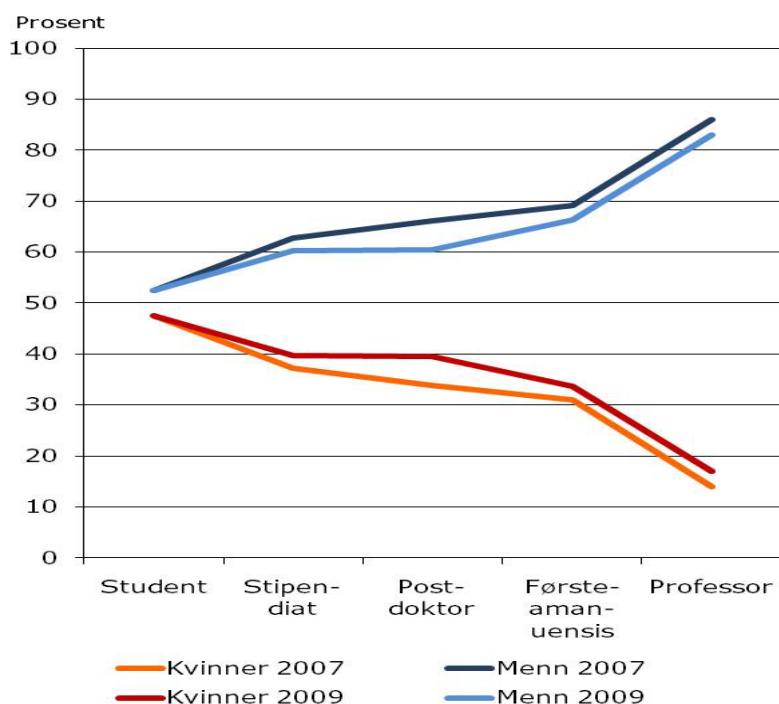
Figuren viser en jevn økning i prosentandelen kvinner i alle stillingskategorier, med unntak av postdoktorstillinger. Når det gjelder professorer har det vært en jevn økning i perioden med bortimot en fordobling av andelen kvinnelige professorer fra 8,5 % i 2000 til 17,1 % i 2009 (DBH tall). Denne utviklingen er meget positiv over en 10 års periode.

I førsteamanuensisstillingene har det også vært en positiv utvikling. I 10 årsperioden er andelen kvinnelige førsteamanuenser økt fra 26,4 % i 2000 til 34,0 % i 2009, en økning på 8,5 %. Andelen kvinnelige stipendiater har også økt, men sammenliknet med faste vitenskapelige stillinger er økningen relativt sett lavere. I perioden 2000 til 2009 økte andelen kvinnelige stipendiater fra 34,5 til 39,5 %. På den andre siden utgjør kvinnene her en større andel. I dag er om lag 40 % av stipendiatene kvinner, noe som gir et godt rekrutteringsgrunnlag for postdoktorstillinger og faste vitenskapelige stillinger.

Svingingene i figuren for andelen kvinner i postdoktorstillinger skyldes at universitetet i perioden frem til 2004 hadde mulighet til å øremerke post doktor stillinger for kvinner. Som et resultat av dette økte kvinneandelen blant postdoktorene betydelig. Fra 2004 sank andelen kvinnelige postdoktorer, og selv om vi ser en økning de siste 2 årene har vi fortsatt ikke kommet opp på 2004 nivået

Generelt støtter tallmaterialet opp om allerede eksisterende kunnskap om at utfordringen er å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger, spesielt professorater.

Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen ved NTNU i 2007 og 2009



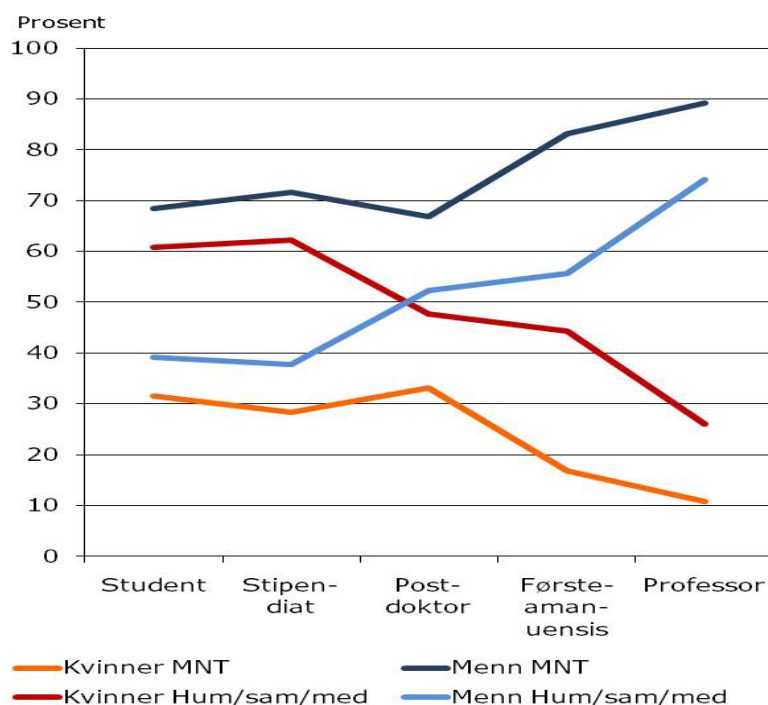
Foreløpige tall for stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professor

Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret, DBH for studenter

Blant studentene er det tilnærmet lik kjønnsbalanse. Deretter tar karriereveien for kvinner og menn ulike retninger gjennom hele løpet fra stipendiatstillinger til professorstillinger. Mens prosentandelen for menn stiger oppover i karrierestigen, faller kvinneandelen. Dette er en nasjonal utfordring for hele UoH-sektoren, og NTNU ligger noe lavere enn gjennomsnittet på alle trinn i karrierestigen. NTNU har 17,1 % kvinneandel i professorstillinger, UiB har 20,3 %, UiO har 24,5 %, mens UoH-sektoren totalt har 20,7 % (DBH tall).

Når NTNU har en skjevare kjønnsbalanse enn de andre universitetene tilskrives det vår teknisk naturvitenskapelige hovedprofil. Det er store forskjeller mellom fagområdene

Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen ved NTNU innenfor fagområdene matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT) og humaniora, samfunnsvitenskap og medisin (hum/sam/med) i 2009



Foreløpige tall for stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis og professor

Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret, DBH for studenttall

Andelen kvinner varierer ikke bare med stillingsnivå men også mellom fagene. Lavest er kvinneandelen innenfor MNT-fagene. Med unntak av en mindre økning i kvinneandelen i postdoktorstillinger synker andelen kvinner med høyere stillingsnivå. Det er likevel verdt å merke seg at om lag 1/3 del av alle stipendiat- og postdoktorstillingen innenfor MNT-fagene er kvinner, noe som gir et grunnlag for rekrutteringa av flere kvinner til faste stillinger i årene fremover. Når det kommer til medisin, humaniora og samfunnsvitenskap er også her mønsteret det samme; andelen kvinner synker fra student til stipendiat nivå og til postdoktor, førsteamanuensis og professor nivå. Her er ytterligere to trekk vi kan merke oss. For det ene går kvinner fra å være en majoritet blant studentene og stipendiatene innenfor hum/sam/med til å utgjøre en minoritet innenfor førsteamanuensisstillinger og spesielt i professorater.

For det andre blir forskjellene mellom fagområdene mindre jo høyere opp i karrierestigen en kommer. Det vil si at kvinnene faller fra i større grad innenfor hum/sam/med, enn innenfor MNT-fagene.

Dette gir grunnlag for å identifisere de viktigste utfordringene vi står overfor i arbeidet mot bedre kjønnsbalanse.

Innenfor hum/sam/med gir den høye andelen kvinner blant studentene og stipendiatene et godt grunnlag for rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger, og vi kan konstantere at ca 45 % av førsteamanuensisstillingene er besatt av kvinner. Her er den viktigste utfordringen å få flere kvinnelige professorer.

Innenfor MNT-fagene er den viktigste utfordringen å øke rekrutteringen av kvinnelige studenter og stipendiater, og å bremse frafallet fra stipendiat og postdoktor nivå til førsteamanuensisstillinger der kvinneandelen halveres. Også her må det arbeides for å få flere kvinnelige professorer.

2. Status og prognoser for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger.

I løpet av året er antall utlyste faste vitenskapelige stillinger forholdsvis lavt. I 2009 ble det lyst ut 9 professorstillinger for hele NTNU. I disse stillingene ble det tilsatt 8 menn og 1 kvinne. Tilsvarende tall for førsteamanuensisstillinger var 18 nytilsetninger i løpet av året. Kvinneandelen var imidlertid større i disse stillingene. Det ble tilsatt 11 kvinner og 7 menn i førsteamanuensisstillinger i løpet av året 2009.

Det er lite sannsynlig at NTNU vil få stor stillingsvekst i perioden frem til 2012. Endring i kjønnsbalansen må derfor primært skje gjennom tilsetning i ledige stillinger, og ved professoropprykk. 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.

Andelen kvinnelige førsteamanuenser har i alle år vært større enn blant professorene. Det er vår største utfordring, å bruke rekrutteringsgrunnlaget fra rekrutteringsstillinger over til førsteamanuensisstillinger og videre frem til professorater. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har i alle år vært større enn blant professorene.

Eksempelvis har Det medisinske fakultet nærmere 50 % kvinneandel (48,2 %) i førsteamanuensisstillinger, mens kvinneandelen blant professorene er så lavt som 17,6 %. Det humanistiske fakultet har liknende tall med 52,5 % kvinneandel i førsteamanuensisstillinger og kun 19,4 % i professorstillinger. Innen hovedprofilen er kvinneandelen i begge stillingsgrupper atskillig lavere. Fakultet for informasjonsteknologi- matematikk og elektronikk har 15,7 % kvinner i førsteamanuensisstillinger, og kun 9,9 % i professorstillinger. Tilsvarende har fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi 12,5 % kvinner i førsteamanuensisstillinger og kun 4,1 % kvinneandel i professorstillinger.

Samtidig vet vi at 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. Når det gjelder rekrutteringsgrunnlaget har fakultetene utenom hovedprofilen godt grunnlag for tilsetning i faste vitenskapelige stillinger. Innen hovedprofilen må de arbeide mer for å skape større rekrutteringsgrunnlag i både rekrutteringsstillinger, og faste vitenskapelige stillinger spesielt

I 2009 oppnådde NTNU ikke målene for kjønnsbalanse, og prognoser for 2010 viser en sum som er lavere enn resultatmålet. Manglende rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad ble vurdert som en vesentlig risikofaktor i tertialrapporteringen i år. Resultatmål viser at selv om flere fakulteter arbeider målbevisst med likestillingsarbeidet, er vi langt unna måloppnåelse.

3. utfordringer og innsats

I tiden fremover må vi prioritere kvinner til postdoktorstillinger og identifisere potensielle kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger. Utlyste stillinger er imidlertid få. Innenfor MNT fagene kan veiledere og faglærere motivere dyktige kvinner til å søke doktorgradstipend. Innenfor de andre fagene er utfordringen å løfte kvinneandelen i rekrutteringsstillinger til faste stillinger. Der er mulighetene for et professorat enten utlyste stillinger eller professoropptrykk. Et kvalifiseringsstipend til kvinner i førsteamanuensisstillinger kan være et godt egnet virkemiddel i kvalifiseringsarbeidet til et professorat. HF fakultetet har stor andel kvinnelige førsteamanuenser. De tok konsekvensen av at flere hadde mottatt stipend uten å søke om professorat. Fakultetet identifiserte mulige søkere og fulgte de gjennom søkerprosessen til et professoropptrykk. Fem kvinnelige førsteamanuenser søkte om professoropptrykk, fire av dem ble funnet kvalifisert til et professorat.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi har utarbeidet god handlingsplan og arbeider konkret for rekruttering av kvinner i faste vitenskapelige stillinger. I 2010 skal det etableres letekomiteer i forkant av alle kunngjøringer av faste vitenskapelige stillinger. Det skal taes høyde for generasjonsskiftet. Fakultetet skal etablere postdoktorstillinger innen viktige områder hvor der er særlig gode grunner for å rekruttere kvinner, og kvinner som tilsettes i professorstillinger eller i førsteamanuensisstillinger tildeles 1 stipendiat stilling i tillegg til en startpakke.

3. Målrettede rekrutteringstiltak og revisjon av NTNUs mål

Det er nødvendig å øke kvinneandelen ved nytilsetting i faste stillinger betydelig dersom vi skal oppnå bedre kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger.

I siste planperiode var resultatmål for 2010 minst 30 % kvinneandel blant nytilsatte i stillinger som krever doktorgrad, samtidig som balansen mellom fagene skulle bedres. Beregninger viste at for å nå målet måtte kvinner tilsettes i mer enn 60 % av alle utlyste stillinger i året. Målene var som tidligere nevnt ambisiøse og forutsetningene er ulike for måloppnåelse. For at arbeidet ikke skal oppleves som uoppnåelig, samtidig som vi ønsker å opprettholde et noenlunde høyt ambisjonsnivå, kan det være grunn til en reformulering av måltall. Vi ser at andelen kvinner i rekrutteringsstillinger gir et godt grunnlag for tilsetting i faste vitenskapelige stillinger. Derfor vil 40 % kvinneandel blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger være for lavt. Det foreslås at måltallet for neste planperiode (2011-2012), vurderes satt høyere med hensyn til nytilsatte i faste stillinger som krever doktorgrad. Dette gjøres i forbindelse med revisjon av strategiplan for NTNU.

4. Ny handlingsplan – målrettede stimuleringstiltak og økt fokus på rekruttering

NTNU har siden 1997 utarbeidet egne strategier og handlingsplaner for likestilling, basert på erfaringer og dialog med fagmiljøene. NTNUs likestillingskomité har vedtatt en egen handlingsplan for likestilling. Den framlagte planen er den sjette i rekken, og revidert i forhold til planperioden fra 2007-2010. Planen er forankret i "Strategiplanen NTNU 2020 – Internasjonalt fremragende", hvor vi forplikter oss til å aktivt nyttiggjøre oss kvinners kompetanse i den faglige utviklingen. Det er ingen tvil om at den nye strategien som er under utvikling, også vil understreke kravet om flere kvinner i vitenskapelige stillinger

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 ekstern 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. Det foreslås at fakultetene arrangerer kurs i opprykksøknad for kvinner som har fått tildelt kvalifiseringsstipend.

Jentedagen arrangeres hvert år, og inkluderer nå samtlige fakultet og studieprogrammer innen hovedprofilen. I løpet av denne dagen får kvinnelige studenter i videregående skole oppleve hvordan det er å studere teknologi og naturfag ved NTNU.

NTNUs mentorprogrammer arrangeres hvert år. Målgruppen er kvinnelige forskere i stipendiat, postdoktor og førsteamanuensis stillinger. Mentorprogrammet bygger på gjensidig læring og erfaringsutveksling, nettverksbygging og synliggjøring av kvinners kompetanse. Programmets varighet er det akademiske året, og prosjektleder er NTNUs likestillingsrådgiver. Formålet med mentorprogrammet er å stimulere kvinner til å velge vitenskapelig karriere. Programmet evalueres hvert år, og har vist seg å være en suksess, både for å rekruttere og beholde kvinnelige forskere.

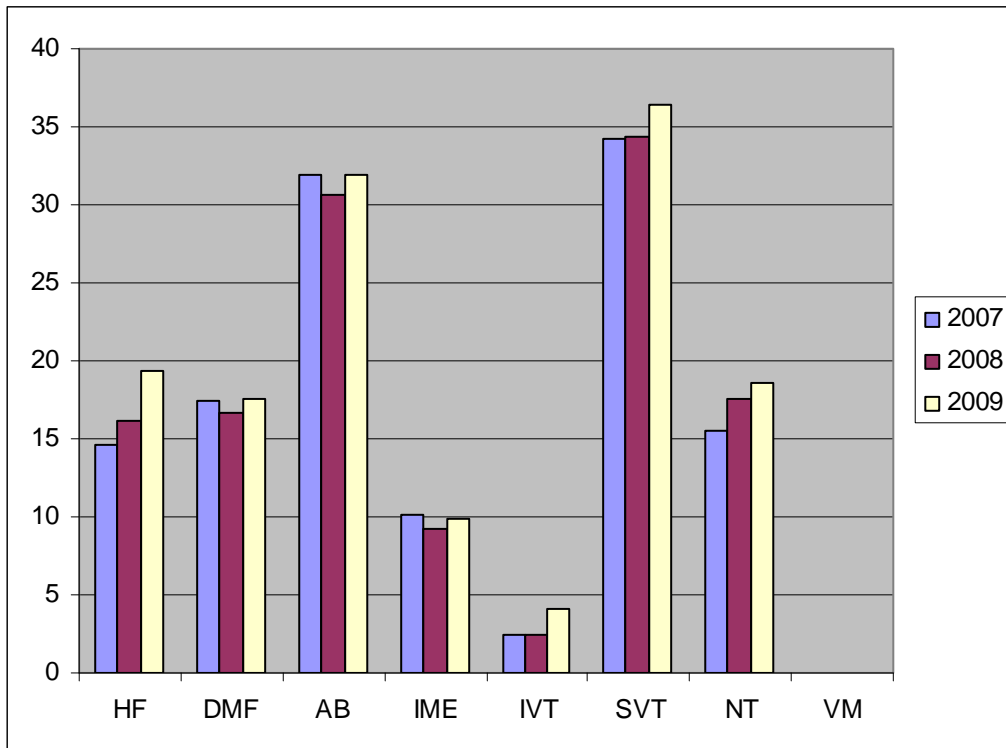
Det vises til vedlagte forslag til handlingsplan mht. andre tiltak.

Vedlegg:

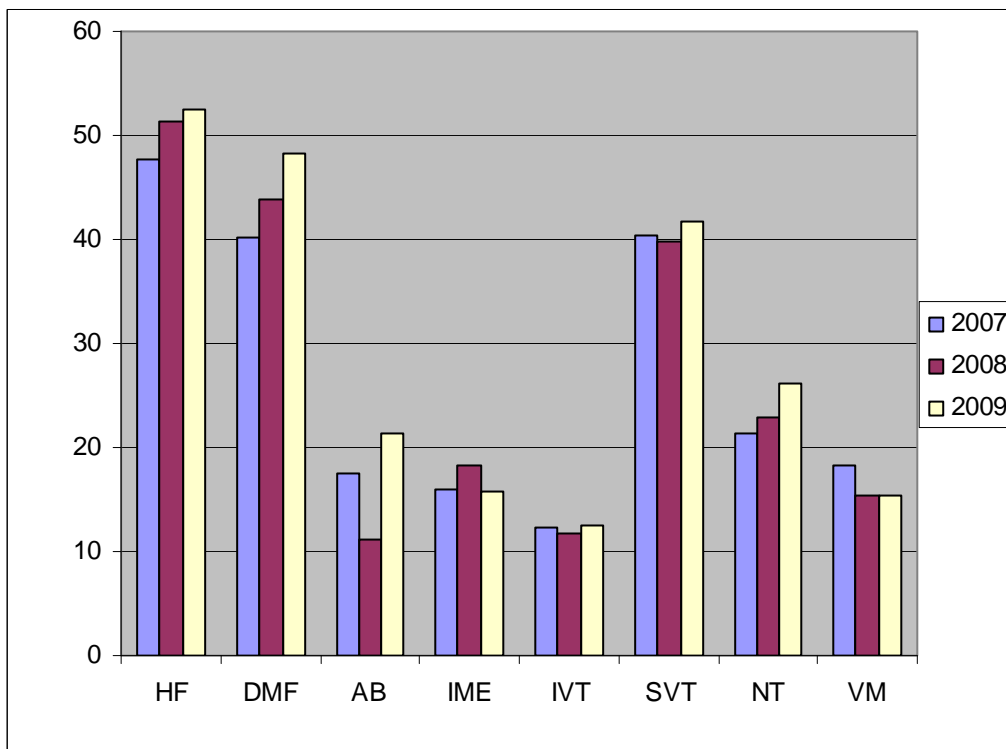
1. Status og kvinneandel i rekrutteringsstillinger og faste vitenskapelige stillinger ved NTNUs fakulteter
2. Strategi og handlingsplan for rekruttering av kvinner 2011 – 2012

Kvinneandeler i stillinger, NTNUs fakultet 2007-2009

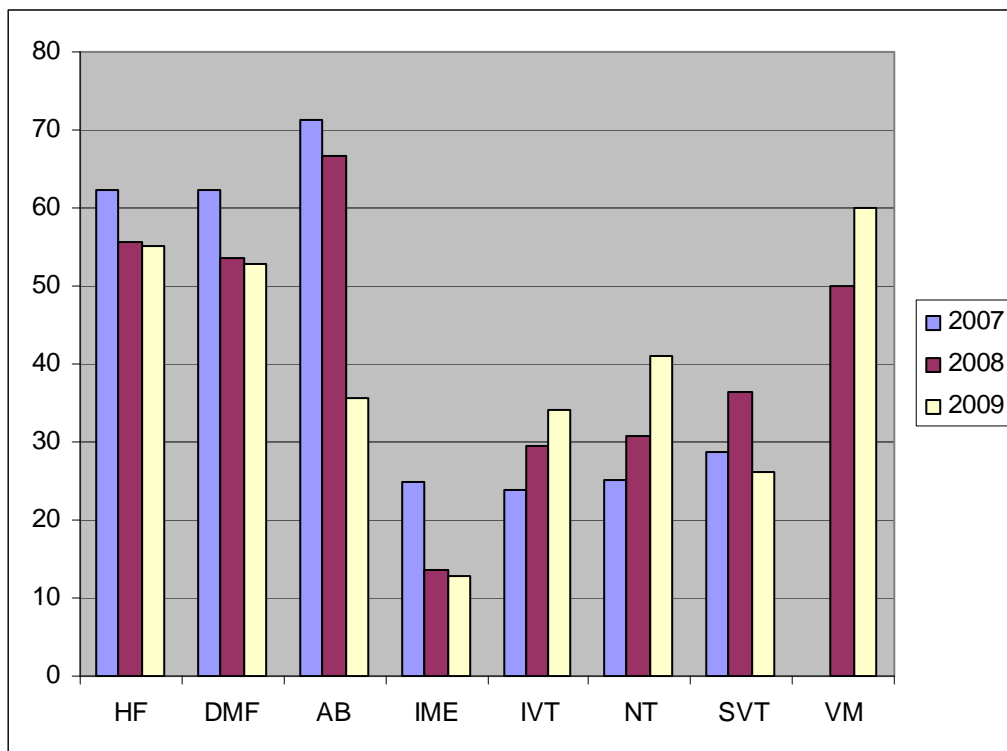
Professorer



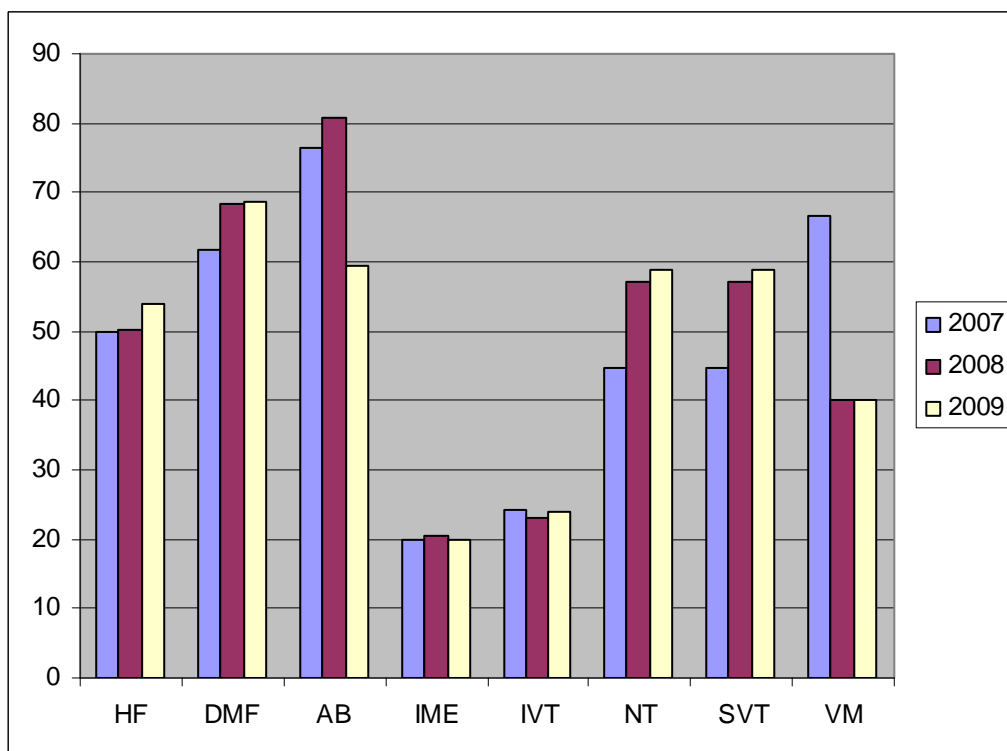
Førsteamanuenser



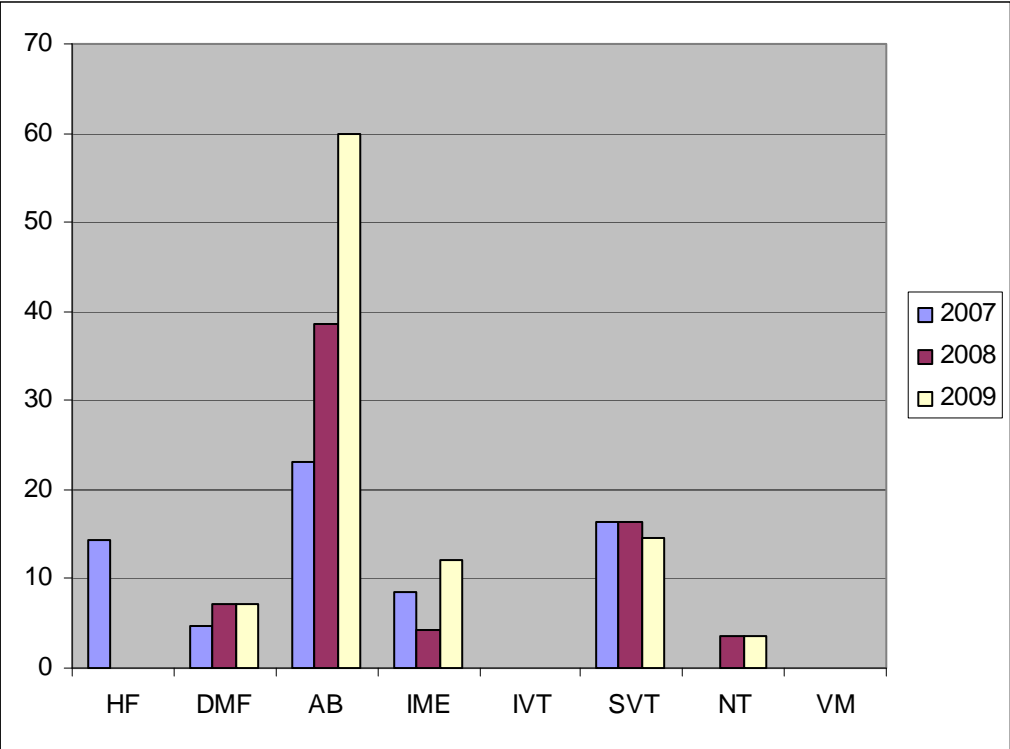
Post doktorer



Stipendiater



Professor II



HANDLINGSPLAN FOR REKRUTTERING AV KVINNER 2011-2012

Handlingsplan for rekruttering av kvinner 2011-2012 er utarbeidet av NTNUs likestillingskomité. Planen bygger på NTNUs strategi ” NTNU 2020 – Internasjonalt fremragende”. Planen representerer nødvendige virkemidler for å få fremgang i likestillingsarbeidet, samt forlengelse av de virkemidler som erfaringsmessig har gitt gode resultater. For at sikre at handlingsplanen gjennomføres er det viktig å bryte den ned til konkrete, oppfølgbare tiltak.

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.

Sentrale tiltak

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Start	Slutt	Utført
Startpakker	Startpakker for kvinner som tilsettes i fast vitenskapelig stilling på mannsdominerte områder(kvinneandel under 20 %)	Instituttledere	Januar 2011	Des 2011	
Kvalifiseringsstipend	For kvinner i førsteamanuensis stillinger	Instituttledere	Januar 2011	Februar 2011	
NTNUs mentorprogram I og II	I. Kvinnelige stipendiater II. Kvinner i postdoktorstillinger og kvinnelige førsteamanuenser	Likestillingsrådgiver	September 2011	Juni 2012	
Kurs i opprykksøknad til professorat	Kvinner i førsteamanuensis stillinger	Likestillingsrådgiver	August 2011	August 2012	
Instituttbaserte tiltaksmidler	Egne initierte likestillingstiltak på instituttnivå	Instituttledere	Januar 2011	Des 2011	
NTNUs likestillingspris	Prisen deles ut på NTNUs festmøte i mai hvert år	Likestillingsrådgiver	April 2011	Mai 2011	

Tiltak på fakulteter og institutter

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Start	Slutt
Letekomiteer, og sterkere fokus mot internasjonal rekruttering	Aktivt bruk av letekomiteer for identifisering av kvinnelige søkere i forveien av utlysning.	Fakultet og instituttledere	Januar 2011	Desember 2012
Direkte tilsetning av kvinner i vitenskapelige stillinger	Direkte tilsetning av kvinnelige kandidater på strategisk viktige områder	Instituttledere	Januar 2011	Desember 2012
Kultur, og miljøtiltak: Legge til rette for nettverksbygging og lokale mentorordninger.	Opprettelse og initiering av kultur- og miljøtiltak for å beholde kvinner i vitenskapelige stillinger, spesielt på mannsdominerte områder.	Fakultet/ instituttledere	Januar 2011	Desember 2011
Startpakker for kvinnelige forskere som tilsettes i fast vitenskapelig stilling (under 20 % kvinneandel)	Fakultetene oppfordres til å tilby startpakker og én stipendiat stilling for kvinner som tilsettes i professor og førsteamanuensisstilling	Fakulteter	Januar 2011	Desember 2011
Kvalifikasjonskrav til professorat	Fagmiljøene synliggjør egne prosedyrer for kvalifikasjonskrav til professorat	Instituttledere	I løpet av planperioden	
Karrieresamtaler, skal inngå i medarbeidersamtalen	Karrieresamtaler for kvinner i F&U stillinger, for dermed å gi større forutsigbarhet og langsiktig trygghet for karriere og inntekt	Instituttledere/ Seksjonsledere / Faggruppelidere	I løpet av planperioden	

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

Tiltak rettet mot studenter

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Start	Slutt	Utført
Rekruttering	Tiltak for å øke jenteandelen til teknologi- og naturfag	Fakultet/institutter	2011	2012	

Rekruttering	Motivasjonsmøter for økt rekruttering av studenter fra mastergrad til doktorgrad	Fakultet/institutter	2011	2012	
Rekruttering	Inspirasjonsmøter for økt rekruttering av kvinner i stipendiat og postdoktorstillinger, spesielt innen hovedprofilen	Fakultet/institutter	2011	2012	
Seminar ” The International Institute of Women in Enigneering ”	Utvikling av internasjonalt samarbeid og profilering av NTNU	Likestillingsrådgiver i samarbeid med Internasjonal seksjon	Februar 2011	Juli 2012	