NTNU **O-sak 5/13**
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
30.05.2013/
Arkiv: 2013/7310

N O T A T

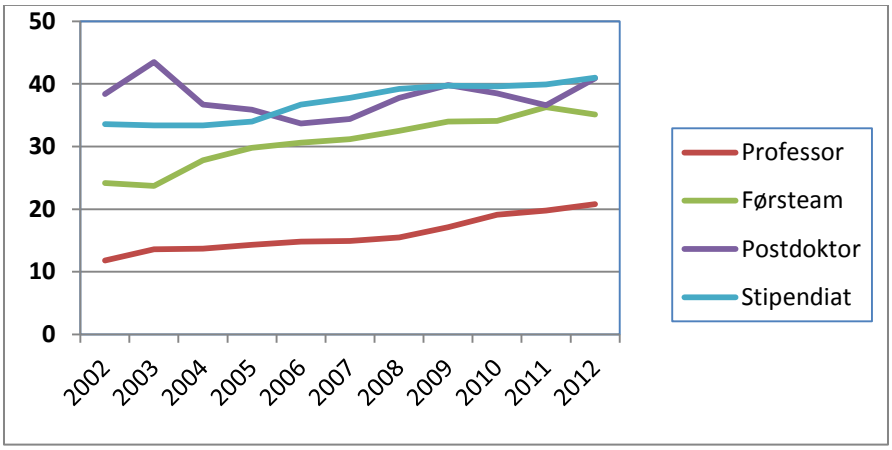
Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Status rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger

---

1. Mål og status

For å nå NTNUs mål i utdanning og forskning er det viktig å rekruttere dyktige vitenskapelige medarbeidere av begge kjønn. Skjevrekruttering innebærer tap av talenter. Det er særlig utfordrende å rekruttere flere kvinner i vitenskapelige stillinger, spesielt inne teknologi og naturvitenskap. Rekrutteringsarbeidet er forankret i « Strategiplanen NTNU 2020- Internasjonalt fremragende», hvor vi forplikter oss til aktivt å nyttiggjøre oss kvinners kompetanse i den faglige utviklingen.

Andel kvinner i vitenskapelige stillinger ved NTNU 2002-2012



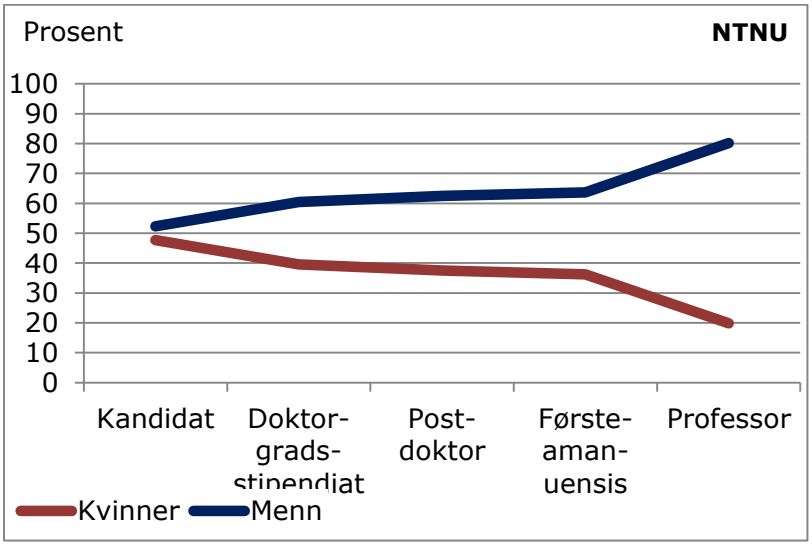
Figuren viser en jevn økning i prosentandelen kvinner i alle stillingskategorier, med unntak av postdoktorstillinger. Når det gjelder professorer har det vært en jevn økning i perioden med bortimot en dobling av andelen kvinnelige professorer fra 11,8 % i 2002 til 20,8 % i 2012 (DBH tall).

Andelen kvinner i førsteamanuensisstillingene har også hatt en positiv utvikling. I tiårsperioden har den økt fra 24,4 % i 2002 til 35,1 % i 2012. andelen kvinnelige stipendiater har også økt, men sammenliknet med faste vitenskapelige stillinger er økningen relativt sett lavere. I perioden 2002 – 2012 økte den fra 33,6 % til 41 %. På den andre siden utgjør kvinnene her en større andel av den totale massen. En kvinneandel av stipendiatstillingene på 41 % burde og et godt rekrutteringsgrunnlag for postdoktorstillinger og faste vitenskapelige stillinger.

Endringene i andelen kvinner i postdoktorstillinger skyldes primært at universitetet i perioden frem til 2004 hadde mulighet til å øremerke stillinger for kvinner. Som et resultat av dette økte andelen kvinnelige postdoktorer betydelig. Fra 2004 sank andelen, og selv om vi ser en økning igjen de siste årene er vi fortsatt ikke opp på 2004 nivået med 43,5 %, I 2012 er andelen kvinner blant postdoktorene 40,9 %.

Generelt støtter tallmaterialet opp om allerede eksisterende kunnskap. Utfordringene er å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger, spesielt professorstillinger.

Andel kvinner og menn i den akademiske karrierestigen ved NTNU 2011

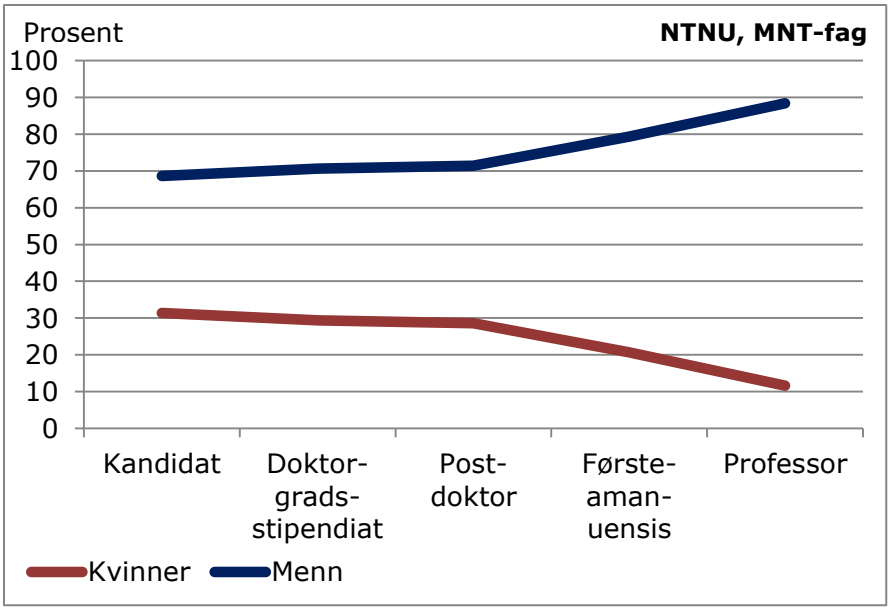


Kilde: NIFU/DBH

Blant studentene ved NTNU er det tilnærmet lik kjønnsbalanse, 48 % kvinner og 52 % menn. Deretter tar karriereveien for kvinner og menn ulike retninger gjennom hele løpet av student til professorstillinger. Mens prosentandelen menn stiger oppover i karrierestigen, faller andelen kvinner. Dette er en nasjonal utfordring for hele UoH-sektoren, men NTNU ligger noe lavere enn gjennomsnittet på alle trinn i karrierestigen. NTNU har 20,8 % andel kvinner i professorstillinger. UiO har 27,8 %, UiB har 23,6 %, UiT har 28,5 %. UoH-sektoren totalt har 24 % (DBH tall).

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

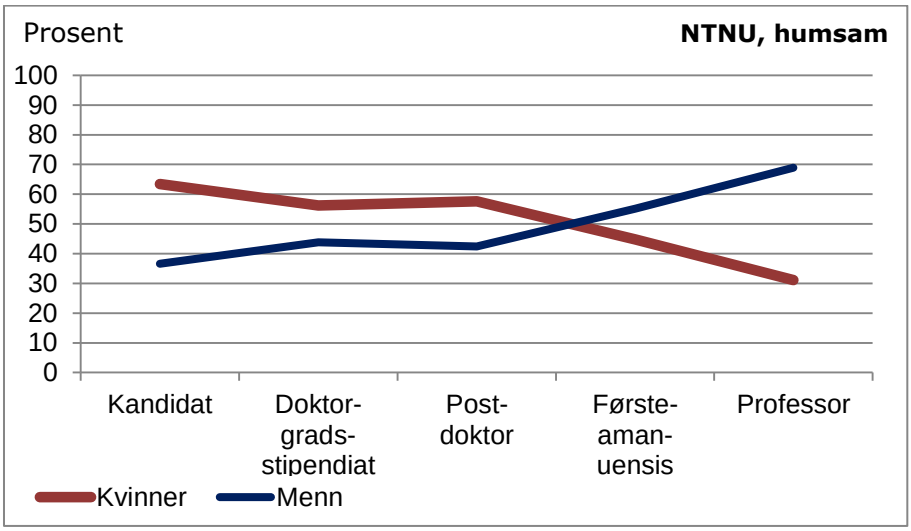
Andel kvinner og menn på ulike nivåer i den akademiske karrierestigen ved NTNU innenfor fagområdene matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT) i 2011



Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret

Andelen kvinner varierer ikke bare med stillingsnivå men også mellom fagene. Lavest er andelen kvinner innen MNT-fagene. Med uinntak av en mindre økning i andelen kvinner 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 postdoktorstillingene innenfor MNT-fagene er kvinner, noe som bør gi grunnlag for rekruttering av flere kvinner i faste stillinger i årene fremover.

Andel kvinner og menn i den akademiske karrierestilgen ved NTNU innenfor fagområdene humanioria og samfunnsvitenskap (humsam) 2011



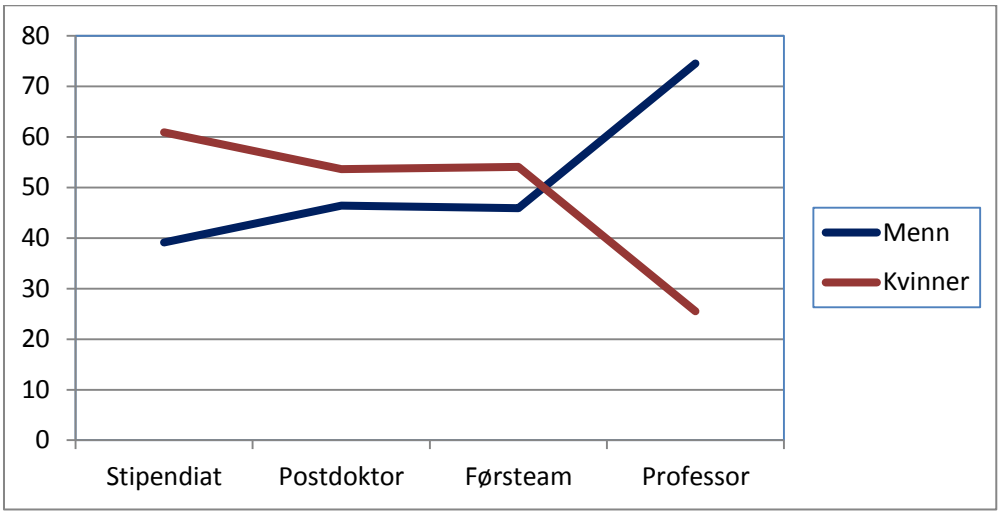
Kilde: NIFU STEP/Forskerpersonalregisteret

Når det kommer til humanioria og samfunnsvitenskap er mønsteret det samme; andelen kvinner synker fra student- til stipendiatnivå og videre til postdoktor-, førsteamanuensis- og professornivå. 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, til å utgjøre en minioritet innenfor førsteamanuensisstillinger, spesielt i professorater. For det andre blir forskjellen mellom fagområdene mindre jo høyere opp i karrierestigen en kommer. Det vil si at kvinnene faller fra i større grad innenfor hum/sam, enn innenfor MNT-fagene.

Innenfor hum/sam-fagene gir den 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 bestatt av kvinner. Her er den viktigste utfordringen å få flere kvinnelige professorer.

Andel kvinner og menn i den akademiske karrierestigen ved NTNU innen fagområdet medisin 2012



Kilde: DBH

Det medisinske fakultet har høyere andel kvinner ennn menn i stipendiat-, postdoktor- og førsteamanuensisstillinger, mens andelen kvinner i professorstillinger kun er 25,5 %. Selv om andelen kvinner i førsteamanuesisstillinger er 54 %, gjenspeiler det seg ikke i andelen kvinner i professorstillinger. Det medisinske fakultet har et stort forbedringspotensiale i overgangen fra førsteamanuensis- til professorstillinger.

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

I 2012 ble det foretatt tilsettinger i 76 faste vitenskapelige stillinger. I disse stillingene ble det tilsatt 55 menn, og 21 kvinner, dvs. en kvinneandel på 27 %. Eksempelvis ble det foretatt 9 tilsettinger ved HF i løpet av 2012, hvorav 7 førsteamanuenser og 2 professorstillinger. Det ble tilsatt menn i alle disse stillingene. Det medisinske fakultet foretok samme år tilsetting i 17 faste vitenskapelige stillinger, 4 av disse stillingene ble besatt av kvinner. Innen hovedprofilen til NTNU ble det foretatt 23 tilsettinger, hvorav 5 av stillingene ble besatt av kvinner. Ingen kvinner ble tilsatt i professorstillinger. Ved SVT fakultetet ble det tilsatt 20 personer i vitenskapelige stillinger, 10 kvinner og 10 menn. Blant kvinnene var det 2 professorer og 8 førsteamanuenser.

NTNUs hovedprofil gjør det spesielt utfordrende å rekruttere og beholde kvinner i faste vitenskapelige stillinger innen MNT-fagene. Men det er samtidig nødvendig å følge utviklingen innen samfunnsvitenskap og humaniora, spesielt på det siste området er det en utfordring å rekruttere kvinner til professorstillinger.

Det er lite sannsynlig at NTNU vil få stor stillingsvekst i perioden frem til 2016. Endring i kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger må derfor primært skje gjennom tilsetting i ledige stillinger, og ved opprykk. Ved enkelte fakultet er andelen kvinner blant førsteamanuensene høy, mens det er markert færre kvinner blant professorene. Det gjelder Det medisinske fakultet med 54,1 % kvinneandel i førsteamanuensisstillinger, mens andelen kvinner i professorstillinger er så lav som 25,5 %. Det humanistiske fakultet har liknende tall med 47,2 % andel kvinner i førsteamanuensisstillinger og kun 25,2 % i professorstillinger. Her bør det være grunnlag for målrettet innsats for å øke opprykk blant kvinnelige førsteamanuenser.

Innen hovedprofilen er andelen kvinner i begge stillingsgrupper atskillig lavere. Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektronikk har 17 % kvinner i førsteamanuensisstillinger, og kun 10,8 % i professorstillinger. Tilsvarende har fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi 19,4 % andel kvinner i førsteamanuensisstillinger og kun 6,9 % andel kvinner i professorstillinger. Det er derfor nødvendig å øke rekrutteringen av kvinner til faste og midlertidige vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad, siden disse utgjør det viktigste rekrutteringsgrunnlaget for faste stillinger. Dette må starte med å øke rekrutteringen av kvinnelige studenter og stipendiater.

2.1. Insentivmidler fra Kunnskapsdepartementet

Situasjonen er ikke bare dyster på tilsettingssida I løpet av de siste årene har NTNU fått tildelt insentivmidler (kr 300 000,- pr. stilling) fra Kunnskapsdepartementet for tilsetting av kvinner i stillinger innen MNT-fagene. I løpet av 2010 ble det tilsatt 6 kvinner i faste vitenskapelige stillinger innen disse fagområdene. For dette fikk NTNU tildelt kr. 1,8 mill. Vi valgte å benytte midlene til å finansiere kallelse av kvinner til professor II stillinger, alternativt førsteamanuensis II stillinger. Intensjonen var at dette på lengre sikt kan øke antallet kvinner i faste stillinger. I 2011 tilsatte NTNU 7 kvinner i faste vitenskapelige stillinger innen MNT-fagene, det ble belønnet med 2,1 mill. fra Kunnskapsdepartementet.

3. Utfordringer

For å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger som krever doktorgrad innenfor MNT-fagene er det nødvendig med langsiktig og målrettet innsats. En bør prioritere kvinner til postdoktorstillinger, og tenke langsiktig ved å identifisere potensielle kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger i god tid før stilling utlyses. Kritiske faser i karriereforløpet kan være; Manglende faglig støtte underveis, krevende omsorgsoppgaver, manglende forventninger til karriereutvikling, og manglende inkludering i fagmiljøet.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi kan tjene som eksempel på at aktiv innsats og målrettede tiltak gir resultater. IVT har utarbeidet god handlingsplan og arbeider konkret for rekruttering av kvinner i faste vitenskapelige stillinger. I 2010 ble det etablert letekomiteer i forkant av alle kunngjøringer av faste vitenskapelige stillinger. Fakultetet rettet også fokus

mot etablering av postdoktorstillinger innen viktige områder hvor det var særlig gode grunner for å rekruttere kvinner. Kvinner som ble tilsatt i professorstillinger eller i førsteamanuensisstillinger ble tildelt 1 stipendiat i tillegg til startpakke fra sentralt hold. Kvinneandelen blant førsteamanuensene var 13 % i 2011, mens i 2012 hadde andelen økt til hele 19,4 %. Høsten 2012, var kvinneandelen blant førsteårsstudenter ved fakultetet 41 %, det er historisk rekord.

Både Det medisinske fakultet og Det humanistiske fakultet har en høy kvinneandel i førsteamanuensisstillinger, sammenliknet med professorstillinger. Deres største utfordring er derfor å intensivere kvalifiseringsarbeidet for de kvinnelige førsteamanuensene til et professorat. Et eget opprykkprosjekt kan muligens bidra til forbedringer.

4. Målrettede rekrutteringstiltak og revisjon av NTNUs mål

Målet er et universitet med bedre kjønnsbalanse, spesielt i toppstillinger. Rektor mener arbeidet for å øke kvinneandelen i toppstillinger må intensiveres. I siste planperiode var måltall for kvinner blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger 44 %. Målet var svært ambisiøst og forutsetningene for måloppnåelse ulik ved enhetene. Tertialrapporteringer i løpet av planperioden viste tidlig at fakultetene lå langt unna målet. I løpet av 2010 viste resultatmål for nytilsatte som krever doktorgrad en kvinneandel på 44 %, noe som er relativt bra. Tilsvarende resultatmål for 2012 var 33 %, en nedgang på hele 25 %.

Fakultetene rapporterte følgende resultatmål for andel kvinner blant nytilsatte i vitenskapelige stillinger på slutten av året 2012: DMF 36 %, NT 60 %, HF 17 %, IVT 19 %, IME 17 %, AB 20 % og SVT 59 %. Til tross for at samtlige fakultet har en større kvinneandel i rekrutteringsstillinger enn i faste vitenskapelige stillinger, nådde fem av syv ikke målet.

I 2009 ble det tilsatt 27 personer i faste vitenskapelige stillinger, i 2012 var antallet 76, det er en positiv økning. Generasjonsskiftet i vitenskapelige stillinger vil blant annet gi oss en gylden mulighet til å øke kvinneandelen. Det er derfor et realistisk mål at kvinneandelen ved nytilsettinger som krever doktorgrad er på minimum 40 %. Det forutsetter imidlertid en strategisk satsing på alle nivå.

Rektor vil be fakultetene om å sette egne mål, og utarbeide handlingsplaner for likestillingsarbeidet. Resultatene skal rapporteres i tertialrapporteringen. Likestillingsarbeidet ved NTNU vil også være et tema i styringsdialogen.

4.1. Kjønnsfordeling i toppledelsen

NTNU har hatt en positiv utvikling og har nå en kjønnsbalanse i toppledelsen. To av prorektorene er kvinner, og universitetet har én kvinnelige og én mannlig direktør. I siste tilsettingsperiode var kun 1 av 7 dekaner kvinne. Resultat av nytilsettinger i dekanstillinger i år, viser at 3 av NTNUs 7 dekaner er kvinner.

5. Videre arbeid

NTNU har siden 1997 utarbeidet egne strategier og handlingsplaner for likestilling, basert på erfaringer og dialog med fagmiljøene. NTNUs likestillingskomité har vedtatt egen

handlingsplan for rekruttering av kvinner til vitenskapelige stillinger. Rektor vil komme tilbake til styret til høsten med et forslag til handlingsplan for likestillingsarbeidet for perioden 2013-2016.

Vedl.: Andel kvinner i stillinger