HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2006-2007

Innledning

Handlingsplan for likestilling for perioden 2006-2007 er utarbeidet av Det sentrale likestillingsutvalget ved NTNU.

Planen bygger på strategiske planer, og erfaringer fra tiltakene i forrige periode. Tiltakene representerer nødvendige virkemidler for å få fremgang i likestillingsarbeidet, samt forlengelse av de virkemidler som har vist seg å gi gode resultater.

Handlingsplanen ble vedtatt av NTNUs styre 15.11.2005

Hovedmål og strategier

Et av NTNUs strategiske hovedmål er å "*aktivt nyttiggjøre seg av kvinners kompetanse"*.

For å oppnå dette målet må NTNU være et universitet der kvinner og menn har like arbeidsbetingelser og like muligheter til medbestemmelse og innflytelse i organisasjonen. NTNU må derfor arbeide bevisst for å oppnå jevnere kjønnsfordeling i alle stillingskategorier, spesielt i vitenskapelige stillinger innen hovedprofilen. I tillegg må vi arbeide bevisst for jevnere kjønnsfordeling i studieretninger hvor jenter er underrepresentert.

NTNU tar sikte på å integrere likestillingsarbeidet i større grad i organisasjonens strategiarbeid, ressursdisponering og i den daglige driften. Dette betyr ikke nedprioritering eller avvikling av særtiltak. Særtiltak er fremdeles nødvendige virkemidler og viktige brikker i en integreringspolitikk.

Gode arbeidsbetingelser er en viktig forutsetning for å rekruttere og beholde dyktige forskere ved universitetet. Derfor bør enhetene konsentrere seg om hvordan de kan skape en attraktiv studie- og arbeidsplass i organisasjonen. For at NTNUs teknisk-naturvitenskapelige fagmiljøer skal bli mer attraktivt for kvalifiserte kvinner, må det satses både på holdninger og målrettede tiltak. Her må fagmiljøene ved deres ledere ta hovedansvaret. NTNU sentralt kan på sin side bidra med enkelttiltak som kan supplere fakultetene, og fagmiljøenes egen innsats.

Likestilling skal vies betydelig oppmerksomhet ved NTNU. Det må derfor legges økt vekt på rapportering fra enhetene om likestillingsarbeidet, som ledd i økte krav som stilles til kvalitetssikringsarbeidet for hele organisasjonen. Dette kan skje som et ledd i styringsdialogen mellom nivåene.

Tiltak

Startpakker for kvinner i fast vitenskapelig stilling på mannsdominerte områder
Tiltaket fortsetter. Tiltaket brukes både i rekrutteringssammenheng, og til å beholde kvinner i mannsdominerte fagmiljøer.

Kvalifiseringsstipend
Tiltaket fortsetter. Kvinner bruker lenger tid enn menn til å kvalifisere seg til professorat, stipendet kan forkorte den tiden.

Instituttbaserte tiltaksmidler
Tiltaket fortsetter. Det stimulerer til egen aktivitet på institutter. Likestilling settes på dagsorden.

Mentorprogram
Programmet videreføres. Meget gode tilbakemeldinger fra deltagerne. Programmet gir positive ringvirkninger og mulighet til tverrfaglig samarbeid. I tillegg til overføring av gode erfaringer, og innsikt i andre fagområder. På lang sikt kan det føre til en mer helhetlig organisasjonskultur ved NTNU.

Rekrutteringsprosjektet "Jenter og teknologi"
Tiltaket fortsetter, og utvides til flere studieprogrammer. Det er gode resultater, allerede fem studieprogrammer, inkludert IVT i tillegg til fagmiljø på NT og DMF.

Kvinner-Karriere-Kultur
Prosjektet fortsetter med nødvendige justeringer, gitt at finansieringen i hovedsak er ekstern.

Nye tiltak

Generasjonsskifte
I løpet av de nærmeste årene, vil inntil halvparten av mannlige professorer på flere av instituttene gå av med pensjon. Det gir en gylden mulighet til å øke kvinneandelen i professorater betraktelig. Likestillingsrådgiver besøker instituttene for å diskutere strategi for rekruttering av kvinner på alle nivå. Utover de konkrete tiltakene i planen, blir dette den største satsingen i den nye handlingsplanen. Det kreves tid og ressurser til gjennomføringen, og arbeidet bør prioriteres. Satsingen berører viktige tema innen organisasjons- og personal arbeid ved NTNU.

Kurs i opprykksøknad til professor
Målgruppe, kvinnelige førsteamanuenser. Mye tyder på at flere kvinner vegrer seg for å sende inn søknad om professorkompetanse, enten fordi de har fått avslag før, eller de kvier seg for selve søknadsprosessen. Formålet er å få flere kvinner i førsteamanuensisstillinger til å søke om opprykk til professorat.

Lederutviklingskurs for kvinner (Hovedfokus på instituttlederrollen)
NTNU har 50 instituttledere, av disse er det kun 8 kvinner. 16 % representasjon av kvinner i instituttlederrollen krever handling

Sommerkurs - The International Institute of Women in Engineering (IIWE)
Kurset arrangeres av kvinnelige forskere innen teknologi- og naturfag. Kvinnelige ingeniørstudenter fra hele Europa tilbys gratis undervisning i løpet av 3 uker. Tema er globale

og nasjonale utfordringer innen teknologi og naturfag, innovasjon og nyskapning. Dessuten tilbys kursdeltakere flere bedriftsbesøk i store internasjonale konsern. Prosjektarbeid og nettverksbygging er også sentral del av kursvirksomheten. Deltakelse er viktig for etablering av internasjonale kontakter og profilering av NTNU.