

Politikk for likestilling og mangfold 2018-2021

Politikk og handlingsplan for likestilling og mangfold ved NTNU er nært koblet til NTNUs samfunnsoppdrag og visjon om «*Kunnskap for en bedre verden*». Kunnskap for en bedre verden skapes best i en virksomhet som er likestilt, mangfoldig og kjønnsbalansert. Gjennom NTNUs verdier *kreativ, kritisk, konstruktiv og respektfull* ligger det også en forutsetning om å fremme likeverd og toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn. Omtanke og respekt skal prege samhandlingen mellom ansatte og studenter.

Ansvar for en inkluderende og mangfoldig arbeids- og organisasjonskultur ligger til syvende og sist hos NTNUs ledelse på alle nivåer, som er ansvarlige for at det tas aktive og bevisste grep for å skape et mer likestilt og mangfoldig universitet. Å lede handler blant annet om å stå frem som gode rollemodeller for god og riktig adferd i denne kontekst.

Alle ansatte ved NTNU skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Mobbing og trakassering skal ikke forekomme ved NTNU. Det påligger hver enkelt å utvise en adferd som er tuftet på respekt for sine kolleger og samarbeidspartnere, uavhengig av kjønn, kulturbakgrunn, etnisitet etc. Det oppfordres til å si fra dersom man ser at andre blir utsatt for trakassering og lignende. Det vises i denne sammenheng til [NTNUs policy mot trakassering, utilbørlig adferd og harde personkonflikter, vedtatt 04.05.2012](#). Ledere på alle nivåer har et ansvar for å følge opp dersom man blir gjort kjent med tilfeller av mobbing eller trakassering.

Dette er første gangen NTNU har en politikk og handlingsplan for likestilling som inkluderer et perspektiv på mangfold. Begrepet mangfold er et vidt begrep. I NTNUs handlingsplan har vi imidlertid valgt å fokusere på internasjonalt ansatte, med kobling til NTNUs strategi for perioden 2018-2025.

NTNU skal bidra aktivt til likestilling og mangfold i egen virksomhet, men også i arbeidslivet generelt. NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten har bestemmelser som regulerer hvordan de ansattes organisasjoner og arbeidsgiver skal samarbeide vedrørende likestilling og mangfold.

NTNU ønsker større åpenhet og mer kunnskap om utfordringer knyttet til å fremme likestilling, kjønnsbalanse og mangfold, og å inkludere studenter og ansatte uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, seksuell identitet, etnisitet, hudfarge, nasjonal opprinnelse, kulturell og religiøs bakgrunn, funksjonsevne og alder.

NTNU er et breddeuniversitet, med en teknologisk og naturvitenskapelig hovedprofil. Det er et sentralt poeng at likestilling og mangfold tenkes inn i arbeidet med å sikre en bredde også med hensyn til andre forhold enn faglig bakgrunn; som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, alder, religion, seksuell legning. Målet for NTNU er en inkluderende arbeids- og organisasjonskultur som kjennetegnes og skapes ved at både individer og grupper opplever at de passer inn, kjenner seg velkommen og får bekreftelse på egen innsats. Dette handler blant annet om bevisst språkbruk, fokus på tydelighet og bruk av språk og kommunikasjonskanaler som inkluderer alle ansatte. Dette for å unngå fremmedgjøring, manglende kompetanseutvikling, og mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon.

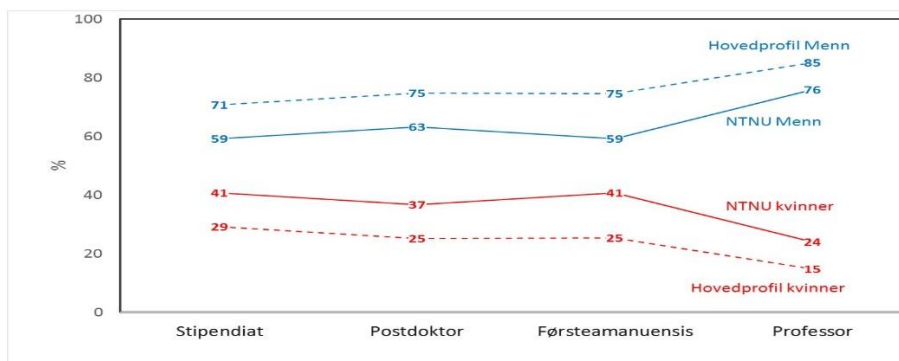
Forskning om rekrutteringsprosesser utfordrer oppfatningen om at kvalifikasjonsvurderinger i rekrutteringsprosessen alltid er kjønnsnøytrale. Studier viser at både kvinner og menn ubevisst undervurderer kvinner og overvurderer menn.¹ Ensidig utvelgelse bidrar til homogene miljøer og sementering av eksisterende skjevheter ved NTNU. Kunnskap og bevissthet om ubevisste forforståelser av kjønn er svært viktig i ansettelsesprosessen for å unngå tap av talenter.

Politikk for likestilling og mangfold skal integreres i alle deler av NTNUs virksomhet og gjelder for alle ansatte, uavhengig av stilling.

Status, kvinner og menn i stillinger

Kvinneandelen i professorstillinger ved NTNU er 24 % og dermed under det nasjonale gjennomsnittet som er 27 %. Andelen kvinner i professorater har vært nærmest uendret de siste tre årene, og den ble ikke endret som følge av fusjonen.

Utviklingen i forbedring av kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger viser store variasjoner mellom instituttene. Det er ikke nok å se på aggregerte tall. Likestilling må kartlegges og synliggjøres lokalt på fakultet/institutt og i faggrupper, og ved våre campus. Følgforskning fra NTNUs BALANSE-prosjekt viser at de institutter som tar aktive grep for å bedre kjønnsbalansen, har større og raskere fremgang enn de som ikke gjør det. Her er det et stort potensiale til forbedring².



Prosentandel kvinner og menn i vitenskapelige stillinger, NTNU totalt og hovedprofilen (IV-IE-NV-AD) Kilde: DBH

Figuren over viser skjev kjønnsbalanse i samtlige stillingskategorier fra stipendiat til professor. NTNU har størst utfordring til forbedring av kjønnsbalansen i stillinger innen hovedprofilen (IV, IE, NV). 71% av stipendiatene her er menn, mens kun 29% av stipendiatene er kvinner. Blant professorene er 85% menn. Karriereveien for kvinner og menn tar ulike retninger fra stipendiat til professorstilling. Prosentandelen menn i stillinger stiger stort sett, mens andelen kvinner i tilsvarende stillinger faller. Dette kan vi endre ved å ta i bruk tiltakene i handlingsplanen.

¹ Valian Virginia, (1998) *Why so slow. The advancement of women*. Cambridge: MIT press

² NTNUs BALANSE-prosjekt finansiert gjennom NFR og NTNU, bekrefter dette i sine foreløpige forskningsfunn.

Når det gjelder det mer utvidede mangfoldsbegrepet, som inkluderer andre forhold enn kjønn, mangler vi et godt datagrunnlag til å gi en status. Behovet for mer kunnskap om mangfold i egen organisasjon og om eventuelle utfordringer knyttet til integrering mv. er derfor adressert i handlingsplanen.

NTNUs Handlingsplan for likestilling og mangfold 2018 – 2021

NTNU ser det som viktig å prioritere noen satsingsområder for å sikre tilstrekkelig fokus og innsats i handlingsplanperioden. Vi har valgt å fokusere på kjønnsbalanse og integrering av internasjonalt ansatte. Kjønn er en mangfoldig kategori, men i denne handlingsplanen brukes begrepet «kjønn» om kategoriene menn og kvinner.

Handlingsplanen er delt inn i overordnede satsningsområder med dertil egnede tiltakspunkter.

Forbedret kjønnsbalanse i studier

NTNU skal være et attraktivt universitet der begge kjønn har like muligheter. Kjønnsbalanse mellom kvinner og menn på alle studieområder skal aktivt forbedres. Det er nødvendig å jobbe for å øke rekrutteringen av kvinner til fagområder der kvinner er underrepresentert og menn tilsvarende til fagområder der menn er underrepresentert.

Tiltak i perioden:

- Alle studieprogram med skjev kjønnsbalanse (mindre enn 40% av det underrepresenterte kjønn) skal iverksette tiltak for å forbedre kjønnsbalansen.
- NTNU skal fortsette med bruk av kjønnspoeng for å rekruttere det underrepresenterte kjønn til studier med skjev kjønnsbalanse.³
- NTNU skal samarbeide med studentorganisasjonene for et inkluderende og mangfoldig studentliv.
- NTNUs skal gjøre studentene kjent med rutiner for å melde inn avvik om diskriminering.

Økt fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering til og i karriereutvikling i vitenskapelige toppstillinger og lederstillinger

Styrking av kvinneandelen i vitenskapelige førstestillinger og lederstillinger er den viktigste målsettingen for å imøtekomme visjonen om et likestilt universitet. Det er viktig å understreke at styrking av kvinneandelen i vitenskapelige førstestillinger må sees i sammenheng med rekruttering til studier, da det er der grunnlaget legges.

Tiltak i perioden:

³ Dette punktet må ses i lys av styrets vedtak i [S-sak 5/15](#) der «Styret anbefaler at kjønnspoeng vurderes når andelen av underrepresentert kjønn i arbeidslivet er under 30 prosent. Styret anbefaler også at kjønnspoeng ikke benyttes når andelen av underrepresentert kjønn blant frammøtte studenter har vært 40 prosent eller mer de siste tre årene.»

- Kandidater av det underrepresenterte kjønn blant studentene skal motiveres tidlig til å søke vitenskapelige stillinger.
- Institutter og enheter med et underrepresentert kjønn, skal benytte letekomité for å sikre kvinnelige søkere i forkant av utlysning.
- NTNU skal benytte ansettelse uten forutgående kunngjøring (kallelse) eller moderat kjønnskvoltering der dette er mulig og anses hensiktsmessig.
- Rektor skal tilby et utvalg av tiltak som sikrer like muligheter for karriereutvikling, uavhengig av kjønn og livssituasjon⁴.
- Det skal legges til rette for god balanse mellom karriere og familieliv, og hver enkelt leder skal innenfor arbeidstiden tilrettelegge for ansatte i ulike livssituasjoner, eksempelvis midlertidig redusert undervisningsandel, som sikrer like muligheter for eksempelvis opprykk⁵.
- Det skal etableres en prøveordning for denne planperioden med gjenoppstartsstipend for stipendiater og postdoktorer som har hatt foreldrepermisjon sammenhengende i mer enn seks måneder. Dette gjenoppstartsstipendet gis i form av én måneds forlengelse av arbeidskontrakten.

Bedre integrering av internasjonalt ansatte

For å ivareta samfunnsoppdraget og visjonen om kunnskap for en bedre verden trenger NTNU mangfold i erfaringsgrunnlag, kunnskap og perspektiver for å oppnå kvalitet og relevans i forskning og utdanning. Her har NTNU en betydelig ressurs i andelen av internasjonale ansatte. Ved NTNU jobber 90 nasjonaliteter sammen. I rapporten «Å være utlending er ingen fordel» vises synlige og usynlige prosesser som bidrar til ekskludering av ansatte med innvandrerbakgrunn. For å bedre kunne utnytte det potensialet som ligger i dette er det viktig at både rekruttering og integrering av internasjonalt ansatte styrkes og videreutvikles. NTNUs mål om å bli et fremragende universitet i internasjonal målestokk krever at vi ikke bare aktivt søker kompetanse internasjonalt men at vi også integrerer og videreutvikler de ansatte på en måte som gjør at vi utnytter potensialet best mulig.

Tiltak i perioden:

- NTNU skal i løpet av 2018-2019 gjennomføre en studie om inkludering og mangfold ved universitetet, med det formålet å øke kunnskap og kompetanse om tema. Studien skal bidra til god situasjonsforståelse og kartlegge utfordringer.
- Basert på evt. funn i studien skal det iverksettes tiltak som effektivt kan styrke inkluderings- og integreringsarbeidet der studien viser behov for det.
- NTNU skal samarbeide med andre aktører for inkludering av flyktninger med akademisk bakgrunn.

⁴ Dette kan eksempelvis være kvalifiseringsstipend, deltakelse i mentorprogrammer og startpakker.

⁵ Dette skal være et naturlig element i medarbeidersamtalen med den enkelte.

Økt fokus på likestilling og mangfold i ledelse og styring

Kompetent ledelse og kloke og engasjerte ledere i alle deler av organisasjonen er avgjørende for at NTNU skal nå målsetningen om likestilling og mangfold. Det er viktig at likestilling og mangfold blir adressert når ledere skal rekrutteres, og at dette er en naturlig del av lederopplæringen ved NTNU. Ledere skal bli målt på hvordan de bidrar til likestilling og mangfold. Siden kjønnsbalansen varierer betydelig mellom institutter og ofte enda mer mellom faggrupper er det viktig å rette oppmerksomheten mot disse nivåene.

Tiltak i perioden:

- Det er et lederansvar å legge til rette for likestilling og mangfold i daglig drift
- Rektor skal årlig gi redegjørelse til NTNUs styre om status og tiltak for å fremme et mer likestilt og mangfoldig universitet.⁶
- Likestilling- og mangfoldkompetanse skal etterspørres i utlysningstekster og ansettelsesprosessen av nye ledere i hele organisasjonen.
- Likestilling- og mangfoldperspektivet skal integreres i NTNUs lederutviklings- og opplæringstiltak.

Økt fokus på like muligheter for karriereutvikling for ansatte i tekniske og administrative stillinger

Vitenskapelig aktivitet utgjør kjernevirksomheten ved NTNU. NTNU vil imidlertid ikke fungere uten et teknisk og administrativt apparat som støtter opp under kjernevirksomheten. De samme kjønnskjevheter som man ser i vitenskapelige stillingskoder eksisterer også blant teknisk og administrativt ansatte. Blant annet ser vi at kvinneandelen jevnt over er lavere på høyere ledernivåer⁷, og at dette har vært jevnt over tid. Det er nærliggende å tenke at dette blant annet skyldes ulike muligheter for karriereutvikling blant kjønnene. NTNU ønsker at begge kjønn skal ha like muligheter for karriereutvikling og dermed også danne grunnlag for kjønnsbalanse på alle nivåer innenfor tekniske og administrative stillinger. Skjev kjønnsbalanse kan også skyldes andre faktorer, og det er derfor viktig å identifisere hva årsakene til dette er.

Tiltak i perioden:

- Ledergrupper på alle nivåer ved NTNU skal ha fokus på å identifisere årsaker til evt. skjev kjønnsbalanse i tekniske og administrative stillinger, og vurdere mulige tiltak.
- I den strategiske bemanningsplanleggingen og i den enkelte rekrutteringsprosess skal det legges vekt på kjønnsmessig og mangfoldsmessig balanse.
- Det skal legges til rette for god balanse mellom karriere og familieliv.
- Hver enkelt leder skal innenfor arbeidstiden legge til rette for at ansatte i ulike livssituasjoner skal kunne utvikle sin fagkompetanse både i bredde og dybde.

⁶ Dette medfører blant annet at NTNU skal utvikle bedre statistikk og analyser over kjønnsbalanse og mangfold. Fakulteter og institutter må derfor kunne redegjøre for status og planer for likestilling og mangfold på alle nivå.

⁷ [DBH-rapport: Antall årsverk \(% kvinner\) for perioden 2013-2017](#). Det gjøres oppmerksom på at rapporten kun viser %-vis årsverk. Antall ansatte i de ulike kategoriene og antallet ansatte med redusert stillingsandel kan gi noen variasjoner. Oversikten viser likevel en klar tendens.