US 31/16 Årsrapport likestilling

Saksansvarlig:	Administrasjonsdirektør v/ personal- og organisasjonsdirektør
Saksbehandler:	Heidi Blom
Arkiv nr:	16/01207

Vedlegg:

1. Årsrapport for likestilling ved NMBU 2015

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar årsrapporten til orientering.

Dato

Mari Sundli Tveit

Rektor

Årsrapport likestilling NMBU for 2015

1. Innledning

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) er opptatt av at arbeidsmiljøet i størst mulig grad skal reflektere det mangfoldet som samfunnet for øvrig representerer, og ønsker å unngå alle former for diskriminering. Dette gjenspeiles i strategien til NMBU hvor det gis uttrykk for at universitetet skal ha en ambisiøs likestillings- og inkluderingsplan. Dette handler ikke minst om kjønn, men også om alder, etnisitet, funksjonshemming osv. NMBU arbeider for et inkluderende arbeidsliv og studentmiljø og har et ansvar for å tilrettelegge for et mangfold i miljøet.

I denne årsrapporten begrenser likestillingsbegrepet seg til kjønn og omfatter således ikke det utvidede likestillingsbegrepet. Hovedsatsningen for NMBU i 2015, som i 2014, har vært å øke kvinneandelen i faste undervisnings- og forskerstillinger. NMBU har en målsetting om at andelen kvinnelige professorer er høyere enn 30 % innen utgangen av 2020 og at andelen kvinnelige professor-II, førsteamanuenser og forskere er høyere enn 40 %.

Denne rapporten redegjør for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse innenfor likestillingsarbeidet i 2015

2. Aktiviteter i 2015

NMBU har en egen likestillingskomité som ledes av prorektor og som for øvrig er sammensatt av 3 instituttledere, en midlertidig vitenskapelig ansatt og en student. Komiteen foreslår blant annet en årlig handlingsplan og budsjett for å fremme likestilling.

I 2015 var det avsatt 1,4 millioner kr i budsjettet til likestillingsarbeidet. I handlingsplanen for 2015 ble enkelte økonomiske virkemidler prioritert for å fremme bedre kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger ved universitetet. De økonomiske virkemidlene, som instituttene kunne søke på i 2015, var:

1. Startpakker på inntil kr 100.000,- for kvinner ansatt på institutter hvor kvinneandel på førsteamanuensis- og/eller professornivå er lav. Instituttet kan søke om drifts- og utstyrsmidler, samt lønnsmidler til forskningsassistanse.

2. Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser som ønsker å kvalifisere seg til professor. Det lyses ut stipender på inntil kr 100.000,-. Kvinnelige førsteamanuenser som er i sluttfasen for å søke opprykk til professor, er aktuelle søkere. Institutter med lav kvinneandel på professornivå vil bli prioritert. Midlene skal primært brukes til frikjøp fra undervisning, teknisk assistanse, eller andre tiltak som gir rom for meritterende forskning. Stipendet tildeles kun én gang per person.

3. Stipend ved kalling til førsteamanuensis II og professor II på fagområder hvor kvinneandelen er lav. Øvre sum er satt til kr 300.000,- for en tre-årsperiode, hvor instituttet finansierer de øvrige kostnadene, dvs. driftsmidler og ca. halvparten av stillingen over tre år. Kriterier for kalling må være i henhold til regelverk.

4. Vurdering av professorkompetanse i forbindelse med kalling til førsteamanuensis II/professor II stillinger (15.000,- pr. person).

5. Vurdering av opprykkssøknad (15.000,- pr. person).

6. Institutter og fakultet kan søke på midler til egne likestillingstiltak (inntil 20.000,- pr. tiltak) herunder bl.a. karriereveiledning for kvinnelige ansatte i ph.d.- og postdoktor-stillinger.

Midlene ble lyst ut med en fastsatt søknadsfrist og Likestillingskomitéen behandlet de innkomne søknadene i etterkant av fristens utløp. Det ble tildelt interne likestillingsmidler for omtrent 1.300.000 kr til blant annet kvalifiseringsstipend, vurdering av opprykkssøknader, kalling til II-stillinger, startpakker samt diverse andre likestillingstiltak (tabell 1). Det var stor interesse for likestillingsmidlene i 2015 og de fleste instituttene ble tildelt midler i større eller mindre grad.

Tabell 1. Tildeling av interne likestillingsmidler i 2015

Institutt	Tiltak	Innvilget i kr
Sportfamed	Kvalifisering	100 000
Noragric	Workshop	30 000
Noragric	Coaching	20 000
Noragric	Opprykk	15 000
Noragric	Startpakke	100 000
Noragric	Workshop, prof	30 000
HH	Startpakke	100 000
IHA	Kvalifisering	100 000
Prodmed	Kvalifisering	100 000
IMV	Kvalifisering	100 000
Basam	Kvalifisering	100 000
IPV	Kvalifisering	8 000
IMT - siving	Startpakke	100 000
IMT - siving	Startpakke	100 000
IMT - siving	Uniped	15 000
IMT -lærer	Kvalifisering	100 000
IMT -lærer	Kvalifisering	100 000
Matinf/Prodmed	Workshop postd	30 000
Matinf	Uniped	15 000
INA	Workshop	20 000
Til sammen		**1 283 000**

3. Resultater

I 2015 kan NMBU vise til en positiv utvikling med hensyn til andelen kvinner i professor II - stillinger og førsteamanuensisstillinger. Fra 2013 til 2015 har andelen kvinner økt fra 23 % til 37 % i kategorien professor II – stillingene og NMBU nærmer seg målsettingen for 2020, som er å ha en kvinneandel i denne stillingskategorien på over 40 %. Det har i tillegg vært en veldig positiv utvikling med hensyn til andelen kvinnelige

førsteamanuenser som har økt fra 41 % i 2013 til 46 % i 2015. I begge tilfeller, professor II og førsteamanuensisstillinger, har økningen vært god også fra 2014 til 2015. Vi ser derimot en nedgang i andelen kvinner i stillingskategorien «forskere» fra 42 % i 2014 til 36 % i 2015. Andelen kvinnelige professorer ligger stabilt på 21 % i 2013, 2014 og 2015. Hovedutfordringen for NMBU ser fremdeles ut til å være knyttet til andelen kvinnelige professorer. Flere av de økonomiske virkemidlene er langsiktige tiltak hvor effekten av disse først vil bli synlige etter flere år. Dette kan være en mulig forklaring på at vi ikke foreløpig ser en økning i andelen kvinnelige professorer.

Tabell 2. Målsettingen for kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger ved NMBU i 2020

Stillingskategori	2013	2014	2015	Mål 2020
Professor	21%	21%	21%	>30%
Professor II	23%	32%	37%	>40%
Førsteamanuensis	41%	42%	46%	>40%
Forsker	43%	42%	36%	>40%

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, februar 2016 (tall fra 2013 baserer seg på sammenslåtte tall fra NVH og UMB).

3.1 Kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier

Når vi deler opp tallene ytterligere på stillingskategorier, ser vi at det er stor forskjell mellom kvinneandelen i rekrutteringsstillinger sammenlignet med førsteamanuensisstillinger og professorstillinger (førstestillinger). Tendensen er allikevel positiv da andelen kvinner i førstestillinger har økt i perioden fra 2001 frem til i dag. Andelen kvinnelige stipendiater og postdoktorer har vært godt over 50 % siden 2001. Det kan se ut til at NMBU har et godt grunnlag for å øke andelen kvinner i førstestillinger ytterligere. Den positive utviklingen synes på andelen kvinnelige førsteamanuenser, men det gjenstår fremdeles et godt stykke før NMBU kan si seg fornøyd med andelen kvinnelige professorer.

Det har over tid vært et særskilt fokus på midlertidige stillinger innenfor universitets- og høgskolesektoren. Universitetene blir bedt om å rapportere på midlertidighet knyttet opp mot stillingskategorier og likestillingstilstanden. Av tabell 4 ser vi at det er en overvekt av midlertidige kvinner totalt i virksomheten og innenfor de fleste stillingskategorier.

Tabell 3. Andel kvinner i ulike stillingskategorier (faste og midlertidige tilsammen) i 2014 og 2015.

	Kjønnsbalanse 2014		Kjønnsbalanse 2015	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% Kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	53	1463	53	1509
Administrative stillinger	68	304	69	315
Lederstillinger	33	21	35	20
Dekan	33	3	33	3
Avdelingsdirektører	27	15	29	14
Mellomlederstillinger	52	47	50	53
Instituttledere	36	14	46	13
Saksbehandler/utrederstillinger	74	235	75	242
Undervisning- og forskningsstillinger totalt	45	769	45	803
Førsteamanuensis	42	165	46	177
Professor II	32	9	37	9
Professor	21	183	21	188
Forsker	39	95	36	105
Rekrutteringsstillinger	64	263	60	274
Stipendiat	65	196	60	205
Postdoktor	59	61	62	63

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, februar 2016.

Det er små variasjoner i kjønnsbalansen i de ulike stillingskategoriene fra 2014 til 2015. De mest betydelige forskjellene er allerede nevnt som økning i kvinneandelen blant professor II-stillinger og førsteamanuenser. Vi ser i tillegg en svak økning i andelen kvinner i administrative stillinger og lederstillinger. Innenfor rekrutteringsstillingene ser vi en svar nedgang.

Tabell 4. Andel kvinner i ulike stillingskategorier i midlertidige stillinger for 2014 og 2015.

	Kjønnsbalanse 2014 for midlertidige		Kjønnsbalanse 2015 for midlertidige stillinger	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% Kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	60	475	58	504
Administrative stillinger	59	43	67	57
Lederstillinger	50	4	50	6
Dekan	33	3	33	3
Avdelingsdirektører	0	0	0	0
Mellomlederstillinger	33	9	44	16
Instituttledere	38	8	46	13
Saksbehandler/utrederstillinger	67	30	80	35
Undervisning- og forskningsstillinger totalt	58	366	56	380
Førsteamanuensis	66	14	66	18
Professor II	27	8	35	8
Professor	67	3	52	5
Forsker	57	35	34	58
Rekrutteringsstillinger	63	262	60	274
Stipendiat	65	196	60	205
Postdoktor	59	60	62	63

Av tabellen ser vi at den største økningen i andelen kvinner fra 2014 til 2015 finnes blant administrativt ansatte og i mellomlederstillinger. Det er en betydelig mindre andel kvinner i midlertidige forskerstilling i 2015 enn hva som var tilfelle i 2014. Samtidig har vi i samme periode hatt en økning i det totale antallet midlertidige forskerårsverk (for begge kjønn samlet) fra 35 til 58 årsverk.

3.2 Kjønnsbalanse fordelt på institutter

Det er store variasjoner i kvinneandelen professorer mellom instituttene. Det varierer fra 0 % på Handelshøyskolen og Institutt for sport og familiedyr til 52 % ved Institutt for plantevitenskap. Det er i tillegg ulik andel kvinnelige førsteamanuenser på instituttene der Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap ligger lavest med 13 % mens Institutt for sports- og familiedyrmedisin ligger høyest med 78 % kvinnelige førsteamanuenser.

Tabell 5 viser et tydelig bilde av at selv om NMBU har nådd målsettingen om å ha over 40 % kvinnelige førsteamanuenser, så er det enkelte institutter som har en lavere andel kvinner i disse stillingene. Det er for eksempel tre institutter som har en kvinneandel på under 30 %. Det er derfor fortsatt viktig å jobbe systematisk med å heve andelen kvinnelige førsteamanuenser i de fagmiljøene der dette er en utfordring.

NMBU har en høy kvinneandel generelt innenfor rekrutteringsstillinger. Dette gjenspeiles også i instituttoversikten hvor det kun er enkelte institutt som skiller seg ut med en lavere kvinneandel av stipendiater og postdoktorer.

Tabell 5. Kvinneandelen av totalt antall årsverk (i parentes) i ulike stillingskategorier fordelt på institutt i 2015.

	Stipendiat % (tot ant årsv)	**Postdoktor** % (tot ant årsv)	**Førsteamanuensis** % (tot ant årsv)	**Professor** % (tot ant årsv)
Noragric	70 (14)	67 (3)	48 (12)	18 (11)
IKBM	54 (40)	57 (12)	44 (6)	22 (23)
ILP	75 (19)	100 (4)	49 (25)	48 (13)
IMT	58 (24)	75 (4)	24 (31)	7 (21)
INA	54 (20)	17 (3)	26 (9)	7 (27)
IMV	63 (11)	0 (5)	52 (10)	42 (12)
HH	40 (10)	75 (4)	34 (17)	0 (12)
IHA	43 (26)	100 (1)	13 (9)	21 (19)
IPV	81 (10)	67 (6)	64 (9)	52 (12)
BasAM	73 (11)	51 (8)	60 (10)	9 (12)
MatInf	71 (9)	80 (5)	77 (7)	27 (12)
ProdMed	63 (11)	87 (8)	46 (13)	33 (9)
SportFaMed	77 (4)	-	78 (19)	0 (4)
Totalt NMBU	**60% (205)**	**62 % (63)**	**46% (177)**	**21% (188)**

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, februar 2016.

Note: *Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier Noragric, Institutt for kjemi, bioteknologi og matvitenskap - IKBM, Institutt for landskapsplanlegging - ILP, Institutt for matematisk realfag og teknologi - IMT, Institutt for naturforvaltning - INA, Institutt for miljøvitenskap - IMV, Handelshøyskolen ved NMBU - HH, Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap - IHA, Institutt for plantevitenskap – IPV, Institutt for basalfag og akvamedisin – BasAM, Institutt for mattrygghet og infeksjonsbiologi – MatInf, Institutt for produksjonsdyrmedisin – ProdMed og Intstitutt for sport og familiedyr – SportFaMed.*

3.3 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Det er naturlig å sammenligne NMBU med de andre norske universitetene med hensyn til kjønnsbalanse i forskningen. Av tabellen under ser vi at det kun er Universitet i Agder som har en lavere andel kvinnelige professorer (19%) enn NMBU. Universitetet i Tromsø og Universitetet i Oslo ligger på topp blant norske universiteter ved å ha henholdsvis 31 % og 30 % andel kvinnelige professorer. Andelen kvinnelige førsteamanuenser ligger på 46 % ved NMBU, og dette er omtrent på nivå med de fleste

andre universitetene. Av tabellen ser vi at alle universitetene, med unntak av Universitetet i Nordland, har hatt en svak økning i andelen kvinnelige førsteamanuenser. NMBU har satt seg ambisiøse mål om å oppnå en kvinnelig andel på 30 % professorer innen utgangen av 2020. En fortsatt satsning på å heve kvinneandelen innenfor denne gruppen vil derfor være sentralt i likestillingsarbeidet også i 2016.

Tabell 6. Kvinneandel i førsteamanuensis og professorstillinger ved norske universiteter i 2014

	Kvinneandel (%) 2014		**Kvinneandel (%) 2015**	
	Førsteamanuensis	**Professor**	**Førsteamanuensis**	**Professor**
Norge miljø- og biovitenskapelige	42	21	**46**	**21**
Universitetet i Bergen	41	23	**42**	**24**
Universitetet i Oslo	43	29	**48**	**30**
Universitetet i Stavanger	43	21	**47**	**24**
Universitetet i Tromsø	46	32	**48**	**31**
Universitetet i Agder	43	22	**45**	**19**
Universitetet i Nordland	45	15	**44**	**21**
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	36	23	**37**	**23**

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, februar 2016.

4. Likestillingsarbeid i 2016 og fremover

NMBU vil fortsette sitt ambisiøse arbeid med å øke kvinneandelen i faste, vitenskapelige stillinger og vil i ny handlingsplan for 2016 prioritere tiltak som gjør at vi når målene. I den anledning vil det være naturlig å se om målsettingen for andelen kvinnelige førsteamanuenser bør heves.

Det er avsatt 1,3 millioner kr i budsjettet til likestillingsarbeidet for 2016. Tiltak knyttet til å øke kvinneandelen blant professorer ved NMBU vil være et spesielt fokusområde. Det vil blant annet i 2016 være hensiktsmessig å evaluerer effekten av de økonomiske virkemidlene og vurdere hvilke av tiltakene som bør videreføres og eventuelt hvilke som bør endres. Samtidig er det fortsatt viktig å stimulere til økt kvinneandel i faste, vitenskapelige stillinger ved enkelte fagmiljøer. Disse to hovedutfordringene vil være likestillingskomitéens prioriterte oppgave i 2016.

I tillegg må Likestillingskomitéen og NMBU ta stilling til det utvidede likestillingsbegrepet som nå flere av universitetene forholder seg til. Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif), den gangen oppnevnt av utdannings- og forskningsdepartementet, fikk 1.1.2014 utvidet mandat og nytt navn. Endringen innebærer at komitéen i tillegg til kjønnsbalanse skal favne om mangfold på flere områder i forskning. Dette har medført blant annet et økt fokus på spesielt etnisitet i tillegg til kjønn. Det er naturlig at Likestillingskomitéen drøfter denne utvidelsen av begrepet og anbefaler hvordan NMBU skal forholde seg til denne endringen og om det eventuelt skal tas inn i mandatet til komitéen.