



US 43/2017 Årsrapport likestilling

Saksansvarlig: Administrasjonsdirektør v/ personal- og organisasjonsdirektør

Saksbehandler: Catherine Caillé

Arkiv nr: 17/00899

Vedlegg:

1. Årsrapport for likestilling ved NMBU 2016

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret tar årsrapport for likestilling til orientering.

01.03.2017

Mari Sundli Tveit

Rektor

Rektors vurdering

Årsrapport for likestilling legges frem for styret til orientering.

Årsrapporten er utarbeidet av likestillingskomiteen, under ledelse av prorektor for forskning.

Rektor vil likevel bemerke at ambisjonene om å nå andel kvinner i dosent- og professorstillinger opp på 30 % innen 2020 er et ambisiøst mål når en ser på resultatene som er oppnådd så langt. Det ble satt et delmål for 2016 med 25 % som ikke ble nådd. Selv om det er en stigende tendens og det er forventet at tiltakene som er satt inn de siste årene vil ha effekt, må det settes inn ytterligere tiltak dersom målet skal nås. Det skal oppnevnes nytt likestillingsutvalg i år, og rektor vil følge opp dette i samarbeid med komiteen for å komme frem til hvilke andre tiltak som kan være aktuelle.

Når det gjelder midlertidige tilsetninger, der andelen kvinner er høy, skal det være en gjennomgang av grunnlaget for midlertidighet våren 2017, med sikte på omgjøring av midlertidig til fast tilsetting der det er grunnlag for dette.

Årsrapport likestilling NMBU for 2016

1. Innledning

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) vil at arbeidsmiljøet skal reflektere mangfoldet i samfunnet og vil bekjempe og unngå alle former for diskriminering. NMBU's strategi fastslår derfor at universitetet skal ha en ambisiøs likestillings- og inkluderingsplan. Dette handler om likestilling mellom kvinner og menn, men også om alder, etnisitet, funksjonshemming osv. NMBUs satsing på et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv og studentmiljø vil bidra til å sikre god rekruttering og styrke universitetets posisjon som en forsknings- og utdanningsinstitusjon på høyt internasjonalt nivå.

Denne årsrapporten begrenser seg til kjønn og omfatter således ikke det utvidede likestillingsbegrepet. Hovedsatsningen for NMBU i 2016, som i 2015 og 2014, har vært å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger. 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 %. Tabell 1 viser utviklingen sett opp mot denne målsettingen.

Tabell 1. Utvikling og målsettingen for kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger ved NMBU

Stillingskategori	2013	2014	2015	2016	Mål 2020
Professor	21%	21%	21%	22%	>30%
Professor II	23%	32%	37%	33%	>40%
Førsteamanuensis	41%	42%	46%	46%	>40%
Forsker	43%	42%	36%	41%	>40%

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

Det er stor variasjon mellom enhetene når det gjelder kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger (så vel som i andre stillingskategorier). I tillegg til å jobbe mot aggregert gjennomsnitt må NMBU derfor også, og kanskje først og fremst, jobbe for å redusere ubalanse der den er stor.

Tabell 2. Kvinneandelen av totalt antall årsverk (i parentes) i ulike stillingskategorier fordelt på institutt i 2016.

	Stipendiat % (tot ant	Postdoktor % (tot ant	Førsteamanuensis % (tot ant årsv)	Professor % (tot ant årsv)
Noragric	53 (13)	24 (4)	60 (13)	8 (12)
IKBM	60 (40)	47 (21)	44 (6)	24 (21)
ILP	64 (18)	100 (1)	50 (25)	47 (13)
IMT	46 (21)	80 (5)	28 (32)	8 (19)
INA	54 (17)	39 (3)	19 (7)	11 (26)
IMV	59 (10)	0 (4)	52 (10)	42 (12)
HH	37 (11)	80 (5)	29 (17)	8 (12)
IHA	38 (23)	0	3 (7)	29 (17)
IPV	100 (10)	45 (6)	62 (9)	39 (10)
BasAM	72 (14)	52 (6)	38 (8)	14 (10)
MatInf	78 (13)	67 (9)	76 (4)	32 (8)
ProdMed	51 (10)	75 (8)	62 (13)	41 (9)
SportFaMed	60 (5)	100 (1)	79 (19)	0 (4)
Totalt NMBU	58 (207)	55 (73)	46 (167)	22 (174)

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 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 Institutt for sport og familiedyr – SportFaMed.

Denne rapporten redegjør for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse innenfor likestillingsarbeidet i 2016, samt planer for 2017-2020.

2. Aktiviteter i 2016

NMBU har en likestillingskomité som ledes av prorektor og som i 2016 var sammensatt av 3 instituttledere, en midlertidig vitenskapelig ansatt og en student.

Handlingsplan for likestilling 2016 var videreført fra 2015. Det var i budsjettet avsatt 1,4 millioner kroner til tiltak som kunne øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger

til å nå NMBU målsetting; *andelen kvinnelige professorer høyere enn 30 % og andelen kvinnelige professor-II, førsteamanuenser og forskere høyere enn 40 % innen utgangen av 2020.*

Instituttene kunne søke økonomiske midler til:

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 slutfasen 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. Pre-vurdering av opprykksøknad (15.000,- pr. person).
6. Institutter og fakultet kan søke på midler til egne likestillingstiltak (inntil 40.000,- pr. tiltak) herunder bl.a. karriereveiledning for kvinnelige ansatte i ph.d.- og postdoktorstillinger.

Midlene ble lyst ut med en fastsatt søknadsfrist og likestillingskomiteen behandlet de innkomne søknadene i etterkant av fristens utløp. Alle søknadene innen fristen ble tildelt midler. Det ble tildelt interne likestillingsmidler i underkant av 1.300.000 kr, nærmere vist tabell 3.

Tabell 3. Tildeling av interne likestillingsmidler i 2016

Institutt		Beløp innvilget
SportFaMed	Startpakker for nytilsatte kvinner	200 000
HH	Kvalifiseringsstipend	100 000
IMV	Kvalifiseringsstipend	100 000
IHA	Startpakker for nytilsatte kvinner	100 000
BasAM	Startpakker for nytilsatte kvinner	200 000
IMT	Startpakker for nytilsatte kvinner	200 000
IPV	Kvalifiseringsstipend	100 000
IPV	Eget likestillingstiltak, workshop/publisering 4 kollegaer	8 000
INA	Startpakker for nytilsatte kvinner	100 000
INA	Eget likestillingstiltak, søknadsskriving	40 000
INA	Vurdering av professorkompetanse	15 000
INA	Eget likestillingstiltak, samling om akademisk karriereutvikling	40 000
INA	Eget likestillingstiltak, skriveseminar/workshop	30 000
SUM		1 233 000

Likestillingskomiteen har dessuten arrangert et internt likestillings debattmøte med eksterne innledere og et karriereseminar for kvinnelige vitenskapelige ansatte.

Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2017-2020 er under utarbeidelse. NMBU har også i 2016 innført «kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid» som et kvalifikasjonskrav ved rekruttering av ledere.

Komiteen foreslår at det opprettholdes budsjett for å fremme likestilling.

3. Resultater

Som tabell 1 viser har NMBU ikke hatt noen synlig utvikling med hensyn til andelen kvinner i professor stillinger, som var 21% (i 2013, 2014 og 2015) og 22% (2016). Professor II andelen av kvinner hadde en negativ utvikling og sank fra 37% (2015) til 33% (2016). Andelen kvinnelige førsteamanuenser holder samme gode nivået som i 2015 (46%) og oppfyller målsettingen for 2020. Andelen kvinnelige forskere holder seg så vidt over 40%.

Hovedutfordringen for NMBU ser fremdeles ut til å være knyttet til andelen kvinnelige professorer samt ujevn fordeling på enhetene (tabell2). Flere av de økonomiske virkemidlene er langsiktige tiltak hvor effekten av disse først vil bli synlige etter flere år. Det er viktig å holde øye med andelen kvinnelige professor II som har hatt en negativ utvikling. Å opprettholde stipend for kalling til professor II stillinger kan derfor være hensiktsmessig.

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. Med en andel kvinner i førsteamanuensisstillinger på 46 % har derfor NMBU et godt grunnlag for å øke andelen kvinner i professorstillinger.

Generelt sett er det små variasjoner i kjønnsbalansen i de ulike stillingskategoriene fra 2014 til 2016. Ut over de forskjellene som allerede er nevnt ser vi en svak økning i andelen kvinner lederstillinger mens der er en svak nedgang i andelen kvinner i mellomlederstillinger (Tabell 4).

Tabell 4. Andel kvinner i ulike stillingskategorier (faste og midlertidige tilsammen) i perioden 2014 - 2016.

	2014		2015		2016	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	53	1463	53	1509	52	1541
Administrative stillinger	68	304	69	315	69	314
Lederstillinger	33	21	35	20	37	19
Mellomlederstillinger	52	47	50	53	50	58
Saksbehandler/ utrederstillinger	74	235	75	242	76	237
Undervisning- og forskningsstillinger totalt	45	769	45	803	44	821
<i>Førsteamanuensis</i>	42	165	46	177	46	167
<i>Professor II</i>	32	9	37	9	33	10
<i>Professor</i>	21	183	21	188	22	174
<i>Forsker</i>	39	95	36	105	41	87
Rekrutteringsstillinger	64	263	60	274	57	290
<i>Stipendiat</i>	65	196	60	205	58	207
<i>Postdoktor</i>	59	61	62	63	55	73

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2016

Det kan bemerkes at det er et fall i antall førsteamanuensis-, forsker- og professorstillinger fra 2015 til 2016, selv om andelen kvinner er relativt stabil.

Det har over tid vært et særskilt fokus på å redusere andelen av midlertidige stillinger innenfor universitets- og høgskolesektoren. Universitetene blir bedt om å rapportere på midlertidighet knyttet opp mot stillingskategorier og likestillingstilstanden. Fra 2016 skal det rapporteres på midlertidighet i vitenskapelige stillinger. Av tabell 5 ser vi at det er noe overvekt av kvinner i midlertidige stillinger totalt i virksomheten og innenfor de fleste stillingskategorier.

Antallet midlertidige årsverk (for begge kjønn samlet) har økt i perioden 2014 – 2016, mens andelen kvinner i midlertidig stillinger totalt sett er synkende i samme periode.

Denne tendensen gjelder ikke midlertidige mellomleder- og lederstillinger der andelen kvinner er økende. Disse stillingene innbefatter åremålsstillinger som rektorat, dekaner og instituttledere og indikerer en økning i andel kvinner i lederstillinger.

Antallet midlertidige årsverk administrativt ansatte og saksbehandler (for begge kjønn samlet) har økt fra 2014 til 2016, mens *andelen* administrative årsverk for NMBU samlet sett er stabil. Når det gjelder andelen kvinner steg denne fra 2014 til 2015 for så å synke til under 2014-nivå i 2016.

NMBU har i perioden mellom 2014 og 2016 vært i en fusjon og omorganisering der man har måttet benyttet midlertidighet/konstitueringer, noe som kan være årsaken til disse variasjonene. Det er imidlertid viktig at NMBU er oppmerksom på trenden med økt antall midlertidige ansatte i en tid da departementet pålegger virksomhetene å få ned. Antall ansatte i vitenskapelige stillinger har økt noe i perioden, men det er særlig i midlertidige stillinger denne økningen har kommet. Andelen kvinner i midlertidig vitenskapelige stillinger har sunket noe, men det er ved NMBU en overvekt av kvinner i midlertidige stillinger. Derfor er det kjønnspolitisk viktig å få ned midlertidigheten.

Tabell 5. Andel kvinner i ulike stillingskategorier i midlertidige stillinger for 2014, 2015 og 2016

	2014		2015		2016	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	%kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	60	475	58	504	55	527
Administrative stillinger	59	43	67	57	54	50
Lederstillinger	50	4	50	6	60	5
Mellomleder-stillinger	33	9	44	16	44	18
Saksbehandler/utrederstillinger	67	30	80	35	59	27
Undervisning- og forskningsstillinger totalt	58	366	56	380	54	405

<i>Førsteamanuensis</i>	66	14	66	18	49	14
<i>Professor II</i>	27	8	35	8	31	8
<i>Professor</i>	67	3	52	5	24	2
<i>Forsker</i>	57	35	34	58	40	52
Rekrutterings- stillinger	63	262	60	274	57	289
<i>Stipendiat</i>	65	196	60	205	58	206
<i>Postdoktor</i>	59	60	62	63	55	73

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2016

3.2 Kjønnsbalanse fordelt på institutter

Det er store variasjoner i kvinneandelen av professorer mellom instituttene. Det varierer fra 0 % ved Institutt for sports- og familiedyr til 47 % ved Institutt for landskapsplanlegging. Det er i tillegg ulik andel kvinnelige førsteamanuenser på instituttene der Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap ligger lavest med 3 % mens Institutt for sports- og familiedyr ligger høyest med 79 %.

Tabell 2 viser et tydelig bilde av at selv om NMBU har nådd målsettingen om å ha over 40 % kvinnelige førsteamanuenser, så er det institutter som i 2016 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.

Som tidligere nevnt har NMBU generelt en rimelig høy kvinneandel innenfor rekrutteringsstillinger. Dette gjenspeiles også i instituttoversikten hvor det kun er enkelte institutt som skiller seg ut med en lavere kvinneandel, spesielt med hensyn til postdoktorer.

3.3 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Vi har også i 2016 tatt med oversikt over norske universiteter og kjønnsbalanse mellom førsteamanuensis og professorer. Av tabellen under ser vi at NMBU kommer dårligst ut med tanke på andel kvinnelige professorer. Universitetet i Tromsø (UIT) og

Universitetet i Oslo (UIO) ligger på topp blant norske universiteter ved å ha henholdsvis 32 % og 31 % andel kvinnelige professorer.

Av tabellen ser vi også at andelen kvinnelige førsteamanuenser ved NMBU ligger likt med flere av andre universitetene. Universitetet i Stavanger (UIS), Universitetet i Nordland/ Nord universitet (NI) og Universitetet i Bergen (UIB) har hatt en bra økning fra i fjor mens Universitet i Tromsø (UIT) har hatt en liten nedgang.

Tabell 6. Kvinneandelen førsteamanuensis og professorer ved norske universiteter i 2016

	Kvinneandel (%) 2014		Kvinneandel (%) 2015		Kvinneandel (%) 2016	
	Første- amanuensis	Professor	Første- amanuensis	Professor	Første- amanuensis	Professor
NMBU	42	21	46	21	46	22
UIB	41	23	42	24	45	25
UIO	43	29	48	30	48	31
UIS	43	21	47	24	50	26
UIT	46	32	48	31	47	32
UIA	43	22	45	19	45	25
NI	45	15	44	21	46	25
NTNU	36	23	37	23	42	24

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2016

4. Likestillings- og inkluderingsarbeid i 2017-2020

NMBU vil at arbeidsmiljøet skal reflektere mangfoldet i samfunnet og vil bekjempe og unngå alle former for diskriminering. NMBU's strategi fastslår derfor at universitetet skal ha en ambisiøs likestillings- og inkluderingsplan. Dette handler om likestilling mellom kvinner og menn, men også om alder, etnisitet, funksjonshemming mm. NMBUs

satsing på et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv og studentmiljø vil bidra til å sikre god rekruttering og styrke universitetets posisjon som en forsknings- og utdanningsinstitusjon på høyt internasjonalt nivå. Det er derfor utarbeidet en handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering ved NMBU for 2017-2020.

NMBU vil fortsette sitt arbeid for å nå sine mål når det gjelder andelen kvinnelige professorer, professor-II, førsteamanuenser og forskere. Av det foregående ser man at satsningen spesielt bør være rundt tiltak som hever andelen kvinnelige professorer samt andelen kvinnelige professor-II. Samtidig er det fortsatt viktig å opprettholde andelen kvinner i faste, vitenskapelige stillinger også idet dette rekrutteringsgrunnlaget for førstestillingene. Stimulering av tiltak i enkelte fagmiljøer som henger etter, kan derfor kanskje være spesielt hensiktsmessig. Det er viktig å reversere økningen i midlertidighet.

NMBU erkjenner at det for å lykkes, må arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering forankres tydelig i ledelsen på alle nivåer. Handlingsplanen for 2017-2020 har derfor tatt inn tiltak for å styrke lederkompetanse og lederansvar på dette området. Det er avsatt 1,4 millioner kroner i budsjettet til likestillings- og inkluderingsarbeid for 2017.

Likestillingskomiten minnes Eirin Hongslo, førsteamanuensis i by- og regionplanlegging, som i 2016 dro i gang en viktig debatt om likestilling og inkludering i NMBUs talentprogram. Denne debatten var foranledningen til det viktige debattmøtet i november 2016, hvor Eirin selv deltok med vanlig engasjement, skarp analyse og varme. Eirin døde av kreft 2. februar 2017, et stort tap for universitetet og for likestillingsarbeidet.