



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Årsrapport likestilling NMBU 2017



Sammendrag

NMBU har en målsetting om at andelen årsverk kvinnelige professorer skal være høyere enn 30 % innen utgangen av 2020 og at andelen kvinnelige professor-II, førsteamanuenser og forskere skal være høyere enn 40 %. De økonomiske virkemidlene NMBU har benyttet de senere år er langsiktige og synes ikke å kunne innfri målsettingen når det gjelder kvinnelige professorer selv om det er en svak positiv tendens (2017, 24%). Sammenlignet med de andre norske universitetene ligger NMBU dessuten lavest.

For å nå målsettingen om høyere kvinnelig professorandel ved NMBU innen utgangen av 2020 vil man derfor sette inn målrettede virkemidler. Dekanene skal vurdere hvilke kvinnelige førsteamanuenser som faglig sett er i posisjon til å søke opprykk til professor. Så vil NMBU rette skreddersydde tiltak overfor disse.

Den kvinnelige andelen førsteamanuenser ligger godt over målsettingen, men antall årsverk (menn og kvinner) synes å være svakt nedadgående. Idet førsteamanuenser er rekrutteringsbasen for professoropprykk, er det viktig at denne tendensen ikke utvikler seg.

UH-sektoren skal ha fokus på å redusere andelen midlertidige stillinger. NMBU ser en svak økning i midlertidig administrative stillinger samtidig som det er en svak nedgang i midlertidige undervisning og forskerstillinger (åremålsstillinger utelatt). Det er verd å merke seg at det er en overvekt av kvinner i de midlertidige administrative stillingene.

Komite for likestilling og mangfold for 2018-2021 er utnevnt og etablert. De vil utarbeide en 4-årig handlingsplan for likestilling og mangfold. Det er avsatt 1,4 millioner kroner i budsjettet til likestillings- og mangfold arbeid for 2018.

1. Innledning

NMBUs strategi fastslår at universitetet skal ha en ambisiøs likestillings- og inkluderingsplan 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 handler om likestilling mellom kjønn.

I årsrapporten er det gjort rede for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse innenfor likestillingsarbeidet i 2017, samt at det foreslås planer for videre arbeid.

Hovedsatsningen for NMBU i 2017, som i 2016, 2015 og 2014, har vært å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger. NMBU har en målsetting om at andelen årsverk 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 vitenskapelige stillinger ved NMBU

Stillingskategori	2014	2015	2016	2017	Mål 2020*
Professor	21%	21%	22%	24%	>30%
Professor II	32%	37%	33%	35%	>40%
Førsteamanuensis	42%	46%	46%	47%	>40%
Forsker	42%	36%	41%	41%	>40%

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2017 (avrundet til heltall)

* Målsetting fastsatt for UMB/NMBU

Det er stor variasjon mellom enhetene når det gjelder kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, se tabell 2. I tillegg til å arbeide for høyere aggregert gjennomsnitt kvinnelige forskere, må NMBU derfor også, og kanskje først og fremst, arbeide for å redusere ubalanse der den er stor.

Tabell 2. Kvinneandelen av totalt antall årsverk (i parentes) i ulike stillingskategorier fordelt på fakultet/avdeling i 2017.

Fakultet - Avdelingsnavn	Stipendiat	Postdoktor	Første amanuensis	Professor
	%(tot ant årsv)	%(tot ant årsv)	%(tot ant årsv)	%(tot ant årsv)
BIOVIT - Institutt for husdyr- og akvakulturvitenskap	46(19)	0(2)	15(8)	28(18)
BIOVIT - Institutt for plantevitenskap	100(9)	50(2)	70(4)	51(12)
BIOVIT - TOTALT	64(28)	25(4)	34(13)	38(30)
KBM - TOTALT	60(33)	46(28)	44(6)	24(21)
LANDSAM - Institutt for by- og regionplanlegging	60(5)	100(1)	41(5)	50(4)
LANDSAM - Institutt for eiendom og juss	47(4)		16(6)	0(1)
LANDSAM - Institutt for folkehelsevitenskap	60(5)	100(1)	100(4)	50(2)
LANDSAM - Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier, Noragric	49(12)	33(6)	58(7)	19(16)
LANDSAM - Institutt for landskapsarkitektur	81(5)	100(1)	44(10)	59(7)
LANDSAM - TOTALT	58(31)	57(9)	48(33)	34(30)
MINA - Institutt for miljøvitenskap	60(15)	0(3)	58(9)	41(12)
MINA - Institutt for naturforvaltning	54(24)	17(8)	7(7)	14(29)
MINA-TOTALT	56(39)	12(11)	36(16)	22(41)
REALTEK - Fakultetsadministrasjon			0(1)	100(1)
REALTEK - Seksjon for anvendte matematiske fag	50(2)		0(2)	0(3)
REALTEK - Seksjon for bygg og miljøteknikk	40(5)	50(2)	0(6)	0(6)
REALTEK - Seksjon for geomatikk	33(3)		0(2)	0(2)
REALTEK - Seksjon for læring og lærerutdanning	75(4)		76(8)	0(1)
REALTEK - Seksjon for maskin, prosess og produktutvikling	0(4)		17(7)	0(3)
REALTEK - Seksjon for realfag og teknologi	38(8)	100(3)	19(6)	33(3)
REALTEK - TOTALT	39(26)	78(5)	27(32)	10(19)
HH - TOTAL	39(12)	60(5)	31(16)	7(15)
VET - Institutt for basalfag og akvamedisin	82(11)	86(7)	44(9)	18(11)
VET - Institutt for mattrygghet og infeksjonsbiologi	66(13)	75(8)	82(6)	18(11)
VET - Institutt for produksjonsdyrmedisin	63(16)	77(5)	70(13)	34(8)
VET - Institutt for sport- og familiedyrmedisin	62(7)	100(1)	84(19)	0(5)
VET - TOTALT	68(47)	80(21)	72(46)	19(34)
Totalt NMBU	58(214)	53(83)	46(161)	24(192)

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2017(avrundet til heltall)

2. Aktiviteter i 2017

Likestillingskomité ved NMBU ledes av prorektor for forskning og var i 2017 sammensatt av 2 dekaner, en midlertidig vitenskapelig ansatt og en student.

Handlingsplan for likestilling 2017 var videreført fra 2016. NMBU hadde avsatt 1,4 millioner kroner til tiltak som kunne øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger til å nå NMBU-målsettingen; *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. Det ble tildelt 1.375.000 i interne likestillingsmidler, nærmere vist tabell 3. Det ble totalt søkt om 3.765.000 kr.

Tabell 3. Tildeling av interne likestillingsmidler i 2017

Institutt		Beløp innvilget
VET	Startpakker for nytilsatte kvinner	100 000
	Kvalifiseringsstipend	100 000
	Vurdering av professorkompetanse	30 000
HH	Kvalifiseringsstipend	100 000
LANSAM	Startpakker for nytilsatte kvinner	100 000
	Kvalifiseringsstipend	100 000
	Vurdering av professorkompetanse	30 000
	Eget likestillingstiltak, karriereseminar	40 000
MINA	Eget likestillingstiltak, søknadsskrivekurs	40 000
BIOVIT	Startpakker for nytilsatte kvinner	100 000
	Kvalifiseringsstipend	100 000
	Vurdering av professorkompetanse	15 000
	Eget likestillingstiltak, skriveseminar	40 000
KBM	Startpakker for nytilsatte kvinner	100 000
REALTEK	Kalling til professor II	300 000
	Eget likestillingstiltak, faglig seminar og nettverkssamling	80 000
SUM		1375 000

Arbeid med handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2017-2020 ble påbegynt, men planen er ikke ferdigstilt. Der er også tatt et initiativ overfor fakultetene for å kartlegge deres nå-situasjon for å kunne møte hovedutfordringene knyttet til andel kvinnelige professorer ved NMBU både generelt og pr fakultet og dets underavdelinger.

Komite for likestilling og mangfold med nytt, utvidet mandat ble vedtatt etablert i løpet av siste del av 2017, der mangfoldaspektet er tatt inn i mandatet etter ønske fra Kunnskapsdepartementet. Medlemmene er oppnevnt pr 1.1.2018 for fire år, med unntak av representantene for studentene og stipendiatene, som oppnevnes for ett år av gangen.

NMBU har i 2017 videreført «kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid» som et kvalifikasjonskrav ved rekruttering av dekaner.

NMBU må erkjenne at arbeidet med likestilling i 2017 ble begrenset på grunn av omstillingsprosessen.

3. Resultater

3.1 Kjønnsbalanse i professor-, førsteamanuensis- og forskerstillinger

Som tabell 1 i innledningen viser, har NMBU ikke hatt ønsket utvikling i andelen årsverk kvinner i professor stillinger selv om vi ser en svak positiv tendens. Professor II-andelen av kvinner hadde en negativ utvikling og sank fra 37% (2015) til 33% (2016). Denne tendensen kan se ut til å ha snudd med resultatet 35% for 2017. Andelen kvinnelige førsteamanuenser holder omtrent samme nivået som tidligere 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 (tabell 2). Flere av de økonomiske virkemidlene man har benyttet, er langsiktige tiltak hvor effekten først vil bli synlige etter flere år. Det synes likevel nødvendig å utvide tiltaksporteføljen.

Med en andel kvinner i førsteamanuensisstillinger på 47 % har NMBU et godt grunnlag for å øke andelen kvinner i professorstillinger.

3.2 Kjønnsbalanse fordelt på fakultet/avdeling (institutter og seksjoner)

Det er store variasjoner i kvinneandelen av professorer og førsteamanuenser mellom fakultetene og mellom ulike fagområder.

Tabell 2 i innledningen viser at NMBU har nådd målsettingen om å ha over 40 % kvinnelige førsteamanuenser, men noen fakulteter har i 2017 hatt en betraktelig lavere andel kvinner i disse stillingene. Det er for eksempel tre fakulteter som har en kvinneandel på under 35 %. Det er derfor fortsatt viktig å jobbe systematisk med å heve andelen kvinnelige førsteamanuenser i de fagmiljøene der dette er en utfordring.

Som nevnt har NMBU 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 Kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier (faste og midlertidige)

I tabell 4 er tallene delt opp på stillingskategorier.

Det kan bemerkes at det er et mindre fall i antall førsteamanuensisstillinger mens det er en stigning i antall forsker- og professorstillinger fra 2016 til 2017. Andelen kvinner i disse stillingskategoriene er dog relativt stabil.

Det er stor forskjell mellom kvinneandelen i rekrutteringsstillinger sammenlignet med spesielt professorstillinger men også førsteamanuensisstillinger. Ser man på de to siste årene sammenlignet med de to forutgående, så ser man dessuten en nedadgående trend

når det gjelder kvinneandelen postdoc selv om totalt antall årsverk øker.

På administrativ side ser vi en markant økning i kvinneandelen lederstillinger fra 37% (2016) til 60% (2017). Dette skyldes nok mye rekruttering av nye dekaner i 2017.

Tabellen viser også en nedgang i årsverk for mellomlederstillinger sammenlignet med tidligere år, men kvinneandelen er den samme.

Ellers er det små variasjoner i kjønnsbalansen i de ulike stillingskategoriene fra 2014 til 2017.

Tabell 4. Andel kvinner i ulike stillingskategorier (faste og midlertidige tilsammen)

	2014		2015		2016		2017	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	53	1463	53	1509	52	1541	53	1583
Administrative stillinger	68	304	69	315	69	314	72	317
Lederstillinger	33	21	35	20	37	19	60	20
Mellomleder- stillinger	52	47	50	53	50	58	51	43
Saksbehandler/ Utrederstillinger	74	235	75	242	76	237	76	254
Undervisning- og forsknings- stillinger totalt	45	769	45	803	44	821	45	834
<i>Førsteamanuensis</i>	42	165	46	177	46	167	47	161
<i>Professor II</i>	32	9	37	9	33	10	35	7
<i>Professor</i>	21	183	21	188	22	174	24	192
<i>Forsker</i>	39	95	36	105	41	87	41	112
Rekrutterings- stillinger	64	263	60	274	57	290	57	306
<i>Stipendiat (ph.d.)</i>	65	196	60	205	58	207	58	214
<i>Postdoktor</i>	59	61	62	63	55	73	53	83

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2017 (avrundet til heltall)

3.4 Kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier - midlertidige stillinger

Det har over tid vært et særskilt fokus på å redusere andelen av midlertidige stillinger innenfor universitets- og høyskolesektoren. 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, neste side, ser vi at antallet midlertidige årsverk (for begge kjønn samlet) har økt noe siden 2016. Dette ser ut til å skyldes administrative stillinger, for undervisnings- og forskerstillingene har hatt en nedgang siden 2016.

Andelen kvinner i midlertidige stillinger er høyt på administrative stillinger og har økt siden 2016, men er stabilt rundt 45% på undervisnings- og forskerstillingene.

Det må presiseres at tallene i denne årsrapporten er tatt fra NMBUs datavarehus og ikke DBH (2017 tallene vil dog være like) og at åremål og professor II stillinger her er utelatt iom at disse stillingene er med hensikt midlertidige.

Tabell 5. Andel kvinner i ulike stillingskategorier i midlertidige stillinger

	2015		2016		2017	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	57	201	54	197	56	208
Administrative stillinger	71	40	60	27	75	35
Mellomleder-stillinger	33	3	50	2		
Saksbehandler/utrederstillinger	74	37	61	25	75	35
Undervisning- og forskningsstillinger totalt	45	92	45	99	45	93
<i>Førsteamanuensis</i>	70	17	45	13	43	8
<i>Professor</i>	34	5	22	3	4	2
<i>Forsker</i>	36	58	39	64	45	64

Kilde: NMBUs datavarehus (avrundet til heltall). Åremål og professor II stillinger er utelatt

3.5 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Vi har også i 2017 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. Alle universitetene har hatt en liten oppgang eller holdt seg stabil fra i fjor. Universitetet i Tromsø (UIT) og Universitetet i Oslo (UIO) ligger på topp blant norske universiteter ved å ha henholdsvis 33 % og 32 % andel kvinnelige professorer.

Av tabellen ser vi også at andelen kvinnelige førsteamanuenser ved NMBU ligger midt på treet i sammenligning med de andre universitetene. Alle universitetene har hatt en liten oppgang eller holdt seg stabil fra i fjor.

Tabell 6. Kvinneandelen førsteamanuensis og professorer ved norske universiteter i 2014-2017

	Kvinneandel (%)		Kvinneandel (%)		Kvinneandel (%)		Kvinneandel (%)	
	2014	2014	2015	2015	2016	2016	2017	2017
	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor
NMBU	42	21	46	21	46	22	47	24
UIB	41	23	42	24	45	25	46	27
UIO	43	29	48	30	48	31	48	32
UIS	43	21	47	24	50	26	50	26
UIT	46	32	48	31	47	32	48	33
UIA	43	22	45	19	45	25	46	27
NI	45	15	44	21	46	25	46	26
NTNU	36	23	37	23	42	24	42	25

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2017 (avrundet til heltall)

4. Likestillings- og mangfoldsarbeid 2018-2021

NMBU kan ikke se seg fornøyd med den utviklingen vi har hatt til nå når det gjelder andel kvinnelige professorer opp mot målsettingen å ha mer enn 30% kvinnelige professorer innen utgangen av 2020. Rektor har bedt dekanene fremlegge konkrete forslag om hvilke kvinnelige førsteamanuenser som faglig sett kan være i posisjon til å søke opprykk til professor i løpet av den nærmeste tid (innen utgangen av 2019). Det vil settes inn faglig og økonomiske dedikerte tiltak for å støtte disse i prosessen. Tiltakene vil skreddersys den enkeltes behov.

Komité for likestilling og mangfold vil utarbeide en 4-årig handlingsplan for likestilling og mangfold. Det er avsatt 1,4 millioner kroner i budsjettet til likestillings- og mangfold arbeid for 2018.

NMBU erkjenner at for å lykkes, må arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering forankres tydelig i ledelsen på alle nivåer.