



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Likestilling, mangfold og inkludering ved NMBU 2018 – 2021

Vedtatt av rektor 10.08.2018



NMBU har arbeidet med likestilling og mangfold inkludert i sitt strategiske arbeid. Universitetet vil ha kjønnsbalanse på alle nivå i organisasjonen: studenter, alle grupper ansatte, råd, utvalg, styringsorgan, og ikke minst på ulike nivå i studie- og karriereveiene. NMBUs komité for likestilling og mangfold (likestillingskomiteen) er rådgiver for Rektor og universitetsledelsen ellers i saker som gjelder likestilling og mangfold. NMBUs utvalg for likestilling og mangfold har også som oppgave å definere nyttige parametere og rapporter som viser utviklingen innen arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering slik at parametere og rapporter fanger reelle problemstillinger.

Likestilling og mangfold er også omtalt i NMBUs tilpassingsavtale til hovedavtalen i staten.

Lovverk

- Menneskerettsloven
- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Lov om forbud mot diskriminering av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Straffelovens kap. 26 om seksuelle overgrep og krenkende seksuell adferd.
- Andre vedtak, regler og forskrifter som gir pålegg om at aktører i det norske samfunnet skal arbeida for likestilling
- Universitets- og høgskolelova, kap. 6 om ansettelse, kap. 9 om styresammensetting.

Kunnskapsdepartementets sektormål 4: Effektiv, mangfelt og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem.

Tall kvinner i professor- og dosentstillinger er en styringsparameter under dette sektormålet.

NMBU har som mål å ha:

- ≥ 30 % kvinner i professorstilling innen 2020*
- ≥ 40 % kvinner i førsteamanuensis-, forsker eller professor-II-stilling innen 2020*

NMBU har ikke egne mål som gjeld diskriminering og mangfold, men har et eget verdigrunnlag:

Det akademiske livet er preget av åpenhet og gjensidig respekt for hverandres bakgrunn, erfaringer, arbeid og faglige ståsted. Ansatte og studenter er ansvarlige medborgere og medmennesker i det akademiske samfunnet

Vi setter oss høye mål og stille krav til kvalitet og etisk standard i alt vi gjør. Vi skal legge til rette for at den enkelte kan oppfylle sitt faglige potensial. Vi skal fremme ambisjoner hos våre ansatte og studenter.

Akademisk frihet er et bærende prinsipp i universitetets virksomhet

Vår virksomhet skal preges av samspill, innad på universitetet og med omverdenen. Vi skal bygge inkluderende kultur, arbeidsmiljø og faglige fellesskap tuftet på åpenhet, toleranse og samhandling'

Det vil for noen fremstå at ikke hele institusjonen blir nevnt eller representert i denne handlingsplanen. Men for å oppnå målsettingen om 30% kvinnelige professorer innen 2020, anser vi det som mest hensiktsmessig å ha et ekstra fokus på professoropprykk, rettet mot kvinner. Dette betyr ikke at likestilling og mangfoldarbeidet ikke skal gjelde hele institusjonen, men være en veiviser for hvilket fokus komité for likestilling og mangfold ønsker den neste perioden.

***Teknisk sett kan man innfri målsettingen om søknadene sendes NMBU i løpet av 2020. Måloppnåelsen vil derimot ikke kunne konstateres før 2021 grunnet lang evalueringsprosess.**

Handlingsplan 2018-2021

Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger og innstegsstillinger

Mål: Minst 30% kvinnelige professorer (stillingskode 1013) innen 2020	
TILTAK	Ansvar
Utlysningstekst utformes slik at den appellerer til kvinner	Arbeidsgiver ved dekan (utarbeider) Ansettelseskomité (vurderer) POA (bistår)
Faktaark om likestillingsprinsippet og ubevisst preferanse legges frem for utvalgene og sakkyndig komite	Arbeidsgiver ved fakultetsadministrasjonen/POA
Letekomite med sikte på å oppnå minst 30% kvalifiserte kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger anbefales	Arbeidsgiver ved dekan
Innstilling der ingen kvinner er innstilt, legges frem for leder av komité for likestilling og mangfold før oversendelse til ansettelseskomiteen	Leder av innstillingskomiteen
Moderat kjønnskvotering av kvalifiserte kvinner til faste vitenskapelige stillinger frem til målsettingen på 30% kvinnelige professorer er nådd	Innstillings- og ansettelsesutvalget ved fakultetene

Opprykk til professor (stillingskode 1013)

Mål: Minst 30% kvinnelige professorer (stillingskode 1013) innen 2020	
TILTAK	Ansvar
Identifisere kvinnelige førsteamanuenser som nærmer seg muligheter for opprykk til professor	Arbeidsgiver ved dekan (utarbeider)
Skreddersy og følge opp karriereutviklingsprogram for kvinnelige førsteamanuenser som nærmer seg muligheter for opprykk til professor	Arbeidsgiver ved dekan Leder av komité for likestilling og mangfold
Faktaark om likestillingsprinsippet og ubevisst preferanse legges frem for bedømmelseskomite og ansettelsesutvalg	Arbeidsgiver ved fakultetsadministrasjonen

Bevisstgjøring av ledere, utvalg, komiteer i og ivaretagelse av likestilling, mangfold og inkludering

Mål 1: Minst 30% kvinnelige professorer innen 2020	
Mål 2: Andelen kvinnelige professor-II, førsteamanuenser og forskere er høyere enn 40 % innen 2020	
Mål 3: NMBU skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv og studentmiljø der alle skal verdsettes og ha like muligheter	
TILTAK	Ansvar
Videreføre Komité for likestilling og mangfold som skal bidra med rådgivning til ledelse på alle nivå i saker som omhandler likestilling og mangfold.	Universitetsledelsen
NMBUs opplærings- og utviklingsprogram for ledere skal inneholde tema om likestilling, mangfold og inkludering	Universitetsledelsen/POA

Faktaark om likestillingsprinsippet og ubevisst preferanse utarbeides og legges frem for utvalgene og sakkyndig komite	Arbeidsgiver ved fakultetsadministrasjonen/POA
Likestilling, mangfold og inkludering på generell basis diskuteres årlig i alle ledergrupper	Leder av gruppen
Likestilling, mangfold og inkludering fast tema i styringsdialoger	Rektor
Likestilling, mangfold og inkludering og karriereplanlegging fast punkt i årsplan, medarbeider- og ledersamtaler	Nærmeste leder POA veileder og utarbeider maler
Krav om kompetanse i likestilling, mangfold og inkludering i utlysningstekster for alle lederstillinger	Arbeidsgiver ved fakultetsadministrasjonen

Mangfold og inkludering - generelt

Mål: NMBU skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv og studentmiljø der alle skal verdsettes og ha like muligheter	
TILTAK	Ansvar
Tilbud om norskkurs for ansatte/studenter	POA/SIT
Tilbud om engelskkurs for ansatte som underviser på engelsk	POA
Tilbud om kurs som øker interkulturell kompetanse	POA