



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

18/02932-10

Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2018



Sammendrag

NMBU skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeids- og studentmiljø der alle skal verdsettes og ha like muligheter. NMBU arbeider derfor for å ha en kultur preget av åpenhet, fellesskap, likestilling og mangfold.

I 2018 vedtok NMBU en handlingsplan for 2018-2021 for å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger og aktiv bevisstgjøring av ledere, utvalg, komiteer i ivaretaking av likestilling, mangfold og inkludering.

NMBU opprettholder sin 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, synes ikke å kunne innfri målsettingen når det gjelder kvinnelige professorer, selv om der er en positiv tendens (2018, 25,6%). Noen fakulteter kan imidlertid vise til institutter/seksjoner med høy måloppnåelse, se tabell 3.

Sammenlignet med de andre norske universitetene ligger NMBU fremdeles lavt.

For å nå målsettingen om høyere kvinnelig professorandel ved NMBU innen utgangen av 2020, har man derfor satt inn målrettede virkemidler. Dekanene har i 2018 vurdert hvilke kvinnelige førsteamanuenser som faglig sett er i posisjon til å søke opprykk til professor innen 2020. På bakgrunn av denne vurderingen er NMBU i gang med støtte til skreddersydde tiltak overfor disse.

Det ble avsatt 1,4 millioner kroner til likestillings- og mangfold arbeid for 2018. Brorparten er eller vil bli brukt til de tiltakene nevnt over.

Den kvinnelige andelen førsteamanuenser ligger godt over målsettingen (tabell 1), men antall totalt årsverk (menn og kvinner) synes å være svakt nedadgående (tabell 2). 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 generelt sett. NMBU ser dessverre en fortsatt svak økning midlertidighet i de administrative stillingsgruppene (tabell 4). Dessverre har også nedgangen i midlertidige undervisnings- og forskerstillinger snudd (åremål- og professor II stillinger unntatt), og økt til noe over 2016 nivå. Økningen i midlertidige undervisnings- og forskerstillinger kan i noen grad knytte seg til arbeidet med samlokaliseringprosjektet og planleggingsarbeidet i forbindelse med flytting av veterinærmiljøet til Ås i 2020.

Denne rapporten skal imøtekomme rapporteringsplikten NMBU har som statlig organ når det kommer til sitt arbeid med likestilling. I tillegg til kjønnsbalanse og – lønnsammenligninger (tabell 2), er det utarbeidet en kjønnsammenligning av NMBU ansatte i deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær (tabell 5).

NMBU har på lik linje med andre virksomheter i staten begynt å arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad med mål om minst 5% av faste nyansettelser i staten med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. I den relative korte perioden siden dugnaden startet 1.7.18, kan ikke NMBU vise til resultater men vil fortsette sitt inkluderingsarbeid ihht forventningene i tildelingsbrevet.

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.

Årsrapporten er utarbeidet med tanke å innfri redegjørelsesplikten beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. I årsrapporten er det gjort rede for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse i 2018, samt planer for videre arbeid. Den omhandler også NMBUs bidrag til å realisere regjeringens inkluderingsdugnad.

Hovedsatsningen for NMBU i 2018, som i årene tilbake til 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	2018	Mål 2020*
Professor	21%	21%	22%	24%	26%	>30%
Førsteamanuensis	42%	46%	46%	47%	49%	>40%
Forsker	42%	36%	41%	41%	43%	>40%
Professor II	32%	37%	33%	35%	32%	>40%

Kilde: NMBUs datavarehus / DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2018 (avrundet til heltall). * Målsetting fastsatt for UMB/NMBU

Som tabell 1 viser har NMBU hatt en progresjon i andelen årsverk av kvinner i professorstillinger sett opp mot målsettingen for 2020. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har en svak positiv utvikling men oppfyller målsettingen med god margin. Andelen kvinnelige forskere holder seg så vidt over 40%. Professor II-andelen av kvinner hadde en negativ utvikling og sank fra 37% (2015) til 32% (2018).

Ser man på årets kjønnsbalansesituasjon i vitenskapelige stillinger **mellom** fakultetene og videre ned på institutt/seksjonsnivå, er det stor variasjon mellom enheter. Tabell 3 i avsnitt 3.2 gir detaljer om dette.

NMBUs sentrale arbeid med likestilling og mangfold er i henhold til gjeldende handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.

2. Aktiviteter i 2018

Komité for likestilling og mangfold startet i 2018 sitt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering ledet av prorektor for forskning. Budsjettet til likestilling, mangfold og inkludering var på 1.4 millioner. Det ble vedtatt en ny handlingsplan for 2018-2021 (Likestilling, mangfold og inkludering ved NMBU 2018-2021). Planen har fokus på   ke kvinneandelen av faste vitenskapelige stillinger. Videre  nsker NMBU   gjennomføre tiltak for å øke bevisstheten til ledere, utvalg, komiteer rundt likestilling, mangfold og inkludering. For å styrke inkluderingen av utenlandske studenter og ansatte vil NMBU tilby kurs i engelsk kommunikasjon, norsk og interkulturell kompetanse.

Aktiviteter for å ytterligere øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger, spesielt professor, har i 2018 omhandlet identifisering av kvinnelig førsteamanuenser som faglig sett er i posisjon til å søke opprykk til professor innen 2020. Disse kandidatene er blitt tilbudt pre-evaluering av sin vitenskapelig kompetanse opp mot krav til professoropprykk. Dekan og f rsteamanuensen skal med basis i pre-evalueringsrapporten utarbeide en individuell handlingsplan med skreddersydde tiltak for den enkelte. Denne prosessen vil fortsette i 2019 og 2020.

NMBU arrangerte fire norskkurs i 2018 og bevilget penger til Norskpr ven for de som ønsket dette. Der ble også arrangert et engelsk kurs for ansatte som foreleser i engelsk samt kurs i interkulturell kompetanse.

Komité for likestilling og mangfold innvilget en søknad om midler til markeds k etter kvalifiserte kvinnelige kandidater til en rekruttering av førsteamanuensis stilling på Fakultet for Realfag og Teknologi. Komitéen ønsket å støtte dette som et pilotprosjekt for å innhente erfaring om hvorvidt dette kunne være en måte å øke kvinneandelen i s kertilfanget til relevante stillinger. Resultatet vil foreligge i 2019.

NMBU mottok sommeren 2018 et supplerende tildelingsbrev fra KD. NMBU skal på lik linje med andre virksomheter i staten arbeide systematisk for å realisere en inkluderingsdugnad der målet er at minst 5% av de nyansatte i staten (faste stillinger) skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller betydelig hull i CV-en. Det forventes at NMBU utvikler rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden. Som tilsv r har NMBU informert alle ledere om inkluderingsdugnaden og målsettingen her. Det er også poengtert at hovedregelen i kvalifikasjonsprinsippet kan fravikes for søkere med minst 2 års hull i CV-en på lik linje med nedsatt funksjonsevne. De ble også anmodet om å unngå begreper i utlysningsteksten som kan være til hinder for inkludering. NMBU inviterer nå i sine utlysningstekster søkere som har vært utenfor arbeidslivet en periode til å søke slik vi gjør for søkere med nedsatt funksjonsevne.

NMBU har videre bedt leverandør av rekrutteringssystem JobbNorge innarbeide et avkrysningsfelt for hull i CV-en, etter modell for nedsatt funksjonsevne. Denne funksjonaliteten er ikke på plass enda idet JobbNorge avventer eksakte definisjoner og rapporteringsformer på området fra arbeidsgiverpolitisk avdeling i KMD.

NMBU kan dessverre ikke vise til ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne eller betydelig hull i CV-en i full stilling i den relativ korte perioden siden dugnaden startet 1.7.18 men vil fortsette sitt inkluderingsarbeid ihht forventningene.

3. Resultater

3.1 Kjønnsbalanse og -lønssammenligninger i ulike stillingskategorier (faste og midlertidige)

I tabell 2 viser kjønnsbalanse og -lønssammenligninger i ulike stillingskategorier.

Tabell 2. Kjønnsbalanse og -lønssammenligninger (faste og midlertidige til sammen)

		Kjønnsbalanse		Lønn		
		% kvinner	Totalt antall årsverk	Gj.snitt lønn kvinne	Gj.snitt lønn mann	%kvinne lønn av mann
Totalt i virksomheten	2018	56	2624	544	615	88
	2017	53	1583	531	596	89
	2016	52	1541	521	586	89
Administrative stillinger	2018	73	326	572	668	86
	2017	72	317	563	641	88
	2016	69	314	544	651	84
Lederstillinger	2018	60	20	1047	976	107
	2017	60	20	1032	934	111
	2016	37	19	963	890	108
Mellomleder-stillinger	2018	54	43	719	801	90
	2017	51	43	671	765	88
	2016	50	58	693	750	92
Saksbehandler/ Utrederstillinger	2018	77	263	532	591	90
	2017	76	254	526	567	93
	2016	76	237	509	554	92
Undervisnings, forsknings- og formidlingsstillinger totalt	2018	48	860	582	653	89
	2017	45	834	571	641	89
	2016	45	823	563	625	90
<i>Førsteamanuensis</i>	2018	49	159	651	669	97
	2017	47	161	636	647	98
	2016	46	167	617	632	98
<i>Professor</i>	2018	26	195	802	807	99
	2017	24	192	785	789	100
	2016	22	174	754	756	100
<i>Forsker</i>	2018	43	112	587	581	101
	2017	41	112	559	575	97
	2016	41	87	561	558	101
Rekrutteringsstillinger	2018	59	319	485	493	98
	2017	57	306	478	483	99
	2016	57	290	479	482	99
<i>Stipendiat (ph.d.)</i>	2018	62	222	465	467	100
	2017	58	214	458	463	99
	2016	58	207	462	463	100
<i>Postdoktor</i>	2018	51	88	544	545	100
	2017	53	83	529	529	100
	2016	55	73	526	529	99

Kilde: NMBUs datavarehus / DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2018 (avrundet til heltall, lønn i 1000 kroner).

Fra et kjønnsbalanseståsted kan man se at andel kvinner i lederstillinger har holdt seg stabilt fra i fjor med en markant økning fra 2016. Når det gjelder de andre stillingskategoriene er det en svak økning av andel kvinner med unntak av postdoktorstillingene der man ser en svak nedadgående tendens.

Lønnsmessige ligger kvinner i administrative stillinger i 2018 noe under menn (10-14%) med unntak av lederstillinger der kvinner ligger noe over i lønn (7%). Dette er en tendens som har holdt seg siden 2016. Årsaken til at lederstillingene skiller seg ut skyldes bl.a. overvekten av kvinner i dekanstillingene. Når det gjelder de vitenskapelige stillingene ser man ikke samme tendens, her er lønnsnivået tilnærmet likt for kvinner og menn. Dette har vært situasjonen siden 2016.

Det kan bemerkes at tabellen fortsatt viser et mindre fall i antall førsteamanuensisstillinger, mens der er en stigning i antall forsker- og professorstillinger fra 2016 til 2018. Andelen kvinner i disse stillingskategoriene har en svak stigende tendens.

Det er stor forskjell mellom kvinneandelen i rekrutteringsstillinger sammenlignet med spesielt professorstillinger men også førsteamanuensisstillinger. Ser man på de tre siste årene så observeres dessuten en nedadgående trend når det gjelder kvinneandelen postdoktor selv om totalt antall årsverk øker.

Opp mot målsettingen vist i tabell 1, ser man at NMBU har hatt en progresjon i andelen årsverk kvinner i professor sett opp mot målsettingen for 2020.

Andelen kvinnelige førsteamanuenser har en svak positiv utvikling og oppfyller dessuten målsettingen med god margin. Andelen kvinnelige forskere synes å være rimelig stabil og holder seg så vidt over 40%. Professor II-andelen av kvinner har en negativ utvikling og ligger under målsettingen og sank fra 37% (2015) til 32% (2018).

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

Tabell 3. Kvinneandelen av totalt antall årsverk (i parentes) i ulike stillingskategorier fordelt på fakultet/avdeling i 2018.

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	67(18)	43(7)	13(8)	26(19)
BIOVIT - Institutt for plantevitenskap	65(12)	50(2)	74(4)	53(12)
BIOVIT – TOTALT	66(30)	44(9)	35(12)	36(31)
KBM – TOTALT	64(31)	49(29)	48(8)	22(22)
LANDSAM - Institutt for by- og regionplanlegging	100(4)	100(1)	57(9)	33(3)
LANDSAM - Institutt for eiendom og juss	64(3)		20(5)	50(2)
LANDSAM - Institutt for folkehelsevitenskap	67(6)	100(1)	100(3)	67(3)
LANDSAM - Institutt for internasjonale miljø- og utviklingsstudier, Noragric	54(13)	33(3)	51(8)	24(17)
LANDSAM - Institutt for landskapsarkitektur	77(8)	100(1)	61(7)	60(7)
LANDSAM – TOTALT	68(33)	67(6)	54(32)	39(32)
MINA – Fakultetsadministrasjon	0(1)			
MINA – Seksjon for jord- og vannfag	66(9)	100(1)	74(5)	29(7)
MINA – Seksjon for miljøkjemi	57(7)	33(3)	48(2)	97(3)
MINA – Seksjon for økologi og naturforvaltning	69(24)	28(12)	0(5)	17(29)
MINA-TOTALT	65(41)	34(16)	39(13)	26(39)
REALTEK – Fakultetsadministrasjon			0(1)	100(1)
REALTEK- Seksjon for anvendte matematiske fag	100(1)		0(2)	0(3)
REALTEK- Seksjon for bygg og miljøteknikk	17(6)	0(1)	0(6)	0(6)
REALTEK - Seksjon for geomatikk	0(1)	0(1)	0(2)	33(3)
REALTEK - Seksjon for læring og lærerutdanning	50(4)		71(7)	50(2)
REALTEK - Seksjon for maskin, prosess og produktutvikling	0(6)		14(7)	0(2)
REALTEK - Seksjon for realfag	56(9)	100(4)	40(5)	20(5)
REALTEK – TOTALT	34(27)	67(6)	27(30)	18(22)
HH – TOTAL	52(12)	50(2)	31(16)	7(14)
VET - Institutt for basalfag og akvamedisin	82(11)	56(5)	66(9)	14(14)
VET - Institutt for mattrygghet og infeksjonsbiologi	67(18)	67(9)	86(7)	20(10)
VET - Institutt for produksjonsdyrmedisin	63(13)	58(5)	64(16)	40(7)
VET - Institutt for sport- og familiedyrmedisin	64(7)	100(1)	77(17)	0(4)
VET – TOTALT	69(49)	64(20)	72(48)	19(34)
Totalt NMBU	58(214)	53(83)	49(159)	26(195)

Kilde: NMBUs datavarehus / DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2018 (avrundet til heltall).

Som vist i tabell 3 er det store variasjoner i kvinneandelen i stillingene **mellom** fakultetene og **mellom** ulike institutter/seksjoner, noen innfrir målsettingen med god margin, andre ikke. Mest fremtredende er dette når det gjelder professorer og førsteamanuenser.

Siden førsteamanuenser er rekrutteringsgrunnlaget til professorstillinger er det i tillegg til professor viktig å jobbe systematisk med å også heve andelen kvinnelige førsteamanuenser i de fagmiljøene der dette er en utfordring.

NMBU har en rimelig høy kvinneandel innenfor rekrutteringsstillinger. Dette gjenspeiles også i institutt/seksjons -oversikten hvor det kun er enkelte fagenheter som skiller seg ut med en lavere kvinneandel, spesielt med hensyn til postdoktorer.

3.3 Kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier - midlertidige stillinger

Det har over tid vært et særskilt fokus på å redusere andelen av midlertidige stillinger innenfor universitets- og høgskolesektoren.

Av tabell 4, ser vi at totalt antallet midlertidige årsverk (for begge kjønn samlet) har økt noe siden 2016. Andelen kvinner i midlertidige stillinger er høyt på administrative stillinger og har økt siden 2016. Kvinneandelen i undervisnings- og forskerstillinger har en svak oppadgående trend.

Tabell 4. Andel kvinner i ulike stillingskategorier i midlertidige stillinger

	2016		2017		2018	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	54	199	56	209	62	220
Administrative stillinger	60	27	75	35	81	47
Mellomleder-stillinger	50	2				
Saksbehandler/ Utrederstillinger	61	25	75	35	81	47
Undervisning- og forsknings- og formidlingsstillinger	45	93	46	87	53	96
<i>Førsteamanuensis</i>	45	8	43	4	45	6
<i>Professor</i>	22	3	4	2	58	3
<i>Forsker</i>	39	64	45	64	47	63

Kilde: NMBUs datavarehus / DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2018 (avrundet til heltall). Åremål og professor II stillinger er utelatt

3.4. Kjønnssammenligning av deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær

Som ledd i rapporteringsplikten NMBU har som statlig organ når det kommet til sitt arbeid med likestilling, er der utarbeidet en kjønnssammenligning av NMBU ansatte i deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.

Tabell 5. Kjønnssammenligning deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær

	Deltid		Midlertidig ansettelse*		Foreldrepermisjon**		Legemeldt sykefravær	
Kolonne	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn
2018	18,4	18	19,7	14,8	84,6	15,4	3,3	1,5
2017	23,3	20,3	17,7	14,7	NA	NA	NA	NA

Kilde: NMBUs datavarehus / DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2018 (avrundet til heltall). * Åremål og professor II stillinger er utelatt ** Andelen av totalt foreldrepermisjon som benyttes av hvert kjønn

3.5 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Tabell 6 viser oversikt over norske universiteter og kjønnsbalanse mellom førsteamanuensis og professorer.

Tabell 6. Kvinneandelen (%) førsteamanuensis og professorer, norske universiteter i 2015-2018

	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018
	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor
NMBU	46	21	46	22	47	24	49	26
UIB	42	24	45	25	46	27	49	29
UIO	48	30	48	31	48	32	49	33
UIS	47	24	50	26	50	26	50	30
UIT	48	31	47	32	48	33	48	35
UIA	45	19	45	25	46	27	48	27
NI	44	21	46	25	46	26	49	30
NTNU	37	23	42	24	42	25	44	26
OsloMet	na	na	na	na	na	na	62	56
USN	na	na	na	na	na	na	52	31

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2018 (avrundet til heltall)

NMBU ligger fremdeles lavt med tanke på andel kvinnelige professorer.

Alle universitetene har hatt en liten oppgang eller holdt seg stabil fra i fjor. De to siste universitetene i oversikten ble universiteter i 2018. OsloMet ligger absolutt best an mtp andel kvinnelige professorer med sine 56%.

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. Også her er OsloMet dominerende med sine 62% kvinnelige førsteamanuenser.

4. Likestillings- og mangfoldsarbeid 2019-2021

Arbeidet med likestilling og mangfold vil være i tråd med vedtatt handlingsplan for 2018-2021 og krav fra offentlig myndigheter. Arbeidet med å gjennomføre en aktiv bevisstgjøring av ledere, utvalg, komiteer i og ivaretaking av likestilling, mangfold og inkludering har begynt og vil fortsette i denne perioden.

Videre vil målsettingen om minst 30% kvinnelige professorer innen 2020 opprettholdes og satsingen her vil ha høy prioritet.

Dekanene har i 2018 vurdert og identifisert kvinnelige førsteamanuenser som faglig sett er i posisjon til å søke opprykk til professor innen 2020. Brorparten av budsjettet for likestillings- og mangfold arbeid for 2018 ble tildelt dekaner som er i gang med planlegging og gjennomføring av skreddersydde tiltak for sine kandidater. Dette arbeidet vil fortsette frem 2021.

NMBU må fremover også ha fokus på å redusere andelen midlertidige stillinger, både generelt og kanskje spesielt administrative stillinger. Uønsket økning av midlertidige undervisnings- og forskerstillinger (åremål og professor II-stillinger unntatt) bør også adresseres. En forklaring kan være behov for midlertidig faglig arbeidskraft knyttet til arbeidet med samlokaliseringsprosjektet og planleggingsarbeidet i forbindelse med flytting av veterinærmiljøet til Ås i 2020.

Selv om NMBU ikke har store lønnsforskjeller mellom kjønnene bør arbeid med utjevning fortsette.

NMBU vil i 2019 fortsette sitt arbeide med inkluderingsdugnaden.