



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2019



Sammendrag

NMBU skal ha et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv 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 bevisstgjøre ledere, utvalg, komiteer i ivaretaking av likestilling, mangfold og inkludering.

Det ble avsatt 1,4 millioner kroner til likestillings- og mangfold arbeid for 2019.

NMBU opprettholder sin målsetting om minst 30% kvinnelige professorer innen 2020 selv om målet synes vanskelig å nå på overordnet organisasjonsnivå. Noen enheter innfrir likevel. Resultatene av igangsatt skreddersydde tiltak overfor kvinnelige førsteamanuenser vil sannsynligvis ikke vises før i 2021/22. Satsingen på å øke andelen kvinnelige professorer vil uansett ha høy prioritet fremover, både med skreddersydde tiltak for opprykk og ifm. rekruttering. Sammenlignet med de andre norske universitetene ligger NMBU fremdeles noe lavt.

Når det gjelder førsteamanuenser derimot ligger den kvinnelige andelen godt over målsettingen og antall totalt årsverk (menn og kvinner) har økt siste året. Idet førsteamanuenser er rekrutteringsbasen for professoropprykk, er dette en positiv utvikling.

Denne årsrapporten skal også imøtekomme rapporteringsplikten NMBU har som statlig organ når det kommer til sitt arbeid med likestilling. Oversikten over kjønnsbalanse og – lønnsammenligninger viser at for administrative stillinger så ligger kvinner noe under menn i lønn. Når det gjelder vitenskapelig stillinger er lønnsnivået nokså likt.

Det er også utarbeidet en kjønnsammenligning av NMBU ansatte i deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær. Når det gjelder deltid er nivået tilnærmet likt kjønnsmessig, men kvinner ligger over mht. midlertidig ansettelse, foreldrepermisjon og legemeldt fravær.

Med referanser til regjeringens inkluderingsdugnad har NMBU i 2019 hatt 210 nyansettelser derav 0.48% personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. For å etterkomme forventningene til dugnaden må tiltakene forsterkes. I 2019 har det i stor grad handlet om informasjonsrunder med medarbeidere som er involvert i ansettelsesprosesser og personalkonsulentene som bistår i rekrutteringer.

NMBU skal i 2020 fortsette sitt arbeide med inkludering og mangfold, på alle områder nevnt over.

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 hensikt å innfri redegjørelsesplikten beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. I årsrapporten er det gjort rede for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse i 2019, samt planer for videre arbeid. Den omhandler også NMBUs bidrag til å realisere regjeringens inkluderingsdugnad.

Hovedsatsningen for NMBU i 2019, 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	2019	Mål 2020*
Professor	21%	21%	22%	24%	26% (25,9)	26% (25,7%)	>30%
Førsteamanuensis	42%	46%	46%	47%	49% (49,0)	52% (51,2%)	>40%
Forsker	42%	36%	41%	41%	44% (43,5)	47% (46,6%)	>40%
Professor II	32%	37%	33%	35%	34% (34,1)	37% (37,0%)	>40%

Kilde: NMBUs datavarehus, 2018/2019 justert i etterkant av DBH rapportering, oktober 2019 (2014-2017 er DBH rapporteringstall, 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, bortsett fra siste året. Andelen kvinnelige førsteamanuenser og forskere har fremdeles en positiv utvikling og oppfyller målsettingen med god margin. Professor II-andelen av kvinner har også hatt en positiv utvikling, men har ikke ennå nådd målsettingen for 2020.

Ser man på årets kjønnsbalansesituasjon i vitenskapelige stillinger er det stor variasjon mellom fakultetene. 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 2019

Komité for likestilling og mangfold har fortsatt sitt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering ihht handlingsplan for 2018-2021 (Likestilling, mangfold og inkludering ved NMBU 2018-2021). Komitéen har vært ledet av prorektor for forskning og budsjettet til likestilling, mangfold og inkludering har vært som tidligere 1.4 millioner.

NMBU identifiserte i 2018 kvinnelige førsteamanuenser som faglig sett var i posisjon til å søke opprykk til professor innen utgangen av 2020. Basert på pre-evaluering av deres vitenskapelige CV og individuell handlingsplan, ble det i 2019 tildelt midler til skreddersydde tiltak. Slike kvalifiseringsprosjekt tar tid. Resultatene fra denne satsingen vil derfor antagelig ikke realiseres før i 2021/22.

For å styrke arbeidet med å inkludere utenlandske studenter og ansatte arrangerte NMBU i 2019 flere norskkurs og dekket dessuten utgifter til ansatte som ville ta Norskprøven. Det ble også arrangert et kurs i interkulturell kompetanse.

Det endelige resultatet av fjorårets tildeling av midler til Fakultet for Realfag og Teknologis pilotprosjekt, som gikk ut på å øke kvinneandelen i søkertilfanget til førsteamanuensis stilling ved hjelp av marked-search, er ennå ikke kjent. Det er likevel holdepunkter for at marked-search kan være til god assistanse for fakultetenes letekomitéer (ref. handlingsplan for 2018-2021).

NMBU har i 2019 fortsatt sitt arbeide for å realisere inkluderingsdugnaden der målet er at minst 5% av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller betydelig hull i CV-en. Inkluderingsdugnaden har vært tema i forskjellige fora, bl. gjennom informasjonsrunder med alle ansatte som er involvert i ansettelsesprosesser. Alle NMBUs utlysningstekster uttrykker dessuten ønske om et arbeidsmiljø preget av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne, kulturell bakgrunn eller periode utenfor arbeidslivet.

3. Resultater

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

Tabell 2 på neste side viser kjønnsbalanse og -lønnssammenligninger av ulike stillingskategorier. Lønnsmessig ligger kvinner i administrative stillinger i 2019 noe under menn (8-14%). Kvinner i lederstillinger har tidligere ligget noe over menn i lønn, men denne forskjellen er noe utjevnet fra i fjor til i år. Når det gjelder de vitenskapelige stillingene er lønnsnivået tilnærmet likt for kvinner og menn.

Det kan bemerkes at antall årsverk førsteamanuenser og forskere har økt og det samme har kvinneandelen. Kvinneandelen holder seg høy for stipendiater (60%) mens antall årsverk og kvinneandelen av postdoktor har sunket noe fra i fjor.

Som også tabell 1 viser har NMBU hatt en progresjon i andelen årsverk av kvinner i professorstillinger sett opp mot målsettingen for 2020, bortsett fra siste året. Andelen kvinnelige førsteamanuenser og forskere har fremdeles en positiv utvikling og oppfyller målsettingen med god margin. Professor II-andelen av kvinner har også hatt en positiv utvikling men har ikke ennå nådd målsettingen for 2020.

Til tross for skreddersydde tiltak for kvinnelige førsteamanuenser beskrevet i kap. 2 synes målet om å nå 30% kvinnelige professorer innen utgangen av 2020 vanskelig. NMBU har dessuten fått økt i antall mannlige professorer gjennom tilsetting og opprykk, noe som igjen påvirker andelen kvinnelige professorer negativt.

Tabell 2. Kjønnsbalanse og -lønnssammenligninger (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	2019	55	1638	579	647	90
	2018	55	1611	555	628	88
Administrative stillinger	2019	73	327	607	707	86
	2018	73	321	584	683	85
Lederstillinger	2019	53	19	1083	1067	102
	2018	58	19	1079	1001	108
Mellomleder-stillinger	2019	61	48	741	825	90
	2018	54	43	738	819	90
Saksbehandler/ Utrederstillinger	2019	78	259	571	626	91
	2018	77	258	546	504	90
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	2019	82	40	420	420	100
	2018	80	45	402	405	99
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ingeniører inkl.)	2019	53	378	491	535	92
	2018	55	366	469	513	91
Førsteamanuensis	2019	51	164	694	710	98
	2018	49	154	674	687	99
Professor	2019	26	198	856	860	100
	2018	26	198	833	835	100
Forsker	2019	47	120	608	605	101
	2018	44	110	596	588	101
Stipendiat (ph.d.)	2019	60	228	488	487	100
	2018	61	224	471	470	100
Postdoktor	2019	43	72	564	560	101
	2018	51	89	547	547	100

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 2019 (avrundet til heltall og justert i etterkant av DBH rapportering. Lønn i 1000 kroner).

3.2 Kjønnsbalanse fordelt på fakultetene

Tabell 3. Kvinneandelen av totalt antall årsverk i ulike stillingskategorier fordelt på fakultetene

	Førsteamanuensis		Postdoktor		Professor		Stipendiat	
	% kv årsverk	Tot ant årsverk	% kv årsverk	Tot ant årsverk	% kv årsverk	Tot ant årsverk	% kv årsverk	Tot ant årsverk
Fakultet for biovitenskap	45,0 %	11,1	38,5 %	13,0	41,9 %	28,4	60,0 %	32,5
Handelshøyskolen	35,2 %	14,2	100,0 %	1,0	13,2 %	15,2	50,0 %	16,0
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	52,9 %	8,5	44,9 %	24,5	19,0 %	21,0	69,1 %	35,6
Fakultet for landskap og samfunn	52,8 %	37,7	70,6 %	6,8	35,8 %	33,0	66,4 %	29,0
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	37,7 %	13,3	11,8 %	10,2	26,3 %	41,9	64,9 %	38,0
Fakultet for realfag og teknologi	23,3 %	25,7	42,9 %	7,0	19,8 %	26,3	22,0 %	27,3
Veterinærhøgskolen	72,1 %	53,8	54,3 %	9,2	16,1 %	31,0	71,1 %	49,6
Grand Total	51,2 %	164,2	43,2 %	71,7	25,9 %	196,8	60,2 %	227,9

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 2019 (justert i etterkant av DBH rapportering).

Som vist i tabell 3 er det store variasjoner i kvinneandelen i stillinger mellom fakultetene. Dette gjelder også professorstillinger.

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

NMBU har med et par unntak, en rimelig høy kvinneandel innenfor rekrutteringsstillinger.

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 høyskolesektoren. Av tabell 4, ser vi at totalt antall midlertidige årsverk (for begge kjønn samlet) har økt noe siden 2018. Andelen kvinner i midlertidige stillinger er spesielt høyt på administrative- og saksbehandler/utrederstillinger.

Tabell 4. Andel kvinner i ulike stillingskategorier i midlertidige stillinger

	2018		2019	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	61	218	60	226
Administrative stillinger	82	45	81	39
Saksbehandler/ Utrederstillinger	81	44	81	39
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	60	5	0	1
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ingeniører inkl.)	67	63	58	69
Undervisning-, forsknings- og formidlingsstillinger¹	52	93	57	107
<i>Førsteamanuensis</i>	28	5	48	7
<i>Professor</i>	67	2	40	3
<i>Forsker</i>	47	61	56	65
<i>Universitetslektor</i>	58	15,3	64	29

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 2019 (avrundet til heltall og justert i etterkant av DBH rapportering). Åremål og professor II stillinger er utelatt

¹ Alle stillingskoder i DBHs stillingskategori 1

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

Som ledd i rapporteringsplikten NMBU har som statlig organ, er det utarbeidet en kjønnssammenligning av NMBU ansatte i deltid, i midlertidig ansettelse, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.

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

	Deltid		Midlertidig ansettelse*		Foreldrepermisjon**		Legemeldt sykefravær	
Kolonne	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn
2019	18,8	18,9	19,1	15,4	71,2	28,8	3,4	1,5
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 2019 (avrundet til heltall). * Åremål og professor II stillinger er utelatt ** Andelen av total foreldrepermisjon som benyttes av hvert kjønn

Som tabellen viser er nivået tilnærmet likt kjønnsmessig når det gjelder deltid, men kvinner ligger over mht. midlertidig ansettelse, foreldrepermisjon og legemeldt fravær.

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 2014-2019

	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	1.amanu-	Professo	1.amanu-	Professor	1.amanu-	Professor	1.amanu-	Professor
NMBU	46	22	47	24	49	26	52	26
UIB	45	25	46	27	49	29	47	30
UIO	48	31	48	32	49	33	49	33
UIS	50	26	50	26	50	30	52	34
UIT	47	32	48	33	48	35	48	38
UIA	45	25	46	27	48	27	49	29
NI	46	25	46	26	49	30	51	28
NTNU	42	24	42	25	44	26	45	26
OsloMet	na	na	na	na	62	56	61	52
USN	na	na	na	na	52	31	54	28

Kilde: NMBUs 2019 tall er fra NMBUs datavarehus, oktober 2019 og justert i etterkant av DBH rapportering. De andre universitetene er fra DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober 2019. (Alle tall er avrundet til heltall)

NMBU ligger fremdeles lavt med tanke på andel kvinnelige professorer. Av Norges 10 universiteter ligger 50% av disse på 30% eller over. OsloMet ligger fremdeles best an med 52% kvinnelige professorer men har hatt en nedgang siden i fjor.

Av tabellen ser vi også at andelen kvinnelige førsteamanuenser ved NMBU er noe over gjennomsnittet sammenligning med de andre universitetene. Også her er OsloMet dominerende med sine 61% kvinnelige førsteamanuenser.

3.6 Inkluderingsdugnaden

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 nyansettelser i staten med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. NMBU har i 2019 hatt 210 nyansettelser derav 0.48% personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Det er tydelig at for å etterkomme forventningene til dugnaden, må tiltakene forsterkes. I 2019 har det i stor grad handlet om informasjonsrunder med medarbeidere som er involvert i ansettelsesprosesser og personalkonsulentene som bistår i rekrutteringer.

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 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 selv om målet synes vanskelig å nå. Satsingen på å øke andelen kvinnelige professorer vil uansett ha høy prioritet fremover, både med skreddersydde tiltak for opprykk og ifm. rekruttering.

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

NMBU vil i 2019 fortsette sitt arbeide med inkluderingsdugnaden. Fra 1. januar 2020 er det lagt til rette for at man i rekrutteringssystemet kan krysse av for "hull i CV-en" på samme måte som man i dag gjør for "nedsatt funksjonsevne" noe som vil lette indentifiseringen av søkere i denne målgruppen. Endring i forskrift til statsansatteloven hvor det åpner for at kvalifikasjonsprinsippet kan fravikes også for søkere med «hull i CV-en», kan bidra positivt. NMBU vil innføre registreringsverktøyet som DIFI har utarbeidet for å følge rekrutteringsprosessen for disse målgruppene samt arbeide videre med å finne gode tiltak for å øke sitt bidrag til inkluderingsdugnaden.

Juni 2019 vedtok Stortinget en styrking av arbeidsgiveres aktivitets- og redegjøringsplikt. Endringene trådte i kraft 1. januar 2020. For å etterkomme dette, vil NMBU annet hvert år i tillegg til sin lønnskartlegging, kartlegge ufrivillig deltid.