Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2020



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 tråd med FNs bærekraftsmål.

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 2020.

NMBU oppnådde ikke sin langsiktige målsetting om minst 30 % kvinnelige professorer innen 2020. To av fakultetene har likevel nådd ambisjonen med god margin. Med unntak av et annet universitet, har de andre norske universitetene nådd målsettingen.

Satsingen på å øke andelen kvinnelige professorer vil fortsette å ha høy prioritet fremover. Resultatene av de igangsatte skreddersydde tiltakene for kvinnelige førsteamanuenser som aspirer til å søke opprykk til professor, vil sannsynligvis ikke vises før i 2021/22. I 2020 ble fakultetene tilbudt midler for å engasjere search-spesialister for å øke kvinneandelen blant søkere til ledige eller nye førsteamanuensis- og professorstillinger. Komité for likestilling og mangfold foretok også en utdeling av midler etter søknad til start stipend, kvalifiseringsstipend, tilbud om pre-evaluering og frikjøp for kvinnelige førsteamanuenser for å jobbe med opprykksøknad.

Når det gjelder førsteamanuenser ligger den kvinnelige andelen fremdeles godt over målsettingen på 40 %. Idet førsteamanuenser er rekrutteringsbasen for professoropprykk, er dette positivt.

Denne årsrapporten skal også imøtekomme rapporteringsplikten NMBU har som statlig organ når det gjelder til sitt arbeid med likestilling. Oversikten over kjønnsbalanse og –lønnssammenligninger viser at de innbyrdes lønnsforskjeller er relativ små innen de forskjellige stillingskategoriene. Størst forskjell finner vi innenfor de administrative gruppene.

Det er også utarbeidet en kjønnssammenligning av NMBU-ansatte i deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær. Når det gjelder deltid ligger kvinner noe høyere enn menn, men kvinner ligger noe lavere når det gjelder midlertidighet. Kvinner har mer legemeldt fravær enn menn og dette ser ut til å ha steget noe siste året. Kvinner tar ut betraktelig mer foreldrepermisjon enn menn.

Med referanser til regjeringens inkluderingsdugnad har NMBU i 2020 hatt 279 nyansettelser derav 0,71% personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en (disse i midlertidige stillinger). Dette er en liten forbedring fra i fjor, men for å etterkomme forventingene til dugnaden, som er 5 %, må tiltakene forsterkes. I 2020 har NMBU etablert kontakt med lokalt NAV kontor i håp om at et tettere samarbeid kan forbedre resultatet, et samarbeid som fortsetter fremover. Pandemien og bruk av hjemmekontor har nok dessverre tatt noe av fokuset vekk fra inkluderingsdugnaden.

NMBU skal i 2021 fortsette sitt arbeide med inkludering og mangfold, på alle områder nevnt over. NMBU vil dessuten gjøre en kartlegge av ufrivillig deltid.

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 2020, samt planer for videre arbeid. Den omhandler også NMBUs bidrag til å realisere regjeringens inkluderingsdugnad.

Hovedsatsningen for NMBU i 2020, som i årene tilbake til 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 vitenskapelige stillinger ved NMBU

Stillingskategori	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Mål 2020*
Professor	21%	21%	22%	24%	26% (25,9%)	26% (25,7%)	26% (25,6%)	>30%
Første-amanuensis	42%	46%	46%	47%	49% (49,0%)	51% (51,2%)	52% (52,4%)	>40%
Forsker	42%	36%	41%	41%	44% (43,5%)	47% (46,6%)	44% (44,1%)	>40%
Professor II	32%	37%	33%	35%	34% (34,1%)	37% (37,0%)	34 (34,0%)	>40%

*Kilde: NMBUs datavarehus, 2018-2020 justert i etterkant av DBH rapportering, (2014-2017 er DBH rapporteringstall, avrundet til heltall). * Målsetting fastsatt for UMB/NMBU*

Som tabell 1 viser har ikke NMBU hatt en progresjon i andelen årsverk av kvinner i professorstillinger de siste årene og målsettingen for 2020 er ikke innfridd. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har fremdeles en positiv utvikling og oppfyller målsettingen med god margin. Forsker- og Professor II andelen av kvinner har også hatt en positiv utvikling, bortsett fra siste året. Andel kvinner i forskerstillinger ligger over 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 2020

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 ansatte arrangerte NMBU i 2020 flere norskkurs og dekket dessuten utgifter til ansatte som ville ta Norskprøven. Nytt av året var et påfyllskurs på høyere nivå (C1/C2) for fast vitenskapelige ansatte slik at de ytterligere kunne profesjonalisere sine norskkunnskaper. Det ble også arrangert et kurs i interkulturell kompetanse.

I 2020 ble fakultetene tilbudt midler for å engasjere search-spesialister til å øke kvinneandelen blant søkere til ledige eller nye førsteamanuensis- og professorstillinger. To fakulteter tok imot dette tilbudet. I 2021 vi vi få utfallet av denne satsningen.

Komité for likestilling og mangfold foretok også en utdeling av midler etter søknad til start stipend, kvalifiseringsstipend, tilbud om pre-evaluering og frikjøp for kvinnelige førsteamanuenser for å jobbe med opprykksøknad.

NMBU har i 2020 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. NMBU har etablert kontakt med lokalt NAV kontor i håp om at et tettere samarbeid kan forbedre resultatet, et samarbeid som fortsetter fremover. Pandemien og bruk av hjemmekontor har nok dessverre tatt noe fokus vekk fra inkluderingsdugnaden.

Alle NMBUs utlysningstekster uttrykker som tidligere 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. De innbyrdes lønnsforskjeller er små innen de forskjellige stillingskategoriene. Størst forskjell finner vi innenfor de administrative gruppene.

Antall årsverk professor har sunket med 11% og kvinneandelen er uendret (26%). Stagnasjon i andelen årsverk av kvinner i professorstillinger resulterte i at målsettingen for 2020 ikke ble nådd. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har fremdeles en positiv utvikling og oppfyller målsettingen med god margin. Andelen av kvinnelige forskere er fremdeles over målsettingen, men for professor II har ikke NMBU nådd målsettingen for 2020. Målsettingstallene fremgår av tabell 1.

Det kan bemerkes at antall årsverk stipendiater økt noe, men kvinneandelen er uendret og høy (61%). Kvinneandelen av postdoktor er synkende.

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	2020	55	1647	588	651	90
	2019	55	1638	579	647	90
	2018	55	1611	555	628	88
Administrative stillinger	2020	74	339	618	707	88
	2019	73	327	607	707	86
	2018	73	321	584	683	85
Lederstillinger	2020	53	19	1092	1076	102
	2019	53	19	1083	1067	102
	2018	58	19	1079	1001	108
Mellomleder-stillinger	2020	61	50	761	845	90
	2019	61	48	741	825	90
	2018	54	43	738	819	90
Saksbehandler/ Utrederstillinger	2020	78	268	581	619	94
	2019	78	259	571	626	91
	2018	77	258	546	504	90
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	2020	85	41	424	426	100
	2019	82	40	420	420	100
	2018	80	45	402	405	99
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ingeniører inkl.)	2020	52	374	499	544	92
	2019	53	378	491	535	92
	2018	55	366	469	513	91
Førsteamanuensis	2020	52	165	704	718	98
	2019	51	164	694	710	98
	2018	49	154	674	687	99
Professor	2020	26	187	861	860	100
	2019	26	198	856	860	100
	2018	26	198	833	835	100
Forsker	2020	44	117	611	634	96
	2019	47	120	608	605	101
	2018	44	110	596	588	101
Stipendiat (ph.d.)	2020	61	235	499	500	100
	2019	60	228	488	487	100
	2018	61	224	471	470	100
Postdoktor	2020	40	77	564	564	100
	2019	43	72	564	560	101
	2018	51	89	547	547	100

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 2020 (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	50,0	10,0	50,0	16,0	37,2	36,6	48,0	32,7
Handelshøyskolen	42,7	12,4	63,0	2,7	8,2	12,2	50,9	16,7
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	47,4	9,5	39,4	19,8	19,0	21,0	65,8	38,0
Fakultet for landskap og samfunn	53,4	38,4	83,3	6,0	36,2	30,1	70,9	36,6
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	37,3	14,8	24,4	17,2	27.0	37,1	63,7	39,5
Fakultet for realfag og teknologi	25,7	31,1	14,3	7,0	20,6	25,3	43,3	32,3
Veterinærhøgskolen	77,3	48,5	37,5	8,0	18,2	33,0	74,0	49,3
Grand Total*	51,4	164,6	40,0	76,7	25,4	185,3	61,1	235,1

*Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 2020 (justert i etterkant av DBH rapportering). *På fakultetene*

Som vist i tabell 3 er det store variasjoner i kvinneandelen i forskjellige 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 stort sett 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 høgskolesektoren. Av tabell 4, ser vi at totalt antall midlertidige årsverk (for begge kjønn samlet) har sunket siden 2019. Andelen kvinner i midlertidige stillinger som var spesielt høyt på administrative- og saksbehandler/utrederstillinger i 2019 har hatt en positiv nedgang i 2020.

Tabell 4. Andel kvinner i ulike stillingskategorier i midlertidige stillinger

	2018		2019		2020	
	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk	% kvinner	Totalt antall årsverk
Totalt i virksomheten	61	218	60	226	53	177
Administrative stillinger	82	45	81	39	68	28
Saksbehandler/ Utrederstillinger	81	44	81	39	68	28
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	60	5	0	1	67	3
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ingeniører inkl.)	67	63	58	69	60	52
Undervisning-, forsknings- og formidlingsstillinger[1]	52	93	57	107	47	85
Førsteamanuensis	28	5	48	7	60	8
Professor	67	2	40	3	0	1
Forsker	47	61	56	65	42	55
Universitetslektor	58	15,3	64	29	54	20

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober tall (avrundet til heltall og justert i etterkant av DBH rapportering). 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, er det utarbeidet en kjønnssammenligning av NMBU ansatte i deltid, i midlertidig ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.

[1] Alle stillingskoder i DBHs stillingskategori 1

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**
2020	18,5	17,0	13,3	14,3	72,4	27,6	4,3	1,7
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 tall (avrundet til heltall). * Åremål og professor II stillinger er utelatt ** Andelen av total foreldrepermisjon som benyttes av hvert kjønn*

Som tabellen viser når det gjelder deltid ligger kvinner noe høyere enn menn, men kvinner ligger noe lavere når det gjelder midlertidighet. Kvinner har mer legemeldt fravær enn menn og dette ser ut til å ha steget noe siste året. Kvinner tar ut betraktelig mer foreldrepermisjon enn menn.

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 2017-2020

	2017	**2017**	**2018**	**2018**	**2019**	**2019**	**2020**	**2020**
	1.amanu-ensis	Professor	1.amanu-ensis	Professor	1.amanu-ensis	Professor	1.amanu-ensis	Professor
NMBU	**47**	**24**	**49**	**26**	**52**	**26**	**53**	**26**
UIB	**46**	**27**	**49**	**29**	**47**	**30**	**46**	**30**
UIO	**48**	**32**	**49**	**33**	**49**	**33**	**49**	**33**
UIS	**50**	**26**	**50**	**30**	**52**	**34**	**52**	**34**
UIT	**48**	**33**	**48**	**35**	**48**	**38**	**48**	**40**
UIA	**46**	**27**	**48**	**27**	**49**	**29**	**48**	**31**
NI	**46**	**26**	**49**	**30**	**51**	**28**	**50**	**32**
NTNU	**42**	**25**	**44**	**26**	**45**	**26**	**45**	**26**
OsloMet	**na**	**na**	**62**	**56**	**61**	**52**	**61**	**53**
USN	**na**	**na**	**52**	**31**	**54**	**28**	**55**	**31**

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktober tall. (Alle tall er avrundet til heltall)

NMBU ligger fremdeles lavt med tanke på andel kvinnelige professorer med sine 26%, uendret siden 2018. Av Norges 10 universiteter ligger 80% på 30% eller over. OsloMet ligger fremdeles best an med 53% kvinnelige professorer.

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 med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. NMBU har i 2020 hatt 279 nyansettelser derav 0.71% personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en (disse i midlertidige stillinger). Dette er en liten forbedring fra i fjor, men for å etterkomme forventingene til dugnaden, som er 5%, må tiltakene forsterkes. I 2020 har NMBU etablert kontakt med lokalt NAV kontor i håp om at et tettere samarbeid kan forbedre resultatet, et samarbeid som fortsetter fremover. Pandemien og bruk av hjemmekontor har nok dessverre tatt noe av fokuset vekk fra inkluderingsdugnaden.

4. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover

Arbeidet med likestilling og mangfold fremover vil i tillegg til krav fra offentlig myndigheter, være i tråd med NMBUs egne handlingsplaner for likestilling og mangfold, for øyeblikket handlingsplan for 2018-2021. Tiltak for å bevisstgjøre 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 opprettholdes.

Selv om NMBU har små innbyrdes lønnsforskjeller mellom kjønnene, bør arbeid med utjevning fortsatt ha et fokus.

NMBU vil dessuten fortsette sitt arbeide med inkluderingsdugnaden. Endring i forskrift til statsansatteloven hvor det åpner for at kvalifikasjonsprinsippet kan fravikes også for søkere med «hull i CV-en», kan bidra positivt. Rekrutteringssystemet NMBU bruker har dessuten mulighet for at søkerne kan krysse av for “hull i CV-en" på samme måte som “nedsatt funksjonsevne”, noe som vil lette identifiseringen av søkere i målgruppen. NMBU vil bruke verktøy og e-læringskurs fra DFØs Arbeidsgiverportal for å styrke sin innsats for inkludering. I 2020 har NMBU etablert kontakt med lokalt NAV kontor i håp om at et tettere samarbeid kan forbedre resultatet, et samarbeid som fortsetter fremover.

For å etterkomme Stortingets vedtak om styrking av arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt vil NMBU i 2021, i tillegg til sin lønnskartlegging, kartlegge ufrivillig deltid.

Vi vil i løpet av 2021 jobbe med en ny handlingsplan for neste periode. Det legges opp til å styrke posisjonen til dette arbeidet fremover.