



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2023



Innhold

Oppsummering.....	3
1. Aktiviteter i 2023	3
1.1 Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023.....	3
1.2 Opprykksprosjektet.....	4
1.3 Arrangementer og opplæringstiltak	4
1.4 Kartlegging av ufrivillig deltid	4
1.5 Kartlegging av universitetets arbeid med likestilling og mangfold	5
1.6 Utredning om senioransatte.....	5
2. Nøkkeltall	5
2.1 Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.....	5
2.2 Kjønnsbalanse i virksomheten og lønnskartlegging.....	7
2.3. Kjønnssammenligning av deltid, midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.....	8
2.4. Kartlegging av ufrivillig deltid	9
3. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover	9

Oppsummering

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. En felles innsats for en bærekraftig fremtid forutsetter at vi jobber aktivt for økt likestilling og mangfold.

I årsrapporten for likestilling, mangfold og inkludering er det gjort rede for NMBUs aktiviteter og måloppnåelse i 2023, samt organisasjonens ambisjoner om likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og inkludering. Rapporten er også utarbeidet med hensikt å innfri aktivitets- og redegjørelsesplikten.

I 2022 innfridde NMBU sitt mål om å oppnå 30% kvinnelige professorer og i 2023 økte prosenten til 31. Arbeidet med å ytterligere forbedre kjønnsbalansen i professorstillingen fortsetter i 2024 blant annet med Opprykksprosjektet, et karriereutviklingstiltak for kvinnelige førsteamanuenser som aspirerer til professor.

Hovedsatsingen for 2023 har i tillegg til Opprykksprosjektet vært som i 2022 «Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023» ledet av en midlertidig engasjert prosjektleder samt en arbeidsgruppe med en representant for hvert fakultet (likestilling- og mangfoldskontaktene). Hovedmålene for prosjektet er å få til et bedre kunnskapsgrunnlag og økt bevissthet rundt hvorfor og hvordan jobbe med likestilling, mangfold og inkludering (LIMA) ved NMBU. Resultatmålene for prosjektet er hentet fra handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2022-2025. Budsjettet til likestilling og mangfold har som tidligere vært 1,4 millioner.

1. Aktiviteter i 2023

1.1 Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023

I 2022 startet «Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023», en satsing på en mer aktiv tilnærming til arbeidet med likestilling og mangfold ved NMBU. Prosjektet ledes av en midlertidig engasjert prosjektleder, samt en arbeidsgruppe med syv likestilling- og mangfoldskontakter – en representant fra hvert fakultet. Prosjektet ble avsluttet medio 2023 grunnet svangerskapspermisjon.

Prosjektet hadde to overordnede mål: Det første målet handler om å legge grunnlaget for en langsiktig og systematisk strategi for arbeidet med likestilling og mangfold (LIMA), der et bedre kunnskapsgrunnlag og utarbeiding av rutiner står sentralt. Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2022-2025 er styringsdokumentet for dette arbeidet.

Det andre overordnede målet handler om bevisstgjøring, å få ansatte og studenter ved NMBU å føle eierskap til begrepene likestilling og mangfold, og oppmuntre til en levende diskusjon rundt tematikken.

Prosjektet hadde syv resultatmål for prosjektperioden, som alle er hentet fra Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2022-2025;

Resultatmål
1. Kompetanseheving og bevisstgjøring om likestilling og mangfold hos NMBUs ledere, råd og utvalg.
2. Tilrettelegge tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer.

3. Forbedre tilstedeværelsen av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold.
4. Øke kunnskapen om trakassering og seksuell trakassering samt NMBUs varslingssystemer.
5. Sammenstilling av nøkkeltall, relevante data og informasjonsmaterieil for likestilling og mangfold ved NMBU.
6. Utarbeiding og implementering av nye rutiner knyttet til systematisk arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.
7. Kvalitetssikring av Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2025.

Idet prosjektleder gikk ut i permisjon et halvår tidligere enn forventet, har ambisjonene for selve prosjektleveransene måtte justeres ned noe. Arbeidet med resultatmålene er i stor grad påbegynt og vil fortsette i perioden 2022-2025. Ved hjelp av frikjøpt kompetanse fra REALTEK, prioriteres det å se på hvordan NMBU kan organisere sitt LIMA-arbeid ved eksisterende ressurser og ved å sterkere knytte handlingsplanen opp mot fakultetenes egne årsplaner.

1.2 Opprykksprosjektet

I 2022 startet Opprykksprosjektet, initiert av rektor: en seminarserie for kvinnelige førsteamanuenser som aspirerer til professor på kort eller lengre sikt. Målet for Opprykksprosjektet er å øke andelen kvinnelige professorer ved NMBU. Prosjektet er tenkt som en rullerende seminarserie bestående av oppstartsseminar, karriereplanseminar, nettverkssamling og til slutt skrivesamlinger («writing retreats»).

I 2023 ble 2. runde seminarserie gjennomført og andelen kvinnelige professorer synes å utvikle seg i positiv retning.

1.3 Arrangementer og opplæringstiltak

For å øke bevisstheten rundt LIMA har NMBU i 2023 hatt diverse arrangementer og opplæringstiltak.

NMBU arrangerte årets likestillingskonferanse for forskningssektoren sammen med Høgskolen i Østfold (HiØ) på tema *Bærekraftig akademia gjennom likestilling, mangfold og inkludering*. Videre ble Rosa Kompetanse invitert til campus for å snakke om hvordan man på arbeidsplassen og i studiehverdagen kan opptre trygt og inkluderende med tanke på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. NMBU arrangerte dessuten en «diversity breakfast» under Prideuken i Ås.

Av opplæringstiltak kan det i tillegg til norsk kurs i regi av Folkeuniversitetet nevnes Karin Ellis, CEO i Ellis Culture, kurs i *hvordan arbeide med nordmenn* (Working with Norwegians) og *hvordan arbeide i flerkulturelle miljøer* (Ledelse av et flerkulturelt miljø).

Det er også blitt laget en animasjonsfilm om ubevisste fordommer i ansettelsesprosesser. Denne tilbys som ressurs i opplærings- og bevisstgjøringsøyemed ifm. selekteringsprosesser.

1.4. Kartlegging av ufrivillig deltid

I 2023 foretok NMBU for en kartlegging av ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes *deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer*.

Resultatet finnes i kapittel 2.4.

1.5. Kartlegging av universitetets arbeid med likestilling og mangfold

Ifm. årets HMS kartlegging og basert på handlingsplan 2022-2025 for likestilling, mangfold og inkludering, har enhetene ved universitetet blitt forespurt hvilke tiltak enheten har gjennomført for å øke inkludering, likestilling og mangfold i 2023 og hva de tenker bør vektlegges fremover.

Sammenlagt ser det ut som om organisasjonen i 2023 har jobbet med mangfolds-inkludering og hatt mangfolds-fokus i sine rekrutteringsprosesser. Dette har blant annet medført tilretteleggingstiltak og livsfasepregede avtaler mellom leder og ansatt. Innsats på bedring av kjønnsbalanse har også vært i fokus.

På forespørsel om hva som bør vektlegges fremover foreslås bevisstgjøring av handlingsplanen og mer systematisk arbeid i forhold til denne. ROS-analyse på utvalgt(e) arbeidsmiljørelatert(e) område(r) foreslås, og i første omgang antydes området psykososiale forhold. Språklig inkludering og bevisstgjøringstiltak rundt mangfold nevnes også.

1.6 Utredning om senioransatte

Etter forespørsel fra Kommunal- og distriktsdepartementet har NMBU stilt seg til rådighet som pilot ifm. en utredning om senioransatte (alderen 55–72 pr 31.12.23) i statlig tariffområde. Formålet med utredningen er å bidra til mer kunnskap om mulighetene for sen karriere i staten samt komme med anbefalinger til endringer eller tiltak som kan bidra til at flere senioransatte i staten får brukt sin kompetanse og jobber så lenge som mulig. Resultatet av utredningen vil bli omtalt i neste års LIMA rapport.

2. Nøkkeltall

2.1 Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

NMBU har lenge hatt en målsetting om at andelen kvinnelige professorer skal være høyere enn 30 %, og at andelen kvinnelige førsteamanuenser og forskere høyere enn 40 %.

Tabell 1. Utvikling kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved NMBU

Stillingskategori	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor	26,1%	26,5%	25,9%	27,1%	30,6%	31,1%
Førsteamanuensis	49,0%	50,4%	52,1%	52,9%	51,9%	47,7%
Postdoktor	50,4%	43,2%	40,0%	45,2%	49,1%	52,5%
Stipendiat	61,0%	60,2%	61,0%	59,6%	61,7%	60,4%
Forsker	43,5%	46,6%	44,1%	40,8%	46,4%	43,5%

Kilde: NMBUs datavarehus, 1. oktober 2023 (rapporterte DBH-tall som kan være justert i etterkant)
II-er stillingene er inkludert fom 2019

Som tabell 1 viser, ble målet om 30% kvinnelige professorer innfridd i 2022. I 2023 ser vi en ytterligere svak positiv økning her. Andelen kvinnelige førsteamanuenser har avtatt noe, en trend man må prøve å motvirke idet dette er rekrutteringsgrunnlaget til professorstillinger.

NMBU har på aggregert nivå en rimelig bra kjønnsbalanse innenfor forsker-, førsteamanuensis-, stipendiat- og postdoktorstillinger.

2.1.1 Kjønnsbalanse fordelt på fakultetene

Som vist i tabell 2 er det store variasjoner mellom fakultetene når det gjelder kvinneandelen i forskjellige vitenskapelige stillinger.

Dette gjelder også professorstillinger. Etter sammenligning med fjorårets rapportering ser man at de fleste fakultetene har hatt en stigning i andel kvinnelige professorer fra i fjor, bortsett fra KBM og REALTEK der andelen har gått ytterligere ned.

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.

Tabell 2. Kvinneandelen av totalt antall årsverk i ulike stillingskategorier fordelt på fakultetene

	Professor	Førsteamanuensis	Postdoktor	Stipendiat	Forskere
	% kv årsverk	% kv årsverk	% kv årsverk	% kv årsverk	% kv årsverk
Fakultet for biovitenskap	41,5	49,3	52,9	54,8	46,3
Handelshøgskolen	24,8	35,6	56,2	28,6	42,6
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	16,8	45,3	41,2	67,7	52,9
Fakultet for landskap og samfunn	48,5	51,1	50,0	57,8	33,3
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	29,3	39,7	58,3	65,2	48,1
Fakultet for realfag og teknologi	15,7	25,8	57,1	36,6	27,8
Veterinærhøgskolen	31,1	75,2	59,6	82,2	38,6

Kilde NMBUs datavarehus, oktober 2023. (rapporterte DBH-tall som kan være justert i etterkant)

2.1.2 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Tabell 3 viser en oversikt over norske universiteter og kjønnsbalanse mellom førsteamanuensis og professorer. Alle har i flere år hatt god kjønnsbalanse når det gjelder førsteamanuensisstillingen, og andelen kvinnelige professorer er sort sett oppadgående.

Tabell 3. Kvinneandelen (%) førsteamanuensis og professorer, norske universiteter i 2020-2023

	2020		2021		2022		2023	
	1.amanuensis	Professor	1.amanuensis	Professor	1.amanuensis	Professor	1.amanuensis	Professor
NMBU	52	26	52	26	51	30	47	31
UIB	46	30	47	31	45	35	45	36
UIO	49	33	49	35	49	36	49	37
UIS	52	34	53	36	53	36	54	36
UIT	48	40	49	42	52	42	52	46
UIA	48	31	49	31	48	33	53	33
Nord	50	32	54	29	54	33	57	36
NTNU	45	26	45	27	46	28	48	28
OsloMet	61	53	63	54	63	54	62	56
USN	55	31	53	35	54	37	55	37

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktobertall. (Alle tall er avrundet til heltall og ikke justert i ettertid). II-er stillingene er inkludert.

2.2 Kjønnsbalanse i virksomheten og lønnskartlegging

Som ledd i redegjørelsesplikten, har vi i tabell 4 sammenstilt en oversikt over kjønnsbalanse og lønnsammenligninger ved NMBU.

Når det gjelder kjønnsbalanse i virksomheten, er det et tydelig flertall kvinner i administrative, biblioteks-, stipendiat- og faglig-administrative lederstillinger. Ser man på professorer, ser vi det motsatte resultat, med en betraktelig høyere andel menn. Tabellen viser stillingskategoriene fordelt på grupper (basert på Database for Høyere Statistikk og Utdannings (DBH) stillingskodeinndeling), så det tabellen ikke viser er at det finnes variasjoner i kjønnsbalanse innenfor de ulike stillingskategoriene, f.eks. blant ingeniører.¹

Partene i lokale lønnsforhandlinger overvåker at det ikke skjer noen kjønnsbasert diskriminering når det gjelder lønn. Når det gjelder lønnsammenligninger, er det noen lønnsforskjeller i favør av kvinner, og noen i favør av menn, avhengig av stillingsgruppe. Totalt i virksomheten ligger kvinner 9% under menn i lønn. En av de fremste forklaringsfaktorene til det er at de mest lavtlønnede stillingskategoriene er kvinnedominert. Det motsatte kan gjelde Andre tekniske og administrative stillinger (AD3).

¹ For mer detaljerte tall henvises det til [Database for statistikk om høyere utdanning - DBH \(hkdir.no\)](https://hkdir.no) eller NMBUs datavarehus.

Tabell 4. Kjønnsbalanse og -lønnssammenligninger (faste og midlertidige til sammen) i utvalgte stillingskategorier i 2023

	Kjønnsbalanse		Lønn		
	% kvinner	Totalt antall årsverk	Gj. snitt lønn kvinne	Gj. snitt lønn mann	%kvinne lønn av mann
Totalt i virksomheten	56	1782	679	743	91
Teknisk-administrative stillinger (AD)*	74	411	672	744	90
Lederstillinger (AD1) (Teknisk/administrative)	56	52	880	1020	86
Administrative stillinger (AD2)	77	303	678	717	95
Andre tekniske og administrative stillinger (AD3) *	77	56	495	463	107
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)*	50	395	584	629	93
Biblioteksstillinger (ST1)	67	6	skjermet	skjermet	
Ingeniører (ST2)	50	389	582	629	93
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)*	50	976	719	783	92
Undervisnings- og forskerstillinger (UN1)	42	569	813	851	96
Professor	31	204	958	986	97
Førsteamanuensis	48	190	812	806	101
Forsker	44	114	701	710	99
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)	61	370	576	573	101
Stipendiat	60	262	566	558	102
Postdoktor	53	76	629	629	100
Faglig-administrative lederstillinger (UN3) ((pro)rektor, dekan og instituttleder)	70	24	1071	1224	96

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 1023. (rapporterte DBH-tall som kan være justert i etterkant) (Lønn i 1000 kroner). * [DBHs stillingskodeinndeling](#)

2.3. Kjønnssammenligning av deltid, midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær

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

	Deltid		Midlertidig ansettelse*		Foreldrepermisjon**		Legemeldt sykefravær	
	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn	% kvinner	% menn
2023	13,0	10,4	12,7	10,3	80,3	19,7	4,7	1,7
2022	14,1	11,3	12,2	10,2	74,5	25,5	4,7	1,8
2021	15,2	9,4	11,4	12,1	79,1	20,8	4,0	2,0
2020	16,0	10,7	13,4	13,7	72,4	27,6	4,4	1,7
2019	15,2	10,8	18,5	14,7	71,2	28,8	3,4	1,5
2018	16,6	11,7	20,0	14,7	84,6	15,4	3,5	1,5

Kilde: NMBUs datavarehus *alle stillingskoder eksl. bistillinger og åremålstillinger **Andelen av total foreldrepermisjon som benyttes av hvert kjønn

I tabell 5 ser vi kjønnsdelte tall på deltid, midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær. Når det gjelder deltid har tallene over tid vært nedadgående for kvinne, men ganske stabile for menn. Ser man på midlertidige ansettelser har den nedadgående trenden dessverre har stoppet opp for begge kjønn. Kvinner tar ut betraktelig mer foreldrepermisjon enn menn og har noe mer legemeldt fravær enn menn.

2.4. Kartlegging av ufrivillig deltid

I 2023 foretok NMBU igjen en kartlegging av ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes *deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.*

Det ble sendt ut et spørreskjema til alle ansatte med mindre enn 100% stilling. Svarprosenten (utfylte skjema) var 45 prosent.

Vi valgte å se bort ifra ansatte med hovedarbeidsgiver utenom NMBU eller ansatte som oppgav sykdom som grunn til deltid (selv om de kanskje ønsker seg en høyere stillingsprosent ved NMBU ideelt sett).

Av de 102 utfylte skjemaene registrerte vi 10 personer med ufrivillig deltid, 8 av disse er vitenskapelig ansatte, og kjønnsfordelingen er 3 kvinner og 7 menn. 5 av de 10 med ufrivillig deltid oppgir at årsaken til at de jobber ufrivillig deltid er at de ikke har blitt tilbudt høyere stillingsprosent av arbeidsgiver, mens 4 av de 10 med ufrivillig deltid oppgir at årsaken er at det ikke har vært noen ledige relevante heltidsstillinger å søke på.

NM

BU vil presentere resultatet for enhetene og forsøke å finne årsaken til situasjonen. Informasjon om deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling ifm. ny-ansettelser vil tydeliggjøres i kommende retningslinjer (NMBUsak).

3. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover

NMBU skal fortsette å jobbe med å innfri Handlingsplanen 2022-2025 og dermed oppfølging av de forsterkede kravene som har kommet fra norske myndigheter (Aktivitets- og Redegjøringsplikten), EU (Horisont Europa) og Norges forskningsråd. Det skal legges vekt på å etablere bedre rutiner for å jobbe langsiktig og systematisk med likestilling og mangfold i samarbeid med enhetene. I tillegg, fortsette å øke bevisstheten i organisasjonen om viktigheten av likestilling og mangfold for å oppnå best mulig arbeidsmiljø, forskning og undervisning. Ambisjonen er at gjennom økt kunnskap å oppnå en kultur der alle ansatte og studenter verdsettes, og har like muligheter.

Målsettingen om å øke andelen kvinnelige professorer opprettholdes.

Oppgraderingen av nettsiden vil være sentral for å spre kunnskap om nøkkeltall og aktiviteter, og tanken er at den brukes som et komplement til årsrapporten for likestilling, mangfold og inkludering.