



Norges miljø- og  
biovitenskapelige  
universitet

# Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2024



## Innholdsfortegnelse

Oppsummering .....	3
1. Aktiviteter i 2024 .....	3
1.1 Plan om forsterking av arbeid med aktivitetsplikten .....	3
1.2 Medarbeiderundersøkelse.....	3
1.3 Arrangementer og opplæringstiltak.....	4
1.4 Kartlegging av universitetets arbeid med likestilling og mangfold .....	4
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
3. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover .....	9

## Oppsummering

Menneskene er vår viktigste ressurs, og NMBU skal være en ansvarlig, attraktiv, inkluderende og mangfoldig organisasjon med et godt og likestilt lærings- og arbeidsmiljø. Universitetet skal bestå av faglig kompetente og ambisiøse ansatte og studenter som trives, respekteres og som får brukt og utviklet sine evner. Universitetsområdet skal være åpent og tilgjengelig og kjennetegnes ved faglige og sosiale møteplasser der vi sammen skaper en god NMBU-kultur.

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 2024, samt organisasjonens ambisjoner om likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og inkludering. Rapporten er også utarbeidet med hensikt å innfri aktivitets- og redegjørelsesplikten.

NMBU har et overordnet mål om kjønnsbalanse i alle stillingskategorier. Utfordringen ligger fremdeles spesielt på professorstillingene. Som delmål vil NMBU derfor jobbe for at innen 2030 å ha minimum 40% av det underrepresenterte kjønn førsteamanuenser og professorer på organisasjonsnivå. På fakultetsnivå vil man innen 2030 ha målsettingen på minimum 40% av det underrepresenterte kjønn førsteamanuenser og minimum 25% av det underrepresenterte kjønn professor.

På organisasjonsnivå er kvinner fremdeles det underrepresentative kjønn når det gjelder professorer, mens førsteamanuenser har kjønnsbalanse.

I 2024 ble det ansatt 1 person med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Dette er en nedgang fra 2020/2021. NMBU vil forsterke arbeidet her i etterkant av pågående omstillingsprosess med midlertidig ansettelsesstopp.

### 1. Aktiviteter i 2024

#### 1.1 Plan om forsterking av arbeid med aktivitetsplikten

I 2024 har NMBU jobbet med å planlegge forsterket arbeidet mtp aktivitetsplikten. Det planlegges en større spørreundersøkelse i 2025 på tema diskriminering, for i etterkant kunne aktivt, målrettet og planmessig arbeide for likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Enhetene har utnevnt likestillingskontakter som sammen med hovedverneombud og tillitsvalgte vil danne en arbeidsgruppe her.

#### 1.2 Medarbeiderundersøkelse

Som i november 2021 ble det sent i 2024 gjennomført arbeidsmiljøundersøkelsen Medarbeider Tilfredshet Monitor (MTM) levert av Avonova Census. Formålet med undersøkelsen er å videreutvikle et arbeidsmiljø der medarbeiderne utvikler seg, er en god kollega og bidrar til NMBU's samfunnsoppdrag og strategi gjennom arbeidsglede og engasjement. For ledere er formålet å videreutvikle organisatoriske forhold og eget lederskap, for å fremme en slik utvikling i sin enhet.

Prosessen innebærer refleksjon over hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirker oss, hva som kjennetegner det psykososiale arbeidsmiljøet i dag for så å identifisere viktige bevarings- og utviklingsområder, samt velge aktiviteter for å følge dette opp.

### 1.3 Arrangementer og opplæringstiltak

NMBU har i sin lederopplæring om rekruttering inkludert mangfold og ubevist preferanse.

Som tidligere år har det vært arrangert norskkurs i regi av Folkeuniversitetet samt kulturkurset «Working with Norwegians» i regi av Ellis Culture. Kurset «ledelse av et flerkulturelt miljø» ble annonsert, men måtte droppes grunnet lite interesse.

Høstens arbeidsmiljøforedrag ble holdt av Julien Bourelle, som snakket om kultur og arbeidsmiljø.

### 1.4. 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 2024 og hva de tenker bør vektlegges fremover.

Av tiltak gjennomført nevnes arbeid med kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser og ved utnevning til råd og utvalg. Karriereplanlegging for kvinnelige førsteamanuenser og informasjonsmøter for stipendiater har også vært arrangert. Flere avdelinger har dessuten tatt imot kandidater til arbeidstrening.

Organisasjonen har i 2024 delt ut likestilling- og mangfoldsmidler etter søknad. De fleste søknadene omhandlet tiltak som over tid skal bedre kjønnsbalansen blant professorer. En enhet søkte og fikk midler til å arrangere teambuidling i en flerkulturell avdeling.

Ut over dette er det også kartlagt universell utforming av utearealene på campus og tilrettelagt for rullestolbrukere i et eldre bygg som benyttes av både ansatte og studenter.

Språkinkludering utover norsk kurs, som f.eks. forum for ikke-norsk talende ansatte, oversettelse av viktig informasjon til engelsk og arrangementer på engelsk eller arrangementer med engelsk teksting beskrives også.

Pride ble selvsagt markert.

På forespørsel om hva som bør vektlegges fremover nevnes økt medbestemmelse i endringsprosesser som f.eks. kontorplassering. Det ønskes dessuten rom for økt mobilitet innad på universitetet. Tall og fakta rundt kjønnsbalanse og ikke-norskspråklige ansatte, bør være lettere tilgjengelig. Universal utforming av bygg og campus etterlyses også, i tillegg til tilrettelagte nettsider. Det nevnes behov for økt språklig inkludering, herunder engelsk versjon av nettsideinformasjon

## 2. Nøkkeltall

### 2.1 Kjønnbalanse i vitenskapelige stillinger

NMBU har et overordnet mål om kjønnbalanse i alle stillingskategorier. Utfordringen ligger spesielt på professorstillingene. Som delmål vil NMBU derfor jobbe for at innen 2030 å ha minimum 40% av det underrepresenterte kjønn førsteamanuenser og professorer på organisasjonsnivå.

Tabell 1. Utvikling kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved NMBU

Stillingskategori	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1013 Professor	26,3 %	25,8 %	27,7 %	29,7 %	31,3 %	31,3 %
1011 Førsteamanuensis	50,3 %	51,9 %	52,7 %	52,4 %	48,3 %	48,6 %
1352 Postdoktor	48,2 %	41,5 %	43,3 %	48,3 %	50,5 %	49,3 %
1017 Stipendiat	60,2 %	60,7 %	60,0 %	60,6 %	61,5 %	60,8 %
1109 Forsker	50,1 %	46,0 %	41,5 %	47,0 %	45,0 %	46,7 %

Kilde: NMBUs datavarehus, 1. oktober 2024(**rapporterte DBH-tall som kan være justert i etterkant**)  
II-er stillingene er inkludert

Som tabell 1 viser, er det tidligere målet om 30% kvinnelige professorer, som er det underrepresenterte kjønn her, innfridd. Det er derimot langt igjen til det nye målet for 2030. Andelen kvinnelige førsteamanuenser, som så vidt er det underrepresenterte kjønn her i 2024, er godt innenfor det nye målet for 2030. Det er også rimelig bra kjønnbalanse i de andre stillingene i tabellen.

#### 2.1.1 Kjønnbalanse fordelt på fakultetene

Ny målsetting fastsatt i 2024 sier at på fakultetsnivå vil man innen 2030 ha minimum 40% av det underrepresenterte kjønn førsteamanuenser og minimum 25% av det underrepresenterte kjønn professor.

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

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

	1013 Professor	1011 Førsteamanuensis	1352 Postdoktor	1017 Stipendiat	1109 Forsker
	% kvinnelige årsverk	% kvinnelige årsverk	% kvinnelige årsverk	% kvinnelige årsverk	% kvinnelige årsverk
Fakultet for biovitenskap (BIOVIT)	43,7 %	58,0 %	48,7 %	54,9 %	45,5 %
Handelshøyskolen (HH)	20,2 %	38,8 %	54,3 %	27,2 %	100,0 %
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap (KBM)	18,1 %	45,6 %	42,2 %	71,7 %	52,9 %
Fakultet for landskap og samfunn (LANDSAM)	51,8 %	50,1 %	55,4 %	56,2 %	43,1 %
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning (MINA)	30,3 %	37,8 %	49,9 %	61,8 %	49,8 %
Fakultet for realfag og teknologi (REALTEK)	11,7 %	26,2 %	47,0 %	36,6 %	31,6 %
Veterinærhøgskolen (VET)	30,2 %	75,1 %	54,2 %	80,6 %	48,0 %

Kilde NMBUs datavarehus, oktober 2024. (rapporterte DBH-tall som kan være justert i etterkant)

Når det gjelder professorstillinger så har BIOVIT, LANDSAM, MINA og VET allerede nådd målsettingen for 2030. Når det gjelder førsteamanuensis så har BIOVIT, KBM, LANDSAM og VET nådd 2030 målet.

Etter sammenligning med fjorårets rapportering ser man at BIOVIT, KBM, LANDSAM og MINA har hatt en stigning i andel kvinnelige professorer fra i fjor, mens ved HH, REALTEK og VET har hatt en nedgang. Når det gjelder førsteamanuensis så har alle fakultetene hatt en stigning bortsett fra LANDSAM og MINA.

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.

### 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 2021-2024

	2021		2022		2023		2024	
	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor	1.amanu- ensis	Professor
<b>NMBU</b>	52	26	51	30	47	31	48	32
<b>UIB</b>	47	31	45	35	45	36	45	37
<b>UIO</b>	49	35	49	36	49	37	50	38
<b>UIS</b>	53	36	53	36	54	36	54	37
<b>UIT</b>	49	42	52	42	52	46	51	47
<b>UIA</b>	49	31	48	33	53	33	54	35
<b>Nord</b>	54	29	54	33	57	36	55	38
<b>NTNU</b>	45	27	46	28	48	28	49	30
<b>OsloMet</b>	63	54	63	54	62	56	61	57
<b>USN</b>	53	35	54	37	55	37	56	38

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 teknisk-administrative AD bortsett fra lederstillingene (AD1). Det samme gjelder faglig-administrative lederstillinger (UN3) Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN4) og bibliotek- og stipendiatstillinger (ST1). 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 (ST2).

Partene i lokale lønnsforhandlinger er opptatt av at det ikke skjer noen kjønnsbasert diskriminering når det gjelder lønn. Når det gjelder lønnsammenligninger, er det likevel noen lønnsforskjeller i favør av kvinner, og noen i favør av menn, avhengig av stillingsgruppe. Den største forskjellen finner vi i teknisk-administrative lederstillinger (AD1) der kvinne ligger 14% lavere i lønn. Når det gjelder biblioteksstillinger (ST1) ligger kvinner 8% over menn i lønn. Forskjellen er derimot lavere innbyrdes i den enkelte stillingskode.

Totalt i virksomheten ligger kvinner 8% under menn i lønn. En av de fremste forklaringsfaktorene til det er at de mest lavtlønnede stillingskategoriene er kvinnedominert.

Tabell 4. Kjønnsbalanse og -lønnssammenligninger (faste og midlertidige til sammen) i utvalgte stillingskategorier i 2024

	Kjønnsbalanse		Lønn		
	% kvinner	Totalt antall årsverk	Snittlønn, kvinner	Snittlønn, menn	Kvinner i % av menn
<b>Teknisk-administrative stillinger (AD)</b>	<b>73,9 %</b>	<b>406,2</b>	<b>675 367</b>	<b>755 422</b>	<b>89,4 %</b>
Andre tekniske og administrative stillinger (AD3)	78,5 %	52,8	502 554	480 336	104,6 %
Administrative stillinger (AD2)	76,5 %	302,8	680 748	720 699	94,5 %
Lederstillinger (AD1)	53,1 %	50,6	885 169	1 025 426	86,3 %
<b>Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)</b>	<b>48,8 %</b>	<b>393,2</b>	<b>586 982</b>	<b>632 262</b>	<b>92,8 %</b>
Ingeniører (ST2)	48,4 %	385,9	585 533	632 682	92,5 %
Biblioteksstillinger (ST1)	64,5 %	6,5	676 015	625 811	108,0 %
<b>Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)</b>	<b>50,3 %</b>	<b>969,4</b>	<b>725 852</b>	<b>786 214</b>	<b>92,3 %</b>
Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN4)	87,7 %	13,7	651 446	621 912	104,7 %
Faglig-administrative lederstillinger (UN3) ((pro)rektor, dekan og instituttleder)	69,9 %	23,0	1 158 340	1 192 921	97,1 %
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)	60,0 %	360,9	577 822	577 066	100,1 %
1017 Sipiendiat	60,8 %	266,6	565 944	558 330	101,4 %
1352 Postdoktor	49,3 %	74,0	636 504	632 646	100,6 %
Undervisnings- og forskerstillinger (UN1)	42,5 %	571,9	817 642	854 118	95,7 %
1013 Professor	31,3 %	202,0	970 285	986 557	98,4 %
1011 Førsteamanuensis	48,6 %	187,4	818 940	816 401	100,3 %
1109 Forsker	46,7 %	94,8	697 596	700 254	99,6 %
<b>Totalt i virksomheten</b>	<b>55,4 %</b>	<b>1 768,8</b>	<b>684 010</b>	<b>745 865</b>	<b>91,7 %</b>

Kilde: NMBUs datavarehus, oktober 2024. (rapporterte DBH-tall som kan være justert i etterkant) (Lønn i 1000 kroner). [DBHs stillingskodooversikt](#)

### 2.3. Kjønnssammenligning av deltid, midlertidige ansettelse, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær

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

År	Kjønn	% midlertidige årsverk*	Legemeldt sykefravær	% foreldrepermisjon**	% deltidsansatte ***
2021	Kvinne	11,7 %	5,1 %	84,6 %	11,9 %
	Mann	13,9 %	2,5 %	15,4 %	14,6 %
2022	Kvinne	10,9 %	5,9 %	78,3 %	11,3 %
	Mann	11,2 %	2,6 %	21,7 %	15,5 %
2023	Kvinne	12,1 %	5,8 %	79,8 %	10,5 %
	Mann	10,4 %	2,4 %	20,2 %	14,7 %
2024	Kvinne	11,8 %	5,9 %	80,3 %	9,4 %
	Mann	10,8 %	2,5 %	19,7 %	14,0 %

Kilde: NMBUs datavarehus \*alle stillingskoder eksl. bistillinger og åremålsstillinger \*\*andelen av total foreldrepermisjon som benyttes av hvert kjønn \*\*\*kontraksprosent mindre enn 100



I tabell 5 ser vi kjønnsdelte tall på midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon, legemeldt sykefravær og deltid. Tallene viser ingen tydelig trend, men når det gjelder deltid har tallene de siste par årene vært noe nedadgående for begge kjønn. Kvinner tar ut betraktelig mer foreldrepermisjon enn menn og har noe mer legemeldt fravær enn menn.

### 3. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover

NMBU har et overordnet mål om kjønnsbalanse i alle stillingskategorier med delmål å innen 2030 å ha minimum 40% av det underrepresenterte kjønn førsteamanuenser og professorer på organisasjonsnivå. På fakultetsnivå vil man innen 2030 ha målsettingen på minimum 40% av det underrepresenterte kjønn førsteamanuenser og minimum 25% av det underrepresenterte kjønn. Utfordringen ligger spesielt på professorstillingene. Siden NMBU nå går inn i en fase med omstilling, ansettelsesstopp og nedbemanning, blir dette arbeidet spesielt utfordrende. Det vil likevel satses på karriereutvikling og opprykkseminarer for det underrepresenterte kjønn som aspirerer til professor.

NMBU skal fortsette å jobbe med å innfri Handlingsplanen 2022-2025 og derigjennom oppfølging av de forsterkede kravene som har kommet fra norske myndigheter (Aktivitets- og Redegjørelsesplikten), EU (Horisont Europa) og Norges forskningsråd.

I 2024 ble det ansatt 1 person med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Dette er en nedgang fra 2020/2021 (inkluderingsdugnaden). NMBU vil forsterke arbeidet her i etterkant av pågående omstillingsprosess med midlertidig ansettelsesstopp.

I 2025 skal NMBU igjen gjennomføre en kartlegging av ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Kartleggingen vil forbedres gjennom å innhente organisasjonstilhørighet. I mellomtiden har informasjon om deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling ifm. ny-ansettelser, blitt tydeliggjort i godkjenningssprosessen for rekruttering.

Det planlegges som tidligere nevnt også en større spørreundersøkelse i 2025 på tema diskriminering, for i etterkant kunne aktivt, målrettet og planmessig arbeide for likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Enhetene har utnevnt likestillingskontakter som sammen med hovedverneombud og tillitsvalgte vil danne en arbeidsgruppe her.

Utarbeidelse av ny handlingsplan for 2026-2029 og oppgraderingen av likestilling- og mangfoldnettsiden vil også være satsingsområde.