



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Årsrapport likestilling, mangfold og inkludering NMBU 2022



Innhold

Oppsummering.....	3
1. Aktiviteter i 2022	3
1.1 Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023.....	3
1.2 Organisering av arbeidet.....	5
1.3 Opprykksprosjektet.....	5
1.4 Kommunikasjon og arrangementer	5
2. Nøkkeltall.....	6
2.1 Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.....	6
2.2 Kjønnsbalanse i virksomheten og lønnskartlegging.....	8
2.3. Kjønnssammenligning av deltid, midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær.....	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 2022, samt egne ambisjoner om likestilling, kjønnsbalanse, mangfold og inkludering. Rapporten er utarbeidet med hensikt å innfri aktivitets- og redegjørelsesplikten. Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)?

- ARP innebærer at NMBU som offentlig arbeidsgiver må jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, samt redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten.
- Som ledd i redegjørelsesplikten er det utarbeidet en kjønnsammenligning av NMBU-ansatte i deltid, midlertidige ansettelser, foreldrepermisjon og legemeldt sykefravær, samt en lønnskartlegging. Redegjørelsesplikten, og nøkkeltallene i rapporten, omfatter altså kun kjønn.
- Derimot gjelder aktivitetsplikten alle diskrimineringsgrunnlagene som er oppstilt i likestillings- og diskrimineringsloven: nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon.

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

Hovedsatsingen for 2022 har vært å starte i gang «Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023», som ledes 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 vi trenger å jobbe med likestilling, mangfold og inkludering ved NMBU. Resultatmålene for prosjektet er hentet fra handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2022-2023. Budsjettet til likestilling og mangfold har som tidligere vært 1,4 millioner.

1. Aktiviteter i 2022

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 har to overordnede mål: Det første målet handler om å legge grunnlaget for en langsiktig og systematisk strategi for arbeidet med likestilling og mangfold, 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, som handler om å få ansatte og studenter ved NMBU å føle eierskap til begrepene likestilling og mangfold, og oppmuntre til en levende diskusjon rundt tematikken.

1.1.2 Prosjektets resultatmål

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

Resultatmål	Leveranser
Kompetanseheving og bevisstgjøring om likestilling og mangfold hos NMBUs ledere, råd og utvalg.	Integrering av likestillings- og mangfoldsperspektiver inn i eksisterende lederopplæring, alternativt eget opplegg. Gjøre tilgjengelig kunnskap om ubevisste preferanser for ansettelsesråd- og utvalg.
Tilrettelegge tiltak for å øke andelen kvinnelige professorer.	Bistå med faglig støtte til opprykksprosjektet for kvinnelige førsteamanuenser.
Forbedre tilstedeværelsen av kjønns- og mangfoldsperspektiver i forsknings- og undervisningsinnhold.	Kunnskapsheving og informasjonsmateriell tilgjengelig for både forskere og forskningsadministrasjon.
Øke kunnskapen om trakassering og seksuell trakassering samt NMBUs varslingssystemer.	Bistå med faglig støtte til Varsling- Mobbing og Trakasseringgruppen (VMT) som jobber med dette.
Sammenstilling av nøkkeltall, relevante data og informasjonsmateriell for likestilling og mangfold ved NMBU.	Bruke NMBU-nettsiden «Likestilling, mangfold og inkludering» aktivt for å holde ansatte og studenter oppdatert på aktiviteter og hva som jobbes med. Publisere utvalgte deler av nøkkeltall i form av grafiske fremstillinger på nettsiden, og som likestillingsoversikt i lederstyringsverktøyet Innsikt.
Utarbeiding og implementering av nye rutiner knyttet til systematisk arbeid med likestilling, mangfold og inkludering.	Lage et årshjul med de viktigste rutineene. Revidere årsrapporten for likestilling og mangfold, gjøre tilgjengelig kunnskap om Aktivitets- og Redegjørelsesplikten (ARP) og Gender Equality Plan (GEP).
Kvalitetssikring av Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2025.	Komme med anbefalinger om hvordan handlingsplanen kan oppdateres og etterfølges.

1.2 Organisering av arbeidet



I denne visuelle oversikten ser vi organisering av arbeidet med likestilling og mangfold ved NMBU i 2022. Prosjektleder samarbeider med likestillingskoordinator, likestillingsrådgiver og utpekte ressurser fra hvert fakultet – likestilling- og mangfoldskontaktene. Personal- og Organisasjonsavdelingen er fagavdelingen ansvarlig for likestilling og mangfold, og der prosjektet er forankret. Komiteen for likestilling, mangfold og inkludering ledes av rektor, møtes to ganger i året og har fortsatt sitt arbeid på overordnet nivå.

1.3 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»). Denne serien vil bli arrangert med gjentakende rulling over en 4-års periode. Det vil bli foretatt løpende vurdering av seminarene.

1.4 Kommunikasjon og arrangementer

For å oppmuntre til en levende diskusjon rundt relevansen av likestilling, mangfold og inkludering har en målsetning under 2022 vært å presentere prosjektet i ulike fora, samt å holde arrangementer på tematikken. Her er utvalg av presentasjoner, markeringer og arrangementer som har blitt holdt under året:

- Prosjektet har gitt innspill til NMBU sin nye strategi for 2023-2030.
- Prosjektet har blitt presentert i Arbeidsmiljøutvalget, IDF (tillitsvalgte), Universitetsstyret og Komiteé for likestilling, mangfold og inkludering.

- Prosjektet har bidratt i markeringene av Samenes nasjonaldag, FN-dagen for kvinner og jenter i forskning, den internasjonale kvinnekdagen og verdensdagen for psykisk helse.
- Det ble holdt et arrangement på tema kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning, for å belyse at NMBU har et bredt utvalg av forskning der dette er relevant.
- Det ble delt ut studentmidler med hensikten å oppmuntre til arrangementer og aktiviteter som belyste hvordan vi kan jobbe med likestilling og mangfold ved NMBU. Et eksempel var seminaret «Studying with Norwegians», en studenttilpasset variant av Karin Ellis' seminar «Working with Norwegians» for de ansatte, om norsk studie- og arbeidsplasskultur rettet mot studenter.

2. Nøkkeltall

2.1 Kjønnbalanse 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
Professor	26%	25%	26%	26%	30%
Førsteamanuensis	49%	51%	52%	52%	51%
Postdoktor	51%	45%	39%	46%	49%
Stipendiat	62%	61%	61%	59%	62%
Forsker	43%	47%	44%	41%	46,4 %

Kilde: DBH, oktober 2022

II-er stillingene er inkludert fom 2019

Som tabell 1 viser, ble målet om 30% kvinnelige professorer innfridd i 2022. Andelen kvinnelige forskere har økt, og NMBU har på aggregert nivå en god kjønnbalanse innenfor forsker-, førsteamanuensis-, og postdoktorstillinger. Det er en rimelig høy kvinneandel blant stipendiatene, noe NMBU deler med de fleste andre norske UHI-institusjoner.

2.1.1 Kjønnbalanse 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.

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	35,6	35,7	44,4	66,2	51,8
Handelshøyskolen	12,6	27,8	50,0	52,9	100,0
Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap	21,6	43,5	45,8	65,4	40,8
Fakultet for landskap og samfunn	40,7	53,8	66,7	62,8	81,2
Fakultet for miljøvitenskap og naturforvaltning	25,3	38,4	33,5	64,8	24,1
Fakultet for realfag og teknologi	20,2	26,6	66,7	33,6	20,0
Veterinærhøgskolen	19,2	72,9	62,2	67,9	41,6

Kilde: DBH, oktober 2022

2.1.2 NMBU sammenlignet med andre norske universiteter

Tabell 3 viser en oversikt over norske universiteter og kjønnsbalanse mellom førsteamanuensis og professorer. Her kan vi se at NMBU i flere år hatt god kjønnsbalanse når det gjelder førsteamanuensis-stillingen, og at vi i år har 30% kvinnelige professorer.

Tabell 3. Kvinneandelen (%) førsteamanuensis og professorer, norske universiteter i 2019-2022

	2019		2020		2021		2022	
	1.amanuensis	Professor	1.amanuensis	Professor	1.amanuensis	Professor	1.amanuensis	Professor
NMBU	51	25	52	26	52	26	51	30
UIB	47	30	46	30	47	31	45	35
UIO	49	33	49	33	49	35	49	36
UIS	51	33	52	34	53	36	53	36
UIT	48	38	48	40	49	42	52	42
UIA	49	30	48	31	49	31	48	33
Nord	51	28	50	32	54	29	54	33
NTNU	45	25	45	26	45	27	46	28
OsloMet	61	52	61	53	63	54	63	54
USN	54	29	55	31	53	35	54	37

Kilde: DBH, database for statistikk om høgre utdanning, oktobertall. (Alle tall er avrundet til heltall)
 II-er stillingene er inkludert fom 2019.

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 få 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.

Tabell 4. Kjønnsbalanse og -lønnsammenligninger (faste og midlertidige til sammen) i utvalgte stillingskategorier i 2022

	Kjønnsbalanse		Lønn		
	% kvinner	Totalt antall årsverk	Gj. snitt lønn kvinne	Gj. snitt lønn mann	%kvinne lønn av mann
Totalt i virksomheten	56	1762	633	695	91
Teknisk-administrative stillinger (AD)*	74	398	626	692	90
Lederstillinger (AD1) (Teknisk/administrative)	54	55	819	954	86
Administrative stillinger (AD2)	78	687	631	664	95
Andre tekniske og administrative stillinger (AD3)*	70	56	455	437	104
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)*	49	392	544	582	94
Biblioteksstillinger (ST1)	71	7	618	586	105
Ingeniører (ST2)	49	385	543	582	93
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)*	51	973	670	736	91
Undervisnings- og forskerstillinger (UN1)	43	565	758	801	95
<i>Professor</i>	30	192	916	921	100
<i>Førsteamanuensis</i>	51	190	761	759	100
<i>Forsker</i>	46	117	643	675	95
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)	60	373	537	543	99
<i>Stipendiat</i>	62	258	528	525	101
<i>Postdoktor</i>	49	88	586	594	99
Faglig-administrative lederstillinger (UN3) ((pro)rektor, dekan og instituttleder)	64	24	1087	1184	92

Kilde: NMBUs datavarehus. (Lønn i 1000 kroner). * [DBHs stillingskodeinndeling](#)

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

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
2022	16,9	18,2	12,1	10,6	74,5	25,5	4,3	1,7
2021	18,1	15,7	11,4	11,9	79,1	20,8	4,0	1,9
2020	18,7	17,0	13,6	13,7	72,4	27,6	4,3	1,7
2019	18,3	17,5	18,6	14,7	71,2	28,8	3,4	1,5
2018	19,2	18,6	20,2	14,7	84,6	15,4	3,5	1,5

Kilde: NMBUs datavarehus *alle stillingskoder ekskl. bistillinger og åremållstillinger **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 holdt seg ganske stabile for begge kjønn over tid, men for menn har det økt litt siden i fjor. Når det gjelder midlertidige ansettelser er trenden nedadgående for begge kjønn, dog med en mindre økning for kvinner i 2022 sammenlignet med i fjor. Kvinner tar ut betraktelig mer foreldrepermisjon enn menn og har noe mer legemeldt fravær enn menn.

I 2020 ble aktivitets- og redegjøringsplikten forsterket ved at arbeidsgivere skal kartlegge deltid og ufrivillig deltid i virksomheten annethvert år.

I fjor foretok NMBU for første gang en kartlegging av ufrivillig deltid. Definisjonen SSB bruker på ufrivillig deltid er «en deltidsansatt arbeidstaker som oppgir at han/hun ønsker lengre arbeidstid, og har forsøkt å oppnå lengre arbeidstid samt kunne begynne ganske raskt i en stilling med lengre arbeidstid». Undersøkelsen fikk forholdsvis lav svarprosent (37%) og mange oppga også sykdom som fremste årsak til ufrivillig deltid, noe som ikke inngår i SSBs definisjon. Til neste år vil vi vurdere kartleggingsmetode for å avdekke ufrivillig deltid. Et forslag er å involvere fakultetene og enhetene i større grad, og be dem rapportere inn erfaringer og tall på dette.

3. Likestillings- og mangfoldsarbeid fremover

Prosjekt likestilling og mangfold ved NMBU 2022-2023 fortsetter arbeidet i 2023 for å ferdigstille prosjektene påbegynt i 2022. NMBU skal også fortsette å jobbe med å etablere gode rutiner for å jobbe langsiktig og systematisk med likestilling og mangfold. I tillegg ønsker NMBU å 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.

En mulighet for ny inspirasjon og økt bevisstgjøring er at NMBU sammen med Høgskolen i Østfold vil arrangere den årlige likestillingskonferansen – Nettverkskonferansen, for forskningssektoren i 2023. Disse årlige likestillingskonferansene er åpne for alle, og er særlig aktuelle for likestillingsrådgivere og andre som jobber med likestilling og mangfold fra universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter.

Målsettingen om å øke andelen kvinnelige professorer opprettholdes. Opprykksprosjektet for kvinnelige førsteamanuenser fortsetter, og samler inn erfaringer underveis som vil være til gode også for andre vitenskapelige ansatte.

Oppfølging av de forsterkede kravene til en mer aktiv tilnærming til arbeidet med likestilling og mangfold som har kommet fra norske myndigheter (Aktivitets- og Redegjørelsesplikten), EU (Horisont Europa) og Norges forskningsråd vil være viktig i årene som kommer. Det vil være hensiktsmessig å se disse kravene og anbefalingene i sammenheng, og av høyeste prioritet å tilgjengeliggjøre informasjon og få på plass gode rutiner for oppfølging av disse. 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.

Handlingsplanen 2022-2025 er ment som et utgangspunkt for arbeidet videre, og skal revideres etter hvert som kunnskapsgrunlaget øker.