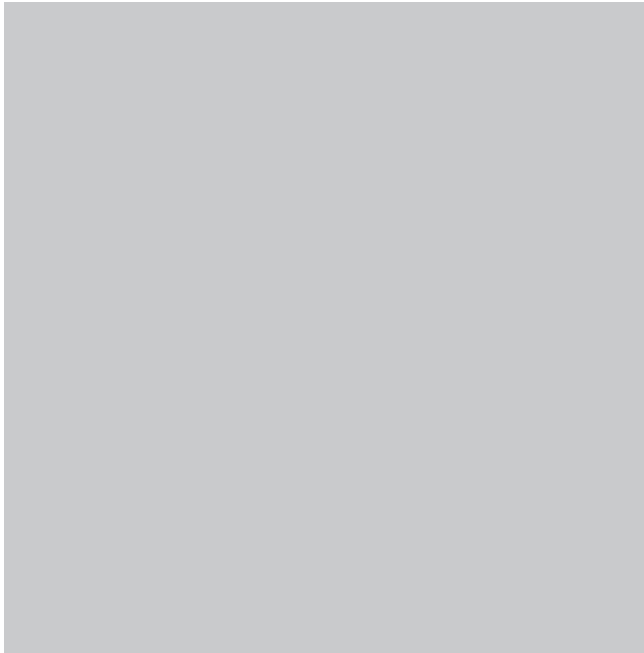


STATUSRAPPORT – KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER 2023



NHH



1 INNLEDNING

Dagens kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger representerer en viktig strategisk utfordring for NHH. Arbeidet for å bedre kjønnsbalansen er inkorporert i høyskolens kjerneaktiviteter, med solid forankring på styre- og ledelsesnivå. Utviklingen mht. kvinneandelen i fagstaben generelt, og i professorstillinger spesielt, må også sees i sammenheng med få ansatte i ulike stillingskategorier, lav turnover og få nytilsetninger. Dette gjør at utviklingen går senere enn ønsket, og at det forekommer svingninger både fra år til år og mellom stillingskategorier. Arbeidet for bedre kjønnsbalanse vies derfor et kontinuerlig fokus og sees i et langsiktig, men ambisiøst, perspektiv.

Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne rapporten er en statusrapport for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger ved NHH. Rapporten tilstreber å tilfredsstille redegjøringsplikten som NHH har etter likestillings- og diskrimineringsloven mht. kjønnslikestilling og EUs krav om rapportering gjeldende f.o.m. 2021. Kapittel 2 dokumenterer status for kjønnsbalanse gjennom utvalgte nøkkeltall. Kapittel 3 redegjør for gjennomførte tiltak etter handlingsplanen i 2023. Kapittel 4 presenterer planer for 2024. Det vises også til egne avsnitt i NHHs årsrapport for en mer kortfattet oversikt og vurdering av arbeidet for å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger.

2 STATUS 2023

2.1 Kjønnsbalanse i fagstaben

Tabell 1 viser andel kvinnelige ansatte i fagstaben, fordelt på stillingskategorier. Høyskolens ambisjon er at hvert kjønn skal være representert med minst 40 % i alle vitenskapelige stillingskategorier og på hvert institutt.

Totalt sett er tallene rimelig stabile og svakt stigende. Andelen kvinnelige stipendiater er på 54 %, en betydelig fremgang fra 2022, og med det også over 50 % for første gang. Andelen kvinnelige professorer er igjen tilbake til 20 % etter et dropp i 2022. Andelen kvinnelige postdoktorer skiller seg negativt ut, kvinneandelen er i 2023 27 % og med det lavere enn på mange år. Samlet sett er kvinneandelen et godt stykke under ambisjonen på 40 %.

Tabell 1 Andel kvinnelige ansatte i fagstaben og kvinneandel av totalt antall årsverk¹

	Resultater				
	2019	2020	2021	2022	2023
Stipendiat (%)	34 %	40 %	40 %	46 %	54 %
Postdoktor (%)	30 %	33 %	48 %	38 %	27 %
Førsteamanuensis (%)	33 %	29 %	32 %	34 %	35 %
Professor (%)	20 %	19 %	20 %	17 %	20 %
Professor II (%)	27 %	25 %	27 %	26 %	28 %
Kvinneandel i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger (UFF) (%)	29 %	30 %	33 %	33 %	34 %
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (%)	20 %	18 %	19 %	16 %	19 %
Kvinneandel av totalt antall årsverk (UFF og t/a) (%)	43 %	43 %	44 %	45 %	45 %

Kilde: DBH

Faste stillinger er preget av stabilitet, lav turnover og få nyansettelser. Disse faktorene, sammen med sterk konkurranse innen fagfeltet, både nasjonalt og internasjonalt, om dyktige kvinner, er viktige forklaringsfaktorer til en relativt konstant trend. Tallene er små og mindre endringer får dermed store utslag. Stillinger med en avgrenset ansettelsesperiode gir et noe større handlingsrom på kort sikt, noe som gjenspeiles i større variabilitet over tid. NHH har spesiell oppmerksomhet rettet mot kvinneandelen i stipendiat-, postdoktor- og professorstillinger. En rekke tiltak er rettet mot rekruttering til disse stillingskategoriene, samtidig som en utfordring både er tilgangen på kvinnelige søkere og sterk konkurranse. NHH erkjenner at aktivt, målrettet og langsiktig arbeid er nødvendig for å nå opp i den harde internasjonale konkurransen om godt kvalifiserte kvinner.

Høyskolens fagstab er organisert i seks institutter, Institutt for finans (FIN), Institutt for foretaksøkonomi (FOR), Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon (FSK), Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap (RRR), Institutt for samfunnsøkonomi (SAM) og Institutt for strategi og ledelse (SOL). Siden det er et lavt antall ansatte i hver kategori på instituttene, vil små endringer kunne gi store utslag på andeler. Tabell 2 viser årsverk utført av kvinner og totale årsverk i ulike vitenskapelige stillinger på hvert institutt i 2022 og 2023.

¹ Tallene for førsteamanuensis og professor i Tabell 1 inkluderer ikke rektoratet. Merk også at tallet for kategorien førsteamanuensis inkluderer både ordinære førsteamanuensisstillinger og bistillinger (førsteamanuensis II).

Tabell 2 Årsverk kvinnelige ansatte og totale årsverk i vitenskapelige stillinger per institutt 2023 og 2022

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL	SUM	%
Stipendiat	4,4 av 8	10 av 22	3 av 3	5 av 6	15 av 25,8	7 av 17	44,4 av 81,8	54 %
	2022 3,4 av 6,6	10 av 22	3 av 3	3 av 5	13 av 26	6 av 21	38,4 av 83,6	46 %
Postdoktor	1 av 8	4 av 13	-	1 av 8	4 av 13	2 av 3	12 av 45	27 %
	2022 2 av 5	4 av 11	-	1 av 8	4 av 10	4 av 5	15 av 39	38 %
Førsteamanuensis	2,2 av 7,5	1,4 av 10,1	5 av 6,1	3,2 av 12,2	4,3 av 10,1	3,7 av 10,6	19,8 av 56,5	35 %
	2022 1 av 7,1	2 av 11,1	5 av 5	3,4 av 10,3	4,4 av 10,8	2,8 av 9,6	18,6 av 53,9	34 %
Professor 1013	1 av 5,2	3 av 20	1,3 av 2,3	1 av 8	4 av 21	5 av 21	15,3 av 77,4	20 %
	2022 1 av 5,2	1 av 18	1,3 av 2,3	1 av 8,4	4 av 21	4 av 19	12,3 av 73,8	17 %
Professor 1404	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
	2022 -	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
Professor II	0 av 1,2	0,2 av 1,2	0,1 av 0,1	0,9 av 2,6	1,8 av 4,3	0,4 av 2,1	3,3 av 11,4	29 %
	2022 0 av 1,2	0,2 av 0,7	0,1 av 0,1	0,7 av 2,9	1,4 av 3,9	0,6 av 2,5	3,0 av 11,2	26 %
Instituttleder	0 av 1	0 av 1	1 av 1	0 av 1	0 av 1	0 av 1	1 av 6	17 %
	2022 0 av 1	0 av 1	1 av 1	0 av 1	0 av 1	0 av 1	1 av 6	17 %
Prorektor	-	1 av 2	-	-	0 av 1	-	1 av 3	33 %
	2022 -	1 av 2	-	-	0 av 1	-	1 av 3	33 %
Rektor	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
	2022 -	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
Forsker	-	-	-	-	1,3 av 4,1	-	1,3 av 4,1	32 %
	2022 0 av 1	0,8 av 2,8	0 av 0,5	0 av 1	0,3 av 0,3	-	1,1 av 5,5	19 %
Høgskolelærer mv	0 av 0,7	0 av 0,4	2,5 av 3,5	0,1 av 0,9	1 av 3	0 av 1,2	3,6 av 9,7	37 %
	2022 -	0 av 0,4	2,2 av 3,2	0,1 av 1	3 av 4	1 av 1,2	6,3 av 9,8	64 %
Sum	8,6 av 31,5	19,6 av 69,7	12,8 av 15,9	11,2 av 38,6	31,4 av 86,3	18,1 av 55,9	101,7 av 297,9	34 %
	2022 7,4 av 27,0	19,0 av 69,0	12,5 av 15,0	9,2 av 37,6	30,1 av 81,0	18,4 av 59,3	96,5 av 288,8	33 %

Kilde: DBH

Gruppen høyskolelærer mv inkluderer høyskolelærer, universitetslektor og vitenskapelig assistent

2.2 Rekruttering

Tabell 3 viser andel kvinner av nyansatte i fagstaben.

Tabell 3 Andel kvinner av nyansatte i fagstaben

	Resultater				
	2019	2020	2021	2022	2023
Stipendiat (%)	44 %	52 %	54 %	50 %	53 %
Postdoktor (%)	55 %	9 %	56 %	14 %	17 %
Førsteamanuensis (%)	40 %	11 %	33 %	40 %	50 %
Professor (%) (inkluderer ikke opprykk)	0 %	-	-	100 %	-

Kilde: NHH

Det ble dessuten ansatt én kvinne i stilling som universitetslektor. Totalt syv personer fikk opprykk til professor i 2023, herav tre kvinner.

NHHs ambisjon er 50 % kvinnelige nyansatte i hver stillingskode. Andelen kvinnelige nyansatte stipendiater er i 2023 på mer enn 50 % fjerde år på rad. Andelen nyansatte kvinnelige førsteamanuenser var i 2023 på 50 %, og andelen er dermed i tråd med ambisjonen. Til tross for målrettet arbeid var dessverre kvinneandelen kun 17 % blant nyansatte i postdoktorstillinger, mot 14,3 % i 2022, 56 % i 2021, 9 % i 2020 og 55 % i 2019. Prosenttallene baserer seg på et relativt lavt antall personer i hver kategori, noe som innebærer at små endringer kan få store prosentvise utslag. Høyskolen anser måltallet som ambisiøst, men realistisk i et lengre tidsperspektiv.

NHH har sterkt fokus på rekruttering av kvinner i innstegstillinger. Tanken er at en økt kvinneandel her på sikt vil bidra til økt rekruttering av kvinnelige førsteamanuenser og professorer. En forholdsmessig større andel kvinner enn menn blir innkalt til intervju og flyouts. Likevel har det vist seg svært utfordrende å tilsette kvinner i innstegstillinger. I 2023 var to av totalt syv ansatte i innstegstillinger kvinner, dvs. kun 28 %, mot 66,7 % i 2022 og 2021, 0% i 2020 og 20 % i 2019.

Tabell 4 viser søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju i 2023, der prosentene er oppgitt som prosent av totalen. Tabellen viser, sett i forhold til andel søkere, at en større andel kvinner enn menn ble innkalt til intervju.

Tabell 4 Søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju Tabell 2023

	Søkere				Innkalte til intervju			
	Menn		Kvinner		Menn		Kvinner	
Stipendiat	595	66,1 %	305	33,9 %	38	49,4 %	39	50,6 %
Postdoktor - ordinære	75	55,1 %	61	44,9 %	14	41,2 %	20	58,8 %
Postdoktor - innsteg	53	70,7 %	22	29,3 %	10	62,5 %	6	37,5 %
Førsteamanuensis - innsteg	35	81,4 %	8	18,6 %	7	63,6 %	4	36,4 %
Førsteamanuensis - ordinære	61	79,2 %	16	20,8 %	7	50,0 %	7	50,0 %
Universitetslektor	0	0,0 %	3	100,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %
Totalt	819	66,4 %	415	33,6 %	76	49,7 %	77	50,3 %

Kilde: NHH

I noen stillingstyper ansettes det også uten kunngjøring, jf. Tabell 5.

Tabell 5 Ansatte uten kunngjøring 2023

	Antall uten kunngjøring			
	Menn	Kvinner	Andel kv.	Totalt
Professor II (nye)	8	3	27 %	11
Førsteamanuensis II (nye)	9	3	25 %	12
Universitetslektor II (nye)	3	0	0 %	3
Postdoktor ordinær	1	0	0 %	1
Totalt	21	6	22 %	27

Kilde: NHH

2.3 Lønn

Tabell 6 viser gjennomsnittslønn i kroner for menn og kvinner, og NHH totalt. Kvinners gjennomsnittlige lønn angitt som andel av menns gjennomsnittlige lønn er oppgitt i siste kolonne. For hver stillingskategori oppgis også spredningstall. Årsakene til lønnsforskjellene er flere, herunder forskjeller i fagområder og forskjeller i ansiennitet.

Tabell 6 Gjennomsnittslønn totalt og kvinners gjennomsnittlige lønn angitt som andel av menns gjennomsnittlige lønn 2023 og 2022

Stilling	Menn				Kvinner				Gj.lønn kv i % av gj.lønn menn	
	Gj.snitt	STDAVVIK	MIN	MAX	Gj.snitt	STDAVVIK	MIN	MAX	2023	2022
Prof inkl 1404	1 068 799	156 501	797 832	1 400 064	1 056 585	158 190	893 772	1 424 280	98,9 %	97,2%
Professor II	909 107	76 756	776 500	1 070 800	879 767	86 010	701 700	1 047 200	96,8 %	98,00%
Førsteam inkl innsteg	830 119	62 186	660 000	960 108	808 962	75 447	708 828	978 756	97,5 %	100,0%
Førsteam II	741 420	90 298	604 300	1 030 380	749 952	71 419	665 300	884 433	101,2 %	
Univ.-lektor	656 711	116 172	531 800	761 520	634 832	49 735	599 664	670 000	96,7 %	
Univ.-lektor II	702 066	143 513	615 400	1 099 462	735 023	278 546	556 700	1 056 000	104,7 %	
Postdok inkl innsteg	742 174	44 410	649 900	795 552	748 021	31 676	693 936	787 776	100,8 %	117,2%
Stipendiat	560 003	23 071	531 800	599 664	559 375	21 826	531 800	599 664	99,9 %	99,9%
NHH TOT	796 454	222 607	378 600	1 791 050	703 009	179 140	409 600	1 479 240	88,3 %	

Kilde: NHH

2.4 Midlertidighet, deltid, sykefravær og aldersfordeling

I henhold til kravene til rapportering viser dette avsnittet statistikk for midlertidighet, deltid, sykefravær og aldersfordeling.

2.4.1 Midlertidige stillinger

Tabell 7 viser antall årsverk kvinnelige ansatte i midlertidige vitenskapelige stillinger, med fokus på førsteamanuensis og professor. Bistillinger på universitetslektor-, førsteamanuensis- og professornivå er utelatt, siden disse per definisjon innebærer en tidsbegrenset ansettelsesperiode. Likeledes har store stillingskategorier som stipendiat og postdoktor også en tidsbegrenset ansettelsesperiode og tas ikke med her. For hvert institutt vises totale årsverk, årsverk kvinner og årsverk midlertidig ansatte, samt andelen midlertidig ansatte og andel midlertidig kvinnelige ansatte av alle. Graden av midlertidighet er jevnt over svært liten.

Tabell 7 Årsverk midlertidige vitenskapelige stillinger og kvinneandel i midlertidige stillinger (unntatt bistillinger) per institutt 2023 og 2022

		FSK		FIN		FOR		RRR		SAM		SOL		SENTRAL ADM		Totalt	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Forsker	Totale årsverk	0,5		1,0		2,8		1,0		4,1						4,1	5,5
	Årsverk kvinner	0,0		0,0		0,8		0,0		1,3						1,3	1,1
	Årsverk midl. (alle)	0,5		1,0		2,8		1,0		4,1						4,1	5,5
	% midl. kv (alle)	0,0		0,0		100,0		0,0		100,0		100,0		100,0		100,0	100,0
	% midl. (alle)	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	100,0
Førsteam.	Totale årsverk	6,1	5,0	7,0	7,0	8,2	10,0	10,6	8,6	3,2	5,0	9,0	8,0	1,0	44,1	44,6	
	Årsverk kvinner	5,0	5,0	2,0	1,0	1,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	2,0	0,0	16,0	15,0	
	Årsverk midl. (alle)	0,1				0,2			2,0	0,2					0,5	2,0	
	% midl. kv (alle)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	
	% midl. (alle)	1,6	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	23,3	5,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	4,5	
Professor	Totale årsverk	2,3	2,3	5,2	5,2	20,0	18,0	8,0	8,4	23,0	23,0	21,0	19,0		79,4	75,8	
	Årsverk kvinner	1,3	1,3	1,0	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	4,0	4,0	5,0	4,0		15,3	12,3	
	Årsverk midl. (alle)	0,3	0,3	0,2	0,2				0,4	1,0	2,0				1,4	2,8	
	% midl. kv (alle)	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		1,6	2,0	
	% midl. (alle)	11,1	11,1	3,3	3,3	0,0	0,0	0,0	5,0	4,4	8,7	0,0	0,0		1,8	3,7	
Universitetslektor	Totale årsverk	3,5	3,2	0,7						1,0	1,0	1,0	1,0		5,2	5,2	
	Årsverk kvinner	2,5	2,2	0,0						0,0	0,0	0,0	1,0		2,5	3,2	
	Årsverk midl. (alle)	2,5	2,2	0,7						1,0	1,0	1,0	1,0		4,2	4,2	
	% midl. kv (alle)	100,0	100,0	0,0						0,0	0,0	0,0	100,0		100,0	100,0	
	% midl. (alle)	71,4	68,8	100,0						100,0	100,0	100,0	100,0		80,8	80,8	

Tall begge år er eks. åremålsstillinger, rektor, prorektor og instituttleder

Kilde: DBH

2.4.2 Deltid

Tabell 8 Viser antall kvinner og menn i deltid og antall ufrivillige i deltid for ulike stillingskoder. Merk at tallene i tabellen under er tall pr. 1.2.2024, og det er derfor ikke samsvar mellom tall i tabell 7 og tall i tabell 8. Det skal rapporteres om ufrivillig deltid. Med dette menes deltids-arbeid der den ansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. NHH har ingen medarbeidere i fast vitenskapelig stilling som jobber ufrivillig deltid.

Tabell 8 Viser antall kvinner og menn i deltid og antall ufrivillige i deltid for ulike stillingskoder

	Antall kv. deltid (herav antall ufrivillig deltid)	Antall menn deltid (herav antall ufrivillig deltid)
Stipendiater	4 (0)	5 (0)
Postdoktorer	0 (0)	0 (0)
Førsteamanuenser (både midlertidige og faste)	0 (0)	1 (0)
Professor (1013 og 1404, både midlertidige og faste)	0 (0)	0 (0)
Universitetslektor (både midlertidige og faste)	3 (0)	0 (0)
Sum	7 (0)	6 (0)

Kilde: NHH

Tallene inneholder midlertidige og faste stillinger. Bistillinger og ansatte på pensjonistkontrakt er ikke med.

Etter loven har deltidsansatte i faste stillinger rett til å bli vurdert for flere oppgaver, før det eksempelvis lyses ut en stilling. Dette innebærer at det normalt vil være få eller ingen i faste stillinger som er ufrivillig deltidsansatte.

Med hensyn til stipendiater kan det kun gis deltidsstilling dersom stipendiaten søker om dette. Søknad blir i de fleste tilfeller innvilget.

De fleste midlertidige ansatte i universitetslektorstilling er i deltidsstilling. Hjemmelen for ansettelse er som oftest et midlertidig undervisningsbehov.

2.4.3 Fravær (sykdom og foreldrepermisjoner)

Tabell 9 Fravær (dagsverk) etter fraværstype 2023 viser fravær i forbindelse med egen eller barns sykdom, samt foreldrepermisjon.

Tabell 9 Fravær (dagsverk) etter fraværstype 2023

	Foreldre permisjon		Syke barn		Sykefravær egenmeldt		Sykefravær legemeldt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Stipendiat	229	68	5	3	82	19	537	158
Postdoktor	0	467	4	0	4	4	11	0
Førsteamanuensis	0	183	7	0	14	10	282	33
Professor 1013	0	86	1	0	2	0	67	33
Professor 1404								
Professor II								

Kilde: NHH

2.4.4 Aldersfordeling

Tabell 10 viser antall årsverk i vitenskapelige stillinger, fordelt på aldersgrupper og kjønn. Antall årsverk kvinner av totalt, avrundede tall så langt som mulig.

Tabell 10 Aldersfordeling (2023)

Stilling\aldersgrupper	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84
Stipendiater	2 (5)	19 (38)	18 (27)	4 (10)	1 (1)	0	1 (1)	0	0	0	0	0	0
Postdoktor	0	2 (5)	6 (22)	4 (15)	0 (1)	0 (2)	0	0	0	0	0	0	0
Førsteamanuensis	0	0 (0,3)	2 (6)	3 (13)	3 (10)	5 (13)	1 (5)	4 (8)	1 (3)	0 (1)	0	0 (0,1)	0
Professor	0	0	0 (1)	1 (5)	2 (8)	3 (7)	0 (8)	8 (24)	0 (14)	1 (9)	0 (1)	0	0,25 (0,25)
Professor 1404	0	0	0	0	0	0	0	0	0 (1)	0 (1)	0	0	0
Professor II	0	0	0	0,2 (0,4)	0 (0,4)	1 (3)	1 (2)	1 (3)	0,2 (2)	0 (1)	0,05 (0,25)	0 (0,4)	0
Universitetslektor	0	0	0 (2)	0 (0,2)	1 (1)	1 (1)	0,1 (0,1)	0 (1)	0 (1)	0,5 (0,5)	0	0	0
Totalt	2 (5)	21 (43,3)	26 (58)	12,2 (43,6)	7 (21,4)	10 (26)	3,1 (16,1)	13 (36)	1,2 (21)	1,5 (12,5)	0,05 (1,25)	0 (0,5)	0,25 (0,25)

Kilde: NHH

2.5 Oppsummering status 2023

NHH har i en årrekke iverksatt omfattende tiltak for rekruttering av og kompetanseheving for kvinner (jf. kapittel 3). Kvinneandelen i faste stillingskategorier som førsteamanuensis og professor holder seg tross dette relativt stabilt og fortsatt lavt – hovedsakelig grunnet lav turnover og få nyansettelser, kombinert med hard konkurranse nasjonalt og internasjonalt om godt kvalifiserte kvinner. Andelen kvinner av nyansatte stipendiater er i 2023 på 53 %, mens andelen nyansatte postdoktorer, til tross for ulike tiltak, herunder at en større andel kvinner enn søkermasser tilsier, innkalles til intervju og flyouts, skiller seg negativt ut. NHH opprettholder sitt ambisiøse, langsiktige mål om at 50 % eller mer av alle nyrekrutterte til vitenskapelige stillinger innenfor hvert institutt skal være kvinner.

3 Tiltak 2023

Ny handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger ble iverksatt 1.1.2023. Handlingsplanen kobler likestilling tettere til NHHs strategi, og viser at likestilling er essensielt for at NHH skal å kunne nå alle NHHs strategiske mål for bærekraftig verdiskaping.

NHH har som hovedmål at likestilling integreres som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved høyskolen. Dette innebærer at mål og tiltak for likestilling på overordnet nivå integreres i alt arbeid med strategier, retningslinjer og planer. På instituttnivå er instituttlederne ansvarlige for at arbeidet integreres og forankres i fagmiljøet, og at det settes i verk tiltak som anses som formålstjenlige for å nå målene. Rekrutteringstiltak og ambisjonsnivået om kjønnsbalanse i vitenskapelig stab vies et kontinuerlig fokus med et langsiktig perspektiv.

Det er avsatt betydelige midler til likestillingstiltak, med et budsjett for 2023 på kr 1,3 mill. - fordelt med ca. kr 415 000 til sentrale tiltak og seminarer, kr 326 000 som incentivmidler til rekruttering (bistillinger og postdoktorer) og det resterende til annuumsmidler. Brukte midler utgjør omtrent kr 910 000. I tillegg kommer at kr 145 000 i annuumsmidler etter søknad er vedtatt overført til 2024. Underforbruket skyldes ellers primært periodisering av kostnader knyttet til årlige midler for likestillingstiltak og lavere kostnader enn budsjettet knyttet til likestillingsseminar. Nedenfor redegjøres for tiltak gjennomført i 2023.

3.1 Generelle tiltak for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

NHH jobber systematisk for å sikre likestilling på alle nivå. NHH arbeider med å rekruttere, utvikle og beholde høyt kvalifiserte og motiverte medarbeidere med solid og relevant kompetanse. NHH arbeider for mangfold langs alle dimensjoner, med særlig vekt på bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.

Kvinneandelen ved NHH totalt var i 2023 på 45 %. Rektors ledergruppe består av seks personer (rektor, tre prorektorer og to direktører), av disse er to kvinner. Av seks instituttledere er én kvinne. I administrasjonen er det i 2023, som i 2022, en overvekt av kvinnelige ledere.

3.1.1 Leder- og styrerelatert

Det er i 2023 gjennomført årlige utviklingssamtaler mellom rektoratet og instituttledelsen der handlingsplanen for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger er et obligatorisk tema. I disse samtalene ble instituttens likestillingstiltak drøftet. Likestilling har i 2023 også vært på dagsorden i forbindelse med ENGAGE-prosjektet. Det tilstrebes også at sammensetning av styrer, råd og utvalg skal sikre kvinner og menn lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser.

3.1.2 Nettverkstiltak og likestillingsseminarer

Ledelsen ved NHH oppfordrer og støtter lokalt initierte tiltak, gjennom avsetning av midler. I 2021 ble det for første gang lyst ut sentrale likestillingsmidler som instituttene kunne søke om. Det ble i 2021 avsatt kr 300 000 til tiltaket, og tildelt kr 370 000 til følgende tiltak:

- Institutt for finans: Formidlingsveiledning til juniorfagstab og ph.d.-studenter, prosjektleder Jøril Mæland. Instituttet har innen prosjektperioden gjennomført en del av de planlagte tiltakene. Ubrukte midler er tilbakeført til sentrale likestillingsmidler.
- Institutt for foretaksøkonomi: Prosjektet «Extending the Balance to the Roots», prosjektleder Evelina Gavrilova-Zoutman. Prosjektet er gjennomført. Ubrukte midler er tilbakeført til sentrale likestillingsmidler.
- Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon: Prosjektet «Kjønnslikestilling og mangfoldsledelse», prosjektleder Agnes Bamford. Tiltak ble gjennomført i 2021 og 2022. Ubrukte midler er tilbakeført til sentrale likestillingsmidler.

I 2022 ble det også avsatt kr 300 000 til lokalt initierte tiltak. Det ble kun mottatt én søknad og det ble tildelt kr 30 000 til prosjektet «Prosjekt for (kjønns)likestilt rekrutteringsstrategi ved SOL». Prosjektet løp ut november 2023.

Også i 2023 ble det avsatt kr 300 000 til lokalt initierte tiltak. Det ble mottatt to søknader som begge ble tildelt midler:

- Institutt for foretaksøkonomi: Prosjektet «Closing the Circle, CtC» ble tildelt kr 70 000. Prosjektgruppen har bestått av Malin Arve, Evelina Gavrilova-Zoutman og Aruna Divya Tatavarthy (SOL). Det har i 2023 vært avholdt flere nettverksseminarer og en workshop. Prosjektet varer ut november 2024.
- Institutt for strategi og ledelse: Prosjektet «Moving beyond balance». Prosjektgruppen har bestått av Esra Aslan, Hege Landsvik, Vidya Oruganti og Bjørn Schmeisser. Prosjektet er noe forsinket, men vil bli gjennomført som planlagt i 2024. Prosjektet varer ut november 2024.

Overordnet mål for begge prosjektene er kulturell og strukturell endring med sikte på bedre likestilling, herunder at NHH fremstår som en attraktiv arbeidsplass for fremragende forskere.

På NHH ble 8. mars markert med flere arrangementer for ansatte og studenter. Videre ble det publisert en video i sosiale medium rettet mot elever i videregående skoler og NHHs egne studenter. I videoen deltok syv jenter som diskuterte kvinnetiden, rekruttering av kvinner til mannsdominerte bransjer, snakket om sine forbilder og fortalte hvorfor de valgte å starte på NHH. Videoen er den nest mest sette videoen på NHHs Instagramkonto noensinne.

NHH søkte høsten 2023 om BALANSE-midler til et prosjekt med fokus på rekruttering og integrering av internasjonalt ansatte i vitenskapelige stillinger.

Det er videre avsatt stillingsressurs til arbeid med likestilling og koordinering av sentrale likestillingstiltak.

BALANSE-prosjektet Women in Economics Network (WomEN) er en plattform for interaksjoner mellom kvinnelige økonomer med mål om å fremme kjønnsbalanse i akademiske lederstillinger. Prosjektet ble startet i 2019 og varer ut 2024. Prosjektet er forankret i FAIR og vektla i 2023 hovedsakelig forskningsutveksling og å øke synligheten av forskning utført av kvinner.

WomEN muliggjorde både utgående og innkommende forskningsutveksling. WomEN-reise-stipendene gjorde det mulig for unge forskere og ph.d.-studenter å delta på workshops, ta spesialiserte ph.d.-kurs og møte medforfattere i utlandet. Et høydepunkt var prosjektets sterke

tilstedeværelse på Nordic Public Policy Symposium i Stockholm i desember, hvor både forskere og studenter fikk delta og formidle forskningen sin til et internasjonalt publikum. I tillegg var WomEN vertskap for unge og etablerte kvinnelige forskere inkludert Anya Samek og Yun Xiao som delte sine erfaringer og tips om publisering, skriving og ledelse med kvinnelige vitenskapelige ansatte og studenter under nettverksslunsjer.

WomEN startet også en nettverkstreff for unge forskere i økonomi i Bergen og Oslo med en to-dagers workshop med unge forskere fra begge byer. Initiativet har som mål å muliggjøre mer samarbeid mellom kvinnelige forskere på tvers av disse to forskningsknutepunktene og å øke nettverket av kvinnelige forskere. I tillegg engasjerte WomEN seg også gjennom deltakelse i statlige oppdrag, forskningsformidlingspresentasjoner for selskaper som Shell og våre NHH-alumner, og gjennom en kampanje i sosiale medier under den internasjonale kvinnedagen.

Et høydepunkt var rekrutteringen av Abi Adams-Prassel som gjesteprofessor ved FAIR og Institutt for samfunnsøkonomi. Hun jobber med temaer innen ulikhetsøkonomi, og hun har en stor lidenskap for å hjelpe unge kvinner til å trives og lykkes i faget. Hennes innspill vil være medvirkende til å fremme kjønnsbalanse og fremheve arbeidet til kvinnelige vitenskapelige ansatte ved FAIR.

3.1.3 Kvinner som rollemodeller innen forskning, undervisning og formidling

Kvinner er viktige rollemodeller innen forskning, undervisning og formidling. Det er fokus på at studentene skal møte kvinnelige og mannlige forelesere på alle program og alle nivå, og at eksperter av begge kjønn skal benyttes i media som kilder på strategisk viktige områder.

Tabell 11 viser kvinneandel for forelesere på ulike program og nivå for 2023. Data for emneansvarlige er hentet fra emneansvarlige angitt i FS. I de kursene som har flere emneansvarlige er hver av dem regnet med en andel i henhold til antall emneansvarlige (i et kurs med tre emneansvarlige teller hver med 0,33). Kurs som går to ganger i året, er tatt med to ganger. Tallene viser en økning for MØA og PHD, men en reduksjon for BØA og MRR.

Tabell 11 Kvinneandel blant forelesere på ulike programmer og nivåer 2023 (2022 i parentes)

	BØA	MØA	MRR	PHD
Antall kurs totalt	69 (68)	173 (156)	24 (23)	37 (36)
Antall kvinnelige emneansvarlige (*)	21 (24)	42 (34)	2 (2)	5 (3,5)
Andel kvinnelige emneansvarlige	30,4 % (35 %)	24,3 % (22 %)	8,3 % (9 %)	13,5 % (9,7 %)

(*) Emneansvarlig, dvs. den som mottar kursevalueringer etc.

Kilde: NHH

Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt jobber aktivt for å sikre at eksperter av begge kjønn benyttes som kilder i media og annen formidling på strategisk viktige områder.

Avdelingen benytter følgende tiltak/virkemidler for å sikre at eksperter av begge kjønn benyttes:

- Kontinuerlig tilbud om kurs – fire kurs i løpet av 2023 – med forberedelser for deltakerne og oppfølging i etterkant. Her rekrutteres kvinner spesielt.
- Fornyning av NHHs ekspertliste, med økt kvinneandel.
- Arbeid med pressinnslag av saker med kvinnelige forskere.

Økt synlighet av kvinnelige forskere som ekspertkilder/kronikkforfattere og deltakere i samfunnsdebatten – og i regjeringsoppnevnte utvalg defineres som strategisk viktig.

Nasjonale og regionale medier som Dagens Næringsliv, Aftenposten, Finansavisen, E24 og NRK, regionaviser samt forskning.no er definert som sentrale.

Tabell 12 Deltakelse på medietrenings-/presentasjonskurs/kronikkurs etc. viser deltakelse, for kvinner og menn, på kurs etc. som avdelingen har arrangert i 2023.

Tabell 12 Deltakelse på medietrenings-/presentasjonskurs/kronikkurs etc.

Kurs:	Antall mannlige deltakere:	Antall kvinnelige deltakere:
Pitchekurs (engelsk)	4	7
Kronikk-kurs (engelsk)	2	4
Mediekurs (engelsk)	5	4
Mediekurs (norsk)	2	4

Av NHHs 50 mest siterte forskere, var det i 2023 syv kvinner. Til sammenligning viser tallene fra 2022 at det blant NHHs 20 mest siterte forsker var tre kvinner, og videre at det var ti kvinner blant de 50 mest siterte forskerne i 2021. I 2023 hadde NHH Bulletin 69 oppslag med kvinner og 176 oppslag med menn.

Kvinnelige studenter skal trekkes aktivt inn i undervisning og forskning som undervisningsstøtte (studentassistenter) og som forskningsassistenter. Dette bidrar også til flere kvinner som rollemodeller, samtidig som det kan bidra til å øke interessen for forskning og undervisning. Tabell 13 viser andelen kvinnelige studentassistenter.

Tabell 13 Kvinneandeler studentassistenter 2023 (2022 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Studentassistenter antall kvinner og totalt	1 av 4 (7 av 18)	24 av 65 (18 av 57)	9 av 14 (12 av 18)	14 av 35 (4 av 10)	13 av 25 (11 av 24)	21 av 48 (19 av 42)
Studentassistenter kvinneandel	(25 %)	(36,9 %)	(64,3 %)	(40 %)	(52 %)	(43,8 %)

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap har i tillegg til studentassistenter på bachelor- og masternivå 32 studentassistenter på forskningsprosjekter, herav elleve kvinner.

Til slutt må det også nevnes at NHH også arbeider aktivt med å ha kvinnelige forskere som innledere på alle konferanser i regi av NHH.

3.2 Tiltak for rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger

Ved ansettelse i vitenskapelige stillinger, er det stor bevissthet mht. betydningen av å rekruttere kvinner. Avsnitt 2.2 redegjorde for rekrutteringen av kvinner i vitenskapelige stillinger i 2023. Dette avsnittet gjengir kort tiltak som er gjennomført.

3.2.1 Generelle tiltak ved tilsetting og rekruttering

Instituttene oppfordres til å bruke rekrutteringskomiteer (let- og finnkomiteer) for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnet. Ved ansettelse i vitenskapelige stillinger gis en særskilt redegjørelse når søkermassen ikke har kvalifiserte søkere av begge kjønn. Det fore-

ligger saksbehandlingsmaler, og det er gitt opplæring av utvalgssekretærer for å sikre at tiltaket blir fulgt opp. Ansettelse uten kunngjøring er også et tiltak som kan benyttes for rekruttering av kvinner. Se også avsnitt 3.4 om tiltak ved instituttene.

3.2.2 Økonomiske tiltak ved ansettelse og rekruttering

Handlingsplanen slår fast at høyskolens lønnspolitikk skal brukes aktivt for å oppnå målene for rekruttering av kvinner. Som et tiltak i Handlingsplanen, dekkes 50 % av lønnen de to første årene av sentrale likestillingsmidler ved ansettelse av kvinner i førsteamanuensis II- og professor II-stillinger. Tiltaket gjelder ved førstegangs ansettelse for de institutter der kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er under 40 %, og kun for internfinansierte stillinger.

3.3 Tiltak for videre kvalifisering av kvinner i vitenskapelige stillinger

En rekke av tiltakene omfatter også tilrettelegging for videre kvalifisering av kvinner i vitenskapelige stillinger. Tiltakene inkluderer følgende:

3.3.1 Halv opptjeningstid for første forskningstermin

Kvinner i førsteamanuensisstilling får raskere opptjening (halv opptjeningstid) for de to første årene med forskningstermin. Tabell 14 viser uttak av forskningstermin 2023 og innvilget forskningstermin 2024 fordelt på kvinner og menn. Tabellen angir også hvor mange kvinner i førsteamanuensisstilling som har tatt ut forskningstermin etter ordningen med halv opptjenings- tid for de to første årene med forskningstermin.

Tabell 14 Uttak av forskningstermin 2023 og innvilget forskningstermin 2024 fordelt på kvinner og menn.

	Forskningstermin 2023		Innvilget forskningstermin 2024	
	Menn	Kvinner (Herav antall etter ordning med halv opptjening i parentes)	Menn	Kvinner (Herav antall etter ordning med halv opptjening i parentes)
Førsteamanuensis	3	0	2	0
Professor	6	3	1	0

Kilde: NHH

Til orientering kan samme person ha forskningstermin i 2023 og 2024.

3.3.2 Årlig kvalifiseringsannuum for kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser

Kvinnelige postdoktorer og kvinnelige førsteamanuenser tildeles et årlig annuum på kr 25 000 for videre kvalifisering. Tidsperioden for mottak av annuum er inntil tre år. Ubrukte midler bortfaller ved årsslutt. Overføring fra ett år til det neste *innen treårsperioden* kan innvilges etter en begrunnet søknad. Annuum *utover tre* år kan innvilges etter en begrunnet søknad.

3.3.3 Tiltak for rekruttering og kvalifisering til førstestillinger

Fra 2023 er det innført en ordning for delfinansiering ved rekruttering til faste førsteamanuensis og professorstillinger og til innstegsstillinger som ender med fast ansettelse. Hensikten med tiltaket er primært å gi instituttene kompensasjon for at kvinner i startfasen av sin karriere skal kunne få redusert undervisningsbelastning for å frigjøre tid til meritterende forskning, herunder halv opptjeningstid for kvinner i førsteamanuensisstilling for de to første årene med forskningstermin. Frigjorte midler kan f.eks. benyttes til å ansette en person i

bistilling for å dekke inn den bortfalte undervisningskapasiteten. Tiltaket vil først få økonomiske konsekvenser fra 2024.

3.3.4 Tiltak for å tilrettelegge for balansen mellom karriere og familieliv

Det arbeides med å avklare muligheter for og politikk ved NHH for å dekke merutgifter til barnepass/barnehage ved forskningsopphold i utlandet utover dekning gjennom fondsmidler.

Familiesituasjonen er i dag annerledes enn situasjonen var da lover og regler på området ble etablert. Problemstillingen er viktig for den enkelte vitenskapelige ansatte mht. lik rett og like muligheter for kvalifisering uavhengig av den enkeltes sosioøkonomiske bakgrunn, familie-situasjon, kjønn, nasjonalitet og nettverk, og for NHH som arbeidsgiver bl.a. mht. rekruttering og personalpolitikk, herunder tilrettelegging mellom jobb og privatliv, internasjonalisering og økonomiske rammer.

3.3.5 Tiltak mot ubevisst diskriminering på grunnlag av kjønn

Det er i 2023 utarbeidet er faktaark om ubevisst preferanse til bruk ved vurdering og rekruttering. I første omgang er tiltaket under utprøving av komiteene som vurderer den pedagogiske kompetansen ved søknader om status som merittert underviser og ved faste ansettelse i fagstaben.

3.3.6 Tiltak for å få flere kvinner til å søke om å bli merittert underviser

Det ble i 2023 for første gang arrangert en matpakkelunsj for kvinner i vitenskapelige stillinger vedr kvalifisering generelt og søknadsprosessen til merittert underviser spesielt. Tiltaket var et samarbeid mellom seniorrådgiver Frank Mortensen ved seksjon for utdanningskvalitet, første-amanuensis og merittert underviser Annelise Ly og NHHs likestillingsrådgiver. Tiltaket er med mindre justeringer planlagt gjentatt i 2024.

3.3.7 Tiltak for likestilling i fondsreglementet

Tiltak for å legge til rette for økt likestilling mht. kvalifisering er også integrert i Fondsreglementet, for eksempel er det for tiden slik at det for kvinner er fastsatt en årlig ramme for tilskudd til konferansereiser på kr 40 000.

3.4 Likestillingsarbeidet på instituttene

Instituttlederne er ansvarlige for at arbeidet med likestilling integreres og forankres i fagmiljøene og for at målene nås innen sine fagområder. Instituttlederne utgjør sammen med NHHS sentrale likestillingsrådgiver og prorektor for fagressurser likestillingsteamet ved NHH.

Utfordringene varierer fra institutt til institutt, og instituttene setter i verk de tiltak de ser som formålstjenlige for å nå målene. For denne rapporteringen er det for fjerde år på rad benyttet en skjema-løsning for innhenting av informasjon. Dette gir standardisert informasjon, som bidrar til en samlet og helhetlig fremstilling. Løsningen gir samtidig mindre detaljert informasjon om de enkelte institutt. Nedenfor gis en oversikt over likestillingsarbeid på instituttene i 2023 og planer for 2024.

3.4.1 Rekruttering og likestilling

Tabell 15 viser tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2023 og/eller planlegger de aktuelle tiltakene i 2024.

Tabell 15 Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger

Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger:	NHH	
	2023 Iverksatt	2024 Planlagt
Tiltak for økt bevissthet i rekrutteringsarbeidet, f.eks. bruk av IAT-tester	0	0
Tydlig mål om bedre kjønnsbalanse i utlysningstekster	4	3
Kartlegging av potensielle interne og eksterne kandidater	5	3
Aktiv oppsøking av aktuelle interne og eksterne kandidater	4	3
Bruk av rekrutteringskomiteer (lete- og finnekomiteer)	3	3
Bevisst timing av utlysninger	4	4
Lyse ut og ansette i flere stillinger samtidig	5	4
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i faste stillinger	0	0
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i bistillinger	5	4
Åpning i utlysningsteksten for midlertidig ansettelse for kvalifisering	1	1
Kvinnelige studentassistenter i kortvarige ansettelsesforhold	6	4
Aktiv familiepolitikk (tilrettelegging for partnere og barn)	2	2
Andre rekrutteringstiltak:	2	2

3.4.2 Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak

Tabell 16 viser tiltak for å beholde kvinner i vitenskapelige stillinger og tiltak for å tilrettelegge for kvalifisering. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene og/eller planlegger å gjennomføre disse i 2024.

Tabell 16 Tiltak for å beholde kvinner i vitenskapelige stillinger og tiltak for å tilrettelegge for kvalifisering

Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak:	NHH	
	2023 Iverksatt	2024 Planlagt
Opprykk/kvalifisering som tema i medarbeidersamtaler	6	5
Individuelle planer for opprykk	5	5
Mentorordning på instituttet	5	4
Aktiv bruk av bistillinger	5	4
Ekstra ressurser til kvinner på instituttet	3	2
Administrativ forskningsstøtte	2	2
Forskningsopphold i utlandet	4	4
Arbeidstidsorganisering med vekt på tid til kvalifiserende oppgaver	5	5
Tilrettelegging for å organisere forskningen i kreative og produktive forskningsmiljøer	4	3
Nettverkstiltak	3	3
Tilrettelegging ved foreldrepermisjon	3	3
Tiltak for et inkluderende arbeidsmiljø	3	3
Kulturtiltak, f.eks. synliggjøring av talenter, markeringer/feiringer	3	3
Tiltak for økt bevissthet om ubeviste fordommer	1	1
Andre tiltak for kvalifisering og tilrettelegging	1	1

3.4.3 Kvinnelige rollemodeller

Tabell 17 viser hvor mange institutt som har iverksatt eller planlegger tiltak innrettet mot arbeidet med kvinnelige rollemodeller.

Tabell 17 Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller.

Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller:	NHH	
	2023 Iverksatt	2024 Planlagt
Kvinnelige forelesere på bachelornivå	5	4
Kvinnelige forelesere på masternivå	5	4
Kvinnelige forelesere på ph.d.-nivå	3	3
Kvinner som foredragsholdere på instituttseminarer	5	4
Fremmet/foreslått kvinner til viktige internasjonale roller/verv	3	3
Fremmet/foreslått kvinner til viktige nasjonale råd og utvalg o.l.	4	3
Fremmet/foreslått kvinner til ledende roller/verv ved NHH	4	3
Kvinner i ledende roller/verv ved instituttet	6	4
Tiltak for å øke kvinnelig deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter	5	3
Kvinnelige rollemodeller - Annet	1	1

3.4.4 Likestillingsarbeid på instituttet – lokale tiltak

Tabell 18 gir en oversikt over andre tiltak og hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2023 og/eller planlegger ulike tiltak i 2024.

Tabell 18 Andre tiltak som institutter har iverksatt i 2023/planlagt i 2024

Andre tiltak som instituttet har iverksatt i 2023 eller planlagt i 2024	NHH	
	2023 Iverksatt	2024 Planlagt
Gjennomgang av oppgavefordeling på instituttet	3	2
Ledergruppen har satt likestilling på dagsorden	4	3
Kurs i forskningsformidling	3	1
Avsetting av lokale midler	2	2
Nettverkstiltak	2	2
Sosiale tiltak / arbeidsmiljøtiltak / kulturelle tiltak	3	3
Tiltak rettet mot kvinnelige studenter	3	2
Tiltak for karriereveiledning og placement	5	4
Andre tiltak på instituttet	0	0

3.4.5 Tiltak med integrering og forankring i fagmiljøene

Tabell 19 viser i hvilken grad ulike tiltak er benyttet ved de ulike instituttene.

Tabell 19 Tiltak for integrering og forankring av likestillingsarbeidet på de respektive institutt

	RRR	SAM	FSK	FIN	FOR	SOL
Tema på strategimøter eller andre møter	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I stor grad
Tema ved mottak av nyansatte	-	I stor grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I stor grad
Likestillingsstrategi/-handlingsplan på instituttet	-	I stor grad	-	-	I noen grad	I stor grad
Tema er integrert i instituttets strategier, planer, rapporter, rutiner m.m.	I noen grad	I stor grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I stor grad
Integrering og forankring 2023 - Annet	-	I stor grad	-	-	-	-

3.4.6 Kommentarer om likestillingsarbeidet ved instituttene, og videre arbeid

Instituttene har følgende kommentarer til rapporteringen:

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap (RRR)

- Instituttet har økt kvinneandelen ved hardt, målrettet arbeid. Syv av åtte doktorgradsstipendiater er nå kvinner, og vi regner med å øke andelen kvinnelige midlertidige og fast ansatte på alle andre nivåer i løpet av de neste årene fra et lavt nivå.

- Rekrutteringsarbeidet på alle nivåer er krevende, både fordi andel kvinnelige relevante søkere er lav, kvinner virker mer skeptiske til midlertidige stillinger - som vi har mye av, og fordi lønnsnivået vårt overhodet ikke er konkurransedyktig. Etter instituttets mening bør NHH sentralt putte mer penger i lønnsputten og i andre incentiv mekaniser for særskilt å tiltrekke seg kvinner.

Institutt for samfunnsøkonomi (SAM)

- Instituttet fremhever at mye fungerer bra. I denne sammenheng fremheves kvotering til intervjuer, god kultur for likestilling på instituttet, rekruttering på ph.d.-nivå med en kvinneandel på 60 % i 2023, to av tre nye innstegsstillinger er kvinner, ekstra midler til kvinner på alle nivå, deltakelse i komiteer, utvalg, priser og utmerkelse.

- Instituttet mener at NHHs handlingsplan gir gode muligheter for å bedre rekrutteringen. Slik instituttet ser det er det vanskelig å vite hva mer en kan gjøre på sentralt og lokalt nivå. Hovedutfordring er lav kvinneandel blant søkere på stillinger, det er derfor viktig med kvotering til intervju.

Institutt for interkulturell kommunikasjon (FSK)

- Instituttet har stor overvekt av kvinnelige ansatte og bedring av kjønnsbalanse er knyttet til å tilsette flere menn. Instituttet er derfor glade for å ha rekruttert to menn i fast stilling som førsteamanuensis, hvorav den ene med oppstart i februar 2024.

- Instituttet mener at tiltakene i handlingsplanen er gode, og at NHH har generøse ordninger for kvinner, bl.a. når det gjelder forskningstermin, fonds- og kvinnemidler.

- Instituttet prioriterer arbeidet med å kvalifisere kvinnelige førsteamanuenser da instituttet grunnet generasjonsskifte ikke vil ha kvinnelige professorer etter februar 2024.

Institutt for finans (FIN)

- Instituttet vektlegger at kjønnsbalanse i utvalg og komiteer, på et felt med relativt få kvinner, kun prioriteres i tilfeller der det har vesentlig betydning for faktisk likestilling, for å unngå å belaste den enkelte kvinnelige ansatte unødige. Tilsvarende vurderinger gjøres mht. å engasjere kvinner i fagstab som rollemodeller og for å verve kvinnelige studenter.

- Instituttet har prioritert å få kvinnelige forelesere i to nye kurs som særlig vil møte kvinnelige studenter, BED3E Finance på bachelor og INT411 Internship in Asset management som gir studentene en erfaring med kapitalforvaltning. I begge har vi gode andeler med kvinnelige studenter. Instituttledelsen har, sammen med ledelsen på NHH, greid å balansere belastningene i 2023, men det vil være en løpende utfordring.

- I tillegg til kjønnslikestilling er det viktig for instituttet at våre internasjonale kollegaer opplever seg som fullt verdsatt i alle sammenhenger ved NHH. Vi prioriterer å arbeide for en kultur der alle kjenner seg like mye verdsatt og vil slå ned på adferd som er diskriminerende uansett hvem som er skadelidende. Dette er sentralt i løpende ledelse og forvaltning av instituttet, og vi planlegger seminar knyttet til mangfoldsledelse i 2024.

Institutt for foretaksøkonomi (FOR)

- Instituttet opplever at NHH sitt sterke fokus på likestillingsarbeid fungerer bra både på institutt- og institusjonsnivå.

- For instituttet er den største utfordringen at det er knapp tilgang på kvinnelige kandidater. Instituttet har en permanent søkekomite som kartlegger dyktige kvinnelige kandidater.

- Instituttet har for tiden 16 % kvinner i faste stillinger. I instituttets strategiske handlingsplan har vi en målsetning om 40 % kvinneandel ved nyrekruttering i faste stillinger i inneværende

strategiperiode. Vi forventer å nå dette målet, men selv med høy kvinnelig rekrutteringsandel tar det lang tid å endre kjønnsbalansen ved instituttet.

Institutt for strategi og ledelse (SOL)

- Instituttet er bevisst på problematikken i alle beslutningssituasjoner så langt det er mulig.
- Den største utfordringen er å få sterke nok kandidater på søkerlisten.

VIDERE ARBEID

Ledelsen ved NHH vil bruke tilbakemeldingene fra instituttene i det videre arbeidet knyttet til implementering og oppfølging av Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger. Instituttlederne har et særlig ansvar for at arbeidet integreres og forankres i de enkelte fagmiljøer.

4 Planer 2024

Høyskolen vil også i 2024 ha stort fokus på å bedre kvinneandelen på alle nivå i vitenskapelige stillinger, både i den grad det er mulig på kortere sikt, og i et mer langsiktig perspektiv. Hovedmålene er:

- rekrutteringsarbeid og tilrettelegging for kvalifisering til høyere stillinger
- en mer inkluderende arbeids- og organisasjonskultur
- et kontinuerlig fokus på kjønnslikestilling på alle nivå i organisasjonen

Instituttlederne spiller en sentral rolle som likestillingskoordinatorer for sine institutt og ved at de samlet og sammen med NHHs likestillingsrådgiver og prorektor for fagressurser utgjør NHHs likestillingsteam. Likestillingsteamet skal være pådriver og inspirator ved å bidra til strategiske diskusjoner og målsettinger, samt koordinere likestillingsarbeidet ved NHH.