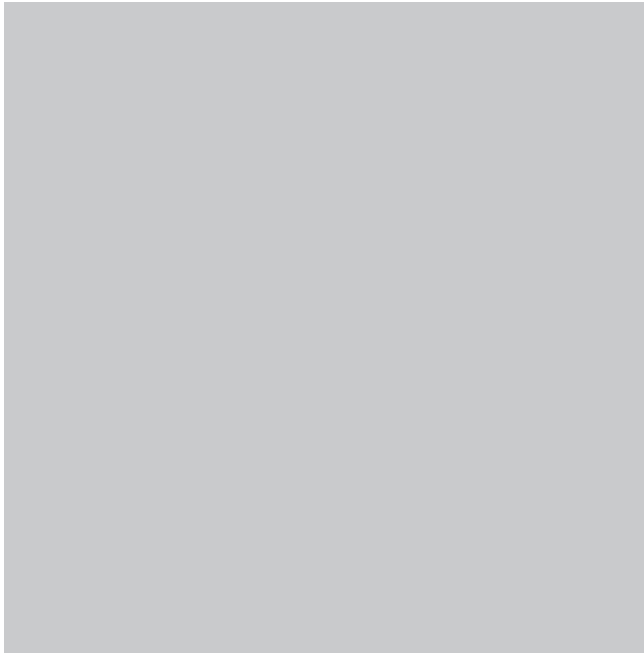


STATUSRAPPORT – KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER 2022



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 redegjørelsesplikten 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 2022. Kapittel 4 presenterer planer for 2023. Det vises også til eget avsnitt i NHHs årsrapport for en mer kortfattet oversikt og vurdering av arbeidet for å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger.

2 STATUS 2022

2.1 Kjønnsbalanse i fagstaben

Tabell 1 viser andel kvinnelige ansatte i fagstaben, fordelt på stillingskategorier. Totalt sett utgjør kvinneandelen i undervisnings- og forskerstillinger 33 %, som er samme nivå som for 2021. Nivået er fortsatt relativt stabilt rundt 30 % og det er fortsatt under den langsiktige ambisjonen på minst 40 %.

Stillingskategoriene professor og førsteamanuensis (inkl. førsteamanuensis II) hadde i 2022 en andel på hhv. 17 % og 34 % kvinner. Dette er hovedsakelig faste stillinger preget av stabilitet, lav turnover og få nyansettelser. Disse faktorene, sammen med sterk konkurranse på høyskolens fagområder, både nasjonalt og internasjonalt, om dyktige kvinner, er viktige forklaringsfaktorer til en relativt stabil trend. For stillingskategorien professor innebærer dette en nedgang etter flere år med rundt 20 % kvinner. I 2022 er kvinneandelen blant stipendiatene på 46 %, noe som er en markant fremgang fra tidligere år. Tallene er små og mindre endringer får dermed store utslag.

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

	Resultater					Ambisjon
	2018	2019	2020	2021	2022	
Stipendiat (%)	35 %	34 %	40 %	40 %	46 %	40-60 %
Postdoktor (%)	19 %	30 %	33 %	48 %	38 %	40-60 %
Førsteamanuensis (%)	32 %	33 %	29 %	32 %	34 %	40-60 %
Professor (%)	20 %	20 %	19 %	20 %	17 %	40-60 %
Professor II (%)	26 %	27 %	25 %	27 %	26 %	40-60 %
Kvinneandel i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger (UFF) (%)	28 %	29 %	30 %	33 %	33 %	40-60 %
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (%) (KD)	20 %	20 %	18 %	19 %	16 %	40-60 %
Kvinneandel av totalt antall årsverk (UFF og t/a) (%)	42 %	43 %	43 %	44 %	45 %	-

Kilde: DBH

Stillingskategoriene stipendiat, postdoktor og professor II er stillinger med en tidsbegrenset ansettelsesperiode. Dette 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 2021 og 2022.

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 2022 og 2021

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL	SUM	% kv
Stipendiat	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 %
2021	4,6 av 11,5	11 av 25	3 av 5	2 av 12	10 av 24	10,8 av 24,8	41,4 av 102,3	40 %
Postdoktor	2 av 5	4 av 11	0 av 0	1 av 8	4 av 10	4 av 5	15 av 39	38 %
2021	2 av 5	4 av 8	0,8 av 0,8	1 av 5	6 av 13	3 av 3	16,8 av 34,8	48 %
Første-amanuensis	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 %
2021	1 av 7,1	2,0 av 12,1	4 av 4,1	3,6 av 11,5	3,2 av 9,2	3,6 av 10,4	17,3 av 54,3	32 %
Professor 1013	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 %
2021	1 av 5,2	1 av 17	2,3 av 3,3	2 av 9,1	4 av 19,2	4 av 19	14,3 av 72,7	20 %
Professor 1404	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
2021	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
Professor II	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 %
2021	0 av 1,1	0,2 av 0,9	0 av 0	0,6 av 2,5	1,4 av 3,7	0,6 av 2,1	2,8 av 10,3	27 %
Instituttleder	0 av 1	0 av 1	1 av 1	0 av 1	0 av 1	0 av 1	1 av 6	17 %
2021	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 %
2021	-	1 av 2	-	-	0 av 1	-	1 av 3	33 %
Rektor	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
2021	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
Forsker	0 av 1	0,8 av 2,8	0 av 0,5	0 av 1	0,3 av 0,3	0 av 0	1,1 av 5,5	19 %
2021	0 av 0	0 av 1	0 av 0,5	0 av 0	0,2 av 0,2	1 av 1	1,2 av 2,6	45 %
Høgskolelærer mv	-	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 %
2021	-	0 av 0,2	2,5 av 3,9	0,1 av 0,8	0 av 0	0 av 1,2	2,6 av 6,1	42 %
Sum	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 %
2021	8,6 av 30,8	19,2 av 67,2	13,5 av 18,5	9,3 av 41,8	24,8 av 74,3	23 av 62,5	98,3 av 295,0	33 %

Kilde: DBH

Gruppen høyskolelærer mv inkluderer høyskolelærer, universitetslektor og vitenskapelig assistent

2.2 Rekruttering

Tabell 3 viser andel kvinner av *nyansatte* i fagstaben. Måltallet for rekruttering av kvinner til stipendiat-, postdoktor- og bistillinger, samt faste stillinger som førsteamanuensis og professor, innenfor hvert institutt er 50 % eller mer. Andelen nyansatte kvinner varierer i ulike stillingskategorier fra 14 % til 100 %. Andelen nyansatte kvinnelige stipendiater er i 2022 på 50 % og andelen er med det 50 % eller høyere tredje år på rad. Kvinneandelen av nyansatte postdoktorer var på 14 % i 2022, mot 56 % i 2021 og 9 % i 2020. Prosenttallene baserer seg på et relativt lavt antall personer i hver kategori, noe som innebærer at små endringer kan få store prosentvise utslag. Det ble ansatt én kvinnelig professor etter ordinær utlysning i 2022. Totalt fire personer fikk opprykk til professor i 2022, herav én kvinne.

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. Både i 2019, 2020, 2021 og 2022 ble en forholdsmessig større andel kvinner enn menn innkalt til intervju og flyouts. Likevel ble kun én av fem innstegstillinger besatt av kvinner i 2019, mens alle fem innstegstillingene i 2020 ble besatt av menn. Både i 2021 og 2022 ble to av tre innstegstillinger, 66,7 %, besatt av kvinner.

Kvinneandelen av nyansatte i postdoktorstillinger var på 14,3 % i 2022, mot 56 % i 2021, 9 % i 2020 og 55 % i 2019.

Tabell 3 Andel kvinner av nyansatte i fagstaben

	Resultater					Ambisjon
	2018	2019	2020	2021	2022	
Stipendiat (%)	5 %	44 %	52 %	54 %	50 %	≥ 50 %
Postdoktor (%)	25 %	55 %	9 %	56 %	14 %	≥ 50 %
Førsteamanuensis (%)	43 %	40 %	11 %	33 %	40 %	≥ 50 %
Professor (%) (eks. opprykk)	-	0 %	-	-	100 %	≥ 50 %

Kilde: NHH

Tabell 4 viser søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju i 2022, der prosentene er oppgitt som prosent av totalen. Tabellen indikerer, sett i forhold til andel søkere, at en større andel kvinner enn menn ble innkalt til intervju, med unntak av stipendiatstillinger.

Tabell 4 Søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju

	Søkere				Innkalte til intervju			
	Menn		Kvinner		Menn		Kvinner	
Stipendiat	336	63 %	195	37 %	83	88 %	11	12 %
Postdoktor - ordinære	67	62 %	41	38 %	20	50 %	20	50 %
Postdoktor - innsteg	24	71 %	10	29 %	21	68 %	10	32 %
Førsteamanuensis - ordinære	55	75 %	18	25 %	2	22 %	7	78 %
Førsteamanuensis - innsteg	18	64 %	10	36 %	11	52 %	10	48 %
Professor	1	50 %	1	50 %	0	0 %	1	100 %
Totalt	501	65 %	275	35 %	137	70 %	59	30 %

Kilde: NHH

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

Tabell 5 Ansatte uten kunngjøring 2022

	Antall uten kunngjøring			
	Menn	Kvinner	Andel kv	Totalt
Professor II	3	1	25 %	4
Førsteaman II	5	1	17 %	6
Universitetslektor II	2	0	0 %	2
Postdoktor ordinær	4	0	0 %	4
Totalt	14	2	13 %	16

Kilde: NHH

2.3 Lønn

Tabell 6 viser gjennomsnittslønn i kroner for menn og kvinner, og totalt sett. Kvinners gjennomsnittlige lønn angitt som andel av menns gjennomsnittlige lønn er oppgitt i siste kolonne. 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 2022 (2021-tall i parentes for prosentandelen)

Stilling	Menn	Kvinner	Gj.sn.lønn kvinner i % av	
	Gj.sn.lønn	Gj.sn.lønn	gj.sn.lønn menn	
Stipendiat	520228	519867	99,93 %	(99,25%)
Postdoktor	596052	698314	117,16 %	(96,66%)
Førsteamanuensis	766547	766778	100,03 %	(102,25%)
Professor 1013	1019803	990806	97,16 %	(97,79%)
Professor II	907376	889187	98,00 %	(96,63%)
Totalt (*)	3810007	3864952	101,44 %	(98,36%)

(*) Lønn i stillingskode 1404 er ikke redegjort for, da færre enn tre personer inngår i beregningen.

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 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 og midlertidige årsverk i stillingskategorien, samt antall årsverk for midlertidige ansatte kvinner. Graden av midlertidighet er jevnt over svært liten.

Tabell 7 Årsverk kvinner i midlertidige vitenskapelige stillinger (unntatt bistillinger) per institutt 2022 og 2021

		FSK		FIN		FOR		RRR		SAM		SOL		Totalt	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Forsker	Totale årsverk	0,5	0,5	1,0	0,0	2,8	1,0	1,0	0,0	0,3	0,2	0,0	1,0	5,5	2,6
	Midl. årsverk totalt	0,5	0,0	1,0	0,0	2,8	1,0	1,0	0,0	0,3	0,2	0,0	1,0	5,5	2,2
	Midl. årsverk kvinner	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	0,0	1,0	1,1	1,2
Førsteam	Totale årsverk	5,0	4,1	7,0	7,0	10,0	10,8	8,6	9,7	10,0	9,0	8,0	9,0	48,6	49,6
	Midl. årsverk totalt	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,1	5,0	3,0	0,0	0,0	7,0	5,2
	Midl. årsverk kvinner	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	3,0	1,0
Høgskolelærer	Totale årsverk	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
	Midl. årsverk totalt	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
	Midl. årsverk kvinner	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Professor	Totale årsverk	2,3	3,3	5,2	5,2	18,0	17,0	8,4	9,1	23,0	21,2	19,0	19,0	75,8	74,7
	Midl. årsverk totalt	0,3	0,3	0,2	0,2	0,0	0,0	0,4	1,1	2,0	0,9	0,0	0,0	2,8	2,4
	Midl. årsverk kvinner	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3
Universitetslektor	Totale årsverk	3,2	3,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	5,2	4,6
	Midl. årsverk totalt	2,2	2,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	4,2	3,6
	Midl. årsverk kvinner	2,2	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	3,2	2,0

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

Kilde:DBH

2.4.2 Deltid

Fra og med 2021 skal det rapporteres om ufrivillig deltid. Med dette menes deltidsarbeid der den ansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. NHH har ingen medarbeidere i fast vitenskapelig stilling som jobber ufrivillig deltid.

2.4.3 Fravær (sykdom og foreldrepermisjoner)

Tabell 8 viser fravær i forbindelse med egen eller barns sykdom, samt foreldrepermisjon.

Tabell 8 Fravær (dagsverk) etter fraværstype

	Foreldrepermisjon		Syke Barn		Sykefravær egenmeldt		Sykefravær legemeldt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Stipendiat	283	355	2	49	42	23	247	315
Postdoktor	360	341	11	0	12	0	0	0
Førsteamanuensis	33	195	7	0	14	0	90	22
Professor 1013	36	0	0	0	0	0	205	142
Professor 1404	0	0	0	0	0	0	0	0
Professor II	0	0	8	0	0	0	4	0

Kilde: NHH

2.4.4 Aldersfordeling

Tabell 9 viser antall årsverk i vitenskapelige stillinger, fordelt på aldersgrupper og kjønn.

Tabell 9 Aldersfordeling

Stilling\aldersgrupper	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Stipendiater	1 av 3	17,6 av 39,1	14 av 28	3,8 av 10,8	1 av 1,8		1 av 1			
Postdoktor		1 av 1	8 av 23	4 av 10	2 av 2	0 av 3				
Førsteamanuensis			1 av 3,3	4,6 av 13	2,6 av 13,1	5,2 av 10,9	0,2 av 4,1	4 av 7,2	1 av 1,3	0 av 1
Professor 1013			0 av 1	1 av 4	1 av 5	1 av 6	1 av 14	7 av 20	0 av 12	1,3 av 12,8
Professor 1404								0 av 1		0 av 1
Professor II					0,4 av 0,9	0,7 av 2,4	0,8 av 2	0,7 av 2,6	0,3 av 1,7	0,1 av 1,7
Totalt	1 av 3	18,6 av 40,1	23 av 55,3	13,4 av 37,8	7 av 22,8	6,9 av 22,3	3 av 21,1	11,7 av 30,8	1,3 av 15	1,4 av 16,5

Kilde NHH

2.5 Oppsummering status 2022

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. For postdoktorstillinger viser 2022 dessverre en betydelig reduksjon i andelen kvinnelig ansatte, mens tallene viser en svak økning i andel kvinnelige førsteamanuenser. Andelen kvinner av nyansatte stipendiater er i 2022 tråd med ambisjonene, mens andelen nyansatte postdoktorer, til tross for ulike tiltak, herunder at en større andel kvinner enn søkermasser tilsier, innkalles til intervju og flyouts, er under ambisjonen. Andelen nyansatte førsteamanuenser er dessverre også under ambisjonen. 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 2022

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 2022 på i overkant av kr 2,5 mill. – fordelt med ca. kr 1 mill. til sentrale tiltak og seminarer, kr 400 000 til kompensasjoner ved uttak av forskningstermin, kr 275 000 som incentivmidler til rekruttering (bistillinger og postdoktorer) og det resterende til annuumsmidler. Brukte midler utgjør omtrent kr 1,5 mill., underforbruket skyldes dels manglende søknad om midler til tiltak på instituttene, lavere kostnader knyttet til gjennomføring av «Strategisk prosjekt for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger», lavere uttak av annuumsmidler, lavere kostnader til seminarer og noe lavere uttak av midler til rekrutteringstiltak enn budsjettet. Noe av underforbruket skyldes ettervirkninger etter pandemien. Nedenfor redegjøres for tiltak gjennomført i 2022.

3.1 Generelle tiltak for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

Styret vedtok i oktober 2022 Handlingsplan for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger. Planen er en revidering av tidligere handlingsplan. Hovedfokuset i handlingsplanen 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.

Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger fremhever at likestilling skal integreres i alt arbeid med overordnede og lokale strategier.

3.1.1 Leder- og styrerelatert

Det er i 2022 gjennomført årlige utviklingssamtaler mellom rektoratet og instituttledelsen der handlingsplanen for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger er et obligatorisk tema. I disse samtalene ble instituttens likestillingstiltak drøftet. Likestilling har i 2022 også vært på dagsorden i forbindelse med ENGAGE-prosjektet. Det tilstrebes også at sammensetning av styrever, 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 avsetting av midler. I 2021 ble det for første gang lyst ut sentrale likestillingsmidler som instituttene kunne søke om. Det ble avsatt kr 300 000 til tiltaket, og tildelt kr 370 000 til følgende tiltak:

- Institutt for finans: Formidlingsveiledning til juniorfagstab og PhD-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 løper ut november 2023.

I regi av prosjektet «Kjønnslikestilling og mangfoldsledelse» ble det 8. mars arrangert likestillingsseminar for alle ansatte ved NHH. Videre ble det arrangert likestillingsseminar i regi av FAIR og BALANSE-prosjektet WomEN i oktober 2022. NHH valgte å støtte og tilrettelegge for disse seminarene fremfor å arrangere et sentralt organisert likestillingsseminar.

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

Balanse-prosjektet «*Women in Economics Network*» (WomEN) ble startet i 2019 og varer ut 2024. Prosjektet ledes av professor Aline Bütikofer. Hovedmålet med prosjektet er å fremme kjønnsbalanse i faglige toppstillinger gjennom å gi kvinner bedre muligheter til å bygge nettverk innenfor samfunnsøkonomifaget.

Prosjektet har gjennomført følgende aktiviteter i 2022:

- **Konferansestøtte:** WomEN har støttet flere konferanser innenfor samfunnsøkonomi i 2022 hvor unge kvinner fikk presentere forskningen sin og bygge opp nettverket sitt.
- **Reisestipend for nettverksbygging:** WomEN tilbyr kvinner reisestipend for å dekke utgifter til nettverkingsopphold. Flere kvinner fikk støtte fra WomEN for deltagelse på sommer school og konferanser, eller for nettverkingsopphold ved andre universiteter.
- **Gjestestipend:** WomEN inviterte flere kvinnelige forsker til NHH. Forskerne holdt foredrag og var med på mentormøter med PhD-studenter og postdoktorer.
- **Workplace Equality Event:** WomEN inviterte alle NHH-ansatte til et foredrag med Lise Vesterlund (University of Pittsburgh) der hun snakket om sin forskning om ulik fordeling av arbeidsoppgaver blant menn og kvinner.

Balanse-prosjektet «*CHALLENGE: Meeting the Challenge to Change the Culture*» hadde oppstart i januar 2021 og ble ledet av førsteamanuensene Malin Arve og Evelina Gavrilova-Zoutman. Sluttdato for prosjektet var 31.12.2022. Prosjektet adresserte ulikheten i karriereprogresjon mellom kvinner og menn i akademien gjennom en rekke tiltak som tar sikte på påvirke kulturen på NHH. Målet var å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger ved å endre kulturen for kjønnslikestilling på NHH gjennom å skape nettverk internt på NHH både for menn og kvinner, samt å skape nettverk mellom kvinner i akademien og kvinner i privat næringsliv. Prosjektet involverte kvinner og menn på alle stillingsnivåer i fagstaben på NHH.

Prosjektet har gjennomført følgende aktiviteter i 2022:

- **Meet each other:** Det er avholdt fem workshops: Organizational sagacity, Organizational creativity, Oral communication, Communication and social media use og Reflections of gender and economics in art and society.
- **Meet the mentors:** Mentorgruppene som ble etablert i begynnelsen av prosjektet (2021) har fortsatt med sine gruppemøter.
- **Meet the business:** Det ble organisert en paneldebatt i juni.2022 om temaet «Gender and career» med deltakere både i og utenfor akademien. Diskusjonen var todelt og begynte med en diskusjon rundt hva som hemmer kvinners karriereprogresjon samt likheter i og utenfor akademien. Andre del av diskusjonen handlet om mulige løsninger.

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 10 viser kvinneandel for forelesere på ulike program og nivå for 2022. Data for kursansvarlige er hentet fra kursansvarlige angitt i FS. I de kursene som har flere kursansvarlige er hver av dem regnet med en andel i henhold til antall kursansvarlige (i et kurs med tre kursansvarlige teller hver med 0,33). Kurs som går to ganger i året, er tatt med to ganger. Tallene viser en økning på alle nivå bortsett fra andelen kvinnelige kursansvarlige på MRR.

Tabell 10 Kvinneandel blant forelesere på ulike programmer og nivåer 2022 (2021 i parentes)

	BØA	MØA	MRR	PHD
Antall kurs totalt	68 (71)	156 (166)	23 (17)	36 (39)
Antall kvinnelige hovedansvarlige (*)	24 (23,5)	34 (32,3)	2 (1,9)	3,5 (3,5)
Andel kvinnelige kursansvarlige	35 % (33%)	22 % (19%)	9 % (11%)	9,7 % (9%)

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

Kilde: NHH

For 2022 er alle ACC emner regnet på MRR, dette innebærer en viss forskyving av emner fra MØA til MRR.

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:

- Prioritering av kvinnelige kilder i medier, sosiale medier, eksterne arrangementer som for eks. Forskningsdagene, Forsker Grand Prix osv.
- Prioritering av kvinnelige deltakere på kronikkurs og som rollemodeller i rekrutteringsarbeidet rettet mot vgs.-elever.

Avdelingen bidrar til at flere kvinnelige forskere ønsker å formidle sin forskning, at de deltar i samfunnsdebatten og er tydelige rollemodeller for nye generasjoner av kvinnelige NHH-studenter.

Nasjonale og regionale medier som DN, Aftenposten, NRK, Finansavisen, E24, Bergens Tidende mm. er definert som sentrale.

NHH arrangerte to kronikkurs i 2022. Av ca. 30 deltakere, var ca. 15 kvinner. Videre ble det arrangert mediekurs, der to av seks deltakere var kvinner.

Av NHHs 20 mest siterte forskere i 2022 var det tre kvinner. Tallene for 2021 viser at av NHHs 50 mest siterte forskere, var det 10 kvinner.

I 2022 var 24 % av artiklene på NHH Bulletin/NHH.no av og/eller med kvinner. I 2021 var 43 % av oppslagene på NHH Bulletin og NHH.no med og om kvinner.

På Forsker Grand Prix 2022 stilte en deltaker, kvinne, fra NHH.

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 11 viser andelen kvinnelige studentassistenter.

Tabell 11 Kvinneandeler studentassistenter 2022 (2021 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Studentassistenter antall kvinner og totalt	7 av 18 (4 av 15)	18 av 57 (15 av 60)	12 av 18 (6 av 14)	4 av 10 (5 av 9)	11 av 24 (8 av 15)	19 av 42 (13 av 42)
Studentassistenter kvinneandel	38,9 % (26,7%)	31,6 % (25 %)	66,7 % (42,9 %)	40 % (55,6 %)	45,8 % (53,3 %)	45,2 % (31 %)

Institutt for foretaksøkonomi har i tillegg til studentassistenter på bachelor- og masternivå seks studentassistenter på forskningsprosjekter, herav tre 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 2022. Dette avsnittet gjengir kort tiltak som er gjennomført.

3.2.1 Generelle tiltak ved tilsetting og rekruttering

Ved ansettelse i vitenskapelige stillinger (også II-er-stillinger og stipendiatstillinger) gis en særskilt redegjørelse når søkermassen ikke har kvalifiserte søkere av begge kjønn. Det foreligger 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 3.5 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 professor II-stillinger. Tiltaket gjelder for de institutter der kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er under 40 %.

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 førsteamanuensisstillinger får raskere opptjening (halv opptjeningstid) for de to første årene med forskningstermin. Her får instituttene en refusjon på kr 80 000 per semester for hver forskningstermin som blir tatt ut etter denne ordningen.

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 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 Strategisk prosjekt for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger

Styret vedtok i mars 2021 at det skulle etableres et strategisk prosjekt for å sette inn et ekstra trykk på arbeidet med kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger. Rektor oppnevnte prosjektgruppen som fikk i mandat å utrede hvilke muligheter og konkrete handlingsrom som finnes for å påvirke tempoet i utviklingen mot en bedre kjønnsbalanse. Gruppen har bestått av alle instituttlederene, samt lederne for NHHs to BALANSE-prosjekter: Aline Butikofer fra WomEN og Malin Arve og Evelina Gavrilova-Zoutman fra CHALLENGE. Prorektor for fagressurser Frode Sættem har vært prosjekteier og likestillingsrådgiver Ingebjørg Tyssedal har vært prosjektleder. Prosjektet hadde en strategisk begrunnelse og ble sett i sammenheng med NHHs strategiarbeid. Prosjektet hadde et særegent format med vektlegging av læring på tvers av instituttene i prosjektperioden.

Det strategiske prosjektet for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger leverte høsten 2022 et forslag til revidert Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger. Styret vedtok handlingsplanen i oktober 2022, med virkning fra 1. januar 2023.

3.5 Likestillingsarbeidet på instituttene

Instituttlederene er ansvarlige for at arbeidet med likestilling integreres og forankres i fagmiljøene og for at målene nås innen sine fagområder. 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 tredje år på rad benyttet en skjemaløsning 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 2022 og planer for 2023.

3.5.1 Rekruttering og likestilling

Tabell 12 viser tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2022 og/eller planlegger de aktuelle tiltakene i 2023.

Tabell 12 Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger

Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger:	NHH	
	2022 Iverksatt	2023 Planlagt
Tiltak for økt bevissthet i rekrutteringsarbeidet, f.eks. bruk av IAT-tester	1	0
Tydelig mål om bedre kjønnsbalanse i utlysningstekster	4	3
Kartlegging av potensielle interne og eksterne kandidater	4	3
Aktiv oppsøking av aktuelle interne og eksterne kandidater	4	3
Bevisst timing av utlysninger	1	0
Lyse ut og ansette i flere stillinger samtidig	2	1
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i faste stillinger	0	1
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i bistillinger	4	1
Åpning i utlysningsteksten for midlertidig ansettelse for kvalifisering	2	3
Kvinnelige studentassistenter i kortvarige ansettelsesforhold	4	3
Aktiv familierpolitikk (tilrettelegging for partnere og barn)	4	4
Andre rekrutteringstiltak	3	3

3.5.2 Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak

Tabell 13 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 2023.

Tabell 13 Tiltak for å beholde kvinner i vitenskapelige stillinger og tiltak for å tilrettelegge for kvalifisering

Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak:	NHH	
	2022 Iverksatt	2023 Planlagt
Opprykk/kvalifisering som tema i medarbeidersamtaler	6	5
Individuelle planer for opprykk	5	4
Mentorordning på instituttet	4	3
Aktiv bruk av bistillinger	4	3
Ekstra ressurser til kvinner på instituttet	2	1
Administrativ forskningsstøtte	4	3
Arbeidstidsorganisering med vekt på tid til kvalifiserende oppgaver	4	3
Forskningsopphold i utlandet	5	5
Nettverkstiltak	5	4
Tilrettelegging ved foreldrepermisjon	5	4
Tiltak for et inkluderende arbeidsmiljø	6	5
Kulturtiltak, f.eks. synliggjøring av talenter, markeringer/feiringer	5	4
Tiltak for økt bevissthet om ubevisste fordommer	3	2
Andre tiltak for kvalifisering og tilrettelegging	0	0

3.5.3 Kvinnelige rollemodeller

Tabell 14 viser hvor mange institutt som har iverksatt eller planlegger tiltak innrettet mot arbeidet med kvinnelige rollemodeller.

Tabell 14 Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller.

Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller:	NHH	
	2022 Iverksatt	2023 Planlagt
Kvinnelige forelesere på bachelornivå	5	5
Kvinnelige forelesere på masternivå	6	5
Kvinnelige forelesere på ph.d.-nivå	4	3
Kvinner som foredragsholdere på instituttseminarer	6	5
Fremmet/foreslått kvinner til viktige internasjonale roller/verv	3	2
Fremmet/foreslått kvinner til viktige nasjonale råd og utvalg o.l	6	4
Fremmet/foreslått kvinner til ledende roller/verv ved NHH	2	3
Kvinner i ledende roller/verv ved instituttet	4	5
Tiltak for å øke kvinnelig deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter	5	5
Kvinnelige rollemodeller - Annet:	0	0

3.5.4 Likestillingsarbeid på instituttet – lokale tiltak

Tabell 15 gir en oversikt over andre tiltak og hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2022 og/eller planlegger ulike tiltak i 2023.

Tabell 15 Andre tiltak som institutter har iverksatt i 2022/planlagt i 2023

Andre tiltak som instituttet har iverksatt i 2022 eller planlagt i 2023	NHH	
	2022 Iverksatt	2023 Planlagt
Gjennomgang av oppgavefordeling på instituttet	2	3
Ledergruppen har satt likestilling på dagsorden	4	3
Kurs i forskningsformidling	4	4
Avsetting av lokale midler	1	0
Nettverkstiltak	3	3
Sosiale tiltak / arbeidsmiljøtiltak / kulturelle tiltak	4	5
Tiltak rettet mot kvinnelige studenter	3	4
Tiltak for karriereveiledning og placement	6	5
Andre tiltak på instituttet	1	1

3.5.5 Tiltak med integrering og forankring i fagmiljøene

Tabell 16 viser i hvilken grad ulike tiltak er benyttet ved de ulike institutt.

Tabell 16 Tiltak for integrering og forankring av likestillingsarbeidet på de respektive instituttet

	RRR	SOL	FSK	FIN	FOR	SAM
Tema på strategimøter eller andre møter	I noen grad	I stor grad	-	I noen grad	I noen grad	I stor grad
Tema ved mottak av nyansatte	I noen grad	I stor grad	-	-	I noen grad	I stor grad
Likestillingsstrategi/-handlingsplan på instituttet	I noen grad	I stor grad	-	-	I stor grad	I noen grad
Tema er integrert i instituttets strategier, planer, rapporter, rutiner m.m.	I noen grad	I stor grad	-	I noen grad	I stor grad	I noen grad
Integrering og forankring 2022 - Annet	I stor grad	-	-	-	-	-

3.5.6 Kommentarer om likestillingsarbeidet ved instituttene, og videre arbeid

Instituttene har følgende kommentarer til rapporteringen:

Institutt for finans (FIN)

- Instituttet vektlegger at de anvender en tenure-track modell med svært konkrete og forutsigbare krav for fast stilling, basert på internasjonal best practice og det som særlig verdsettes av kvinnelige midlertidig ansatte. I perioden fra 2016 og til i dag har instituttet rekruttert 50 % kvinner i assistant professor stilling.
- Det er viktig 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 at selv om det er ønskelig å engasjere kvinner i fagstab som rollemodeller og for å verve kvinnelige studenter, bør dette gjøres på en måte som begrenser belastningen. Instituttledelsen har, sammen med ledelsen på NHH, greid å balansere dette greit i 2022, men det vil være en løpende utfordring.

- I tillegg til kjønnslikestilling er det viktig 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.

Institutt for foretaksøkonomi (FOR)

- Instituttet søker aktivt etter kvinnelige kandidater når det lyses ut stillinger. Det har gitt gode resultater, men instituttet vil likevel ha en skjev kjønnsbalanse i mange år framover fordi det tar lang tid å rebalansere staben og fordi det fortsatt er knapphet på kvinnelige kandidater på våre fagområder.
- Instituttet jobber systematisk med å sikre god oppfølging av de ansatte og et godt arbeidsmiljø. I dette arbeidet er det verken ønskelig eller tillatelig å forskjellsbehandle kvinner og menn. Vi tror likevel at denne innsatsen er viktig og virker positivt inn på instituttets evne til å tiltrekke seg og beholde dyktige kvinner. Vi legger vekt på å tilby gode og forutsigbare rammer for den enkeltes karriereutvikling, og vi legger vekt på å tilby alle ansatte en fleksibel og familievennlig arbeidssituasjon.

Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon (FSK)

- Instituttet har stor overvekt av kvinnelige ansatte og bedring av kjønnsbalanse er knyttet til å ansette flere menn. Utover de generelle formuleringene i NHHs utlysningstekster om å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning har ikke instituttet gjort særskilte tiltak.
- Det er positivt at NHH har tiltak som halv opptjeningstid for kvinner ved tildeling av forskningstermin og økte satser for kvinner ved tildeling av fondsmidler.

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap (RRR)

- Instituttet gjør aktive fremstøt for å rekruttere dyktige NHH'ere og norske siviløkonomer til forskning (PhD). Dette er utfordrende, og særlig kvinner oppgir som hovedgrunner for ikke å starte på en PhD: for lav lønn vs. oppstartlønn i privat sektor samt at midlertidige stillinger i årevis (4 år PhD og deretter 4 år postdoktor) før eventuell fast ansettelse skaper utrygghet og vansker for lån i boligmarkedet.
- Ved rekruttering i postdoktormarkedet (nasjonalt og internasjonalt) velger vi de med forskerpotensiale som er villige til å etablere seg i Bergen; som er et begrenset utvalg, og enda mer begrenset utvalg av dyktige kvinner. Alt annet like velger vi selvsagt kvinner; men for tiden har vi kun én kvinne av syv postdoktorer.
- Instituttet er bevisst på aktiv bruk av kvinner i instituttledergruppen og i instituttstyret.
- Alle ansatte, inklusive PhD'er og postdoktorer har en individuell utviklingsplan med halv-årlige eller årlige tilbakemeldinger, nye mål og tilrettelegging. Det virker som at særlig kvinner setter pris på å ha en tydelig utviklingsplan.

Institutt for strategi og ledelse (SOL)

- Det er vedtatt en tydelig og ambisøs handlingsplan for kjønnslikestilling ved NHH. Denne har også kraftfulle virkemidler. Ved instituttet jobbes det hardt med å levere i forhold til dette. Et konkret resultat er rekrutteringen av to kvinnelige førsteamanuenser som startet på instituttet 1. januar 2023.

Institutt for samfunnsøkonomi (SAM)

- Instituttet vil fremheve at mye går bra: Rekruttering av kvinner i innstegs-, postdoktor- og PhD-stillinger, samt professor II. Onboarding (kvinner rekruttert med ektefelle), sentrale økonomiske incentiver fungerer svært godt, halvt opptjeningsstid til forskningstermin er svært viktig. Intervjukrav til minst like mange kvinner som menn.
- For å bli bedre fremhever instituttet: Den nye handlingsplanen er svært god og om denne følges opp i praksis er mye gjort. Tilrettelegging for ektefeller er svært viktig om man ønsker å rekruttere kvinner internasjonalt. Eksisterende ordning med 5 timer veiledning fungerer ikke.
- Den største utfordringen er å beholde kvinner, samt at andelen kvinner i markedet er generelt lav og institusjonene kjemper om de samme kvinnene.

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 2023

Ny Handlingsplan for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger trådte i kraft 1. januar 2023. Høyskolen vil også i 2023 ha stort fokus på målet om 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 fra forrige handlingsplan videreføres og 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.

Nytt med handlingsplanen er at instituttlederne blir likestillingskoordinatorer for sine institutt og 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.