



# STATUSRAPPORT - KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER 2020

---

## 1 INNLEDNING

Dagens kjønnsbalanse representerer en viktig strategisk utfordring for NHH. Arbeidet for å bedre kjønnsbalansen er inkorporert i høyskolens kjerneaktiviteter, med en 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.

Denne rapporten er en statusrapport for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger ved NHH. Rapporten tilstreber å tilfredsstillere redegjørelsesplikten som NHH har etter likestillings- og diskrimineringsloven mht. kjønnslikestilling. Kapittel 2 dokumenterer status for kjønnsbalanse gjennom utvalgte nøkkeltall. Kapittel 3 redegjør for gjennomførte tiltak etter handlingsplanen i 2020. Kapittel 4 presenterer planer for 2021. 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 2020

Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Gjennom statistikk og kommentarer redegjør dette kapitlet for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger ved NHH i 2020. Et hovedfokus er å belyse kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger, noe som gjenspeiler hovedmålet om å øke andel kvinner i vitenskapelige stillinger.

### 2.1 Kjønnsbalanse i fagstaben

Tabell 1 viser andel kvinnelige ansatte i fagstaben, fordelt på stillingskategorier. Totalt sett utgjør kvinneandelen i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger 30 %, en svak oppgang andre år på rad. Samtidig ser en at nivået fortsatt er relativt konstant rundt 30 % og fortsatt langt under den langsiktige ambisjonen på minst 40 %.

Stillingskategoriene professor 1013 og førsteamanuensis hadde i 2020 en andel på hhv. 19 % og 29 % kvinner. Disse kategoriene er hovedsakelig faste stillinger 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. En kan dessverre observere en nedgang på ett prosentpoeng fra 2019 til 2020 i stillingskategorien professor, etter en oppgang på fire prosentpoeng fra 2015 til 2019 i denne stillingskategorien. Tallene er små og mindre endringer får dermed store konsekvenser. En person, mann, fikk opprykk til professor i 2020.

Tabell 1: Andel kvinnelige ansatte i fagstaben og kvinneandel av totalt antall årsverk<sup>1</sup>

	Resultat					Ambisjon
	2016	2017	2018	2019	2020	
Stipendiat (%)	41 %	40 %	35 %	34 %	40 %	≥ 40 %
Postdoktor (%)	34 %	30 %	19 %	30 %	33 %	≥ 40 %
Førsteamanuensis (%)	34 %	33 %	32 %	33 %	29 %	≥ 40 %
Professor (%)	18 %	18 %	20 %	20 %	19 %	≥ 40 %
Professor II (%)	14 %	18 %	26 %	27 %	25 %	≥ 40 %
Kvinneandel i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger (UFF) (%)	30 %	30 %	28 %	29 %	30 %	≥ 40 %
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (%) (KD)	18 %	17 %	20 %	20 %	18 %	≥ 40 %
Kvinneandel av totalt antall årsverk (UFF og t/a) (%)	43 %	43 %	42 %	43 %	43 %	-

Kilde: DBH

De øvrige stillingskategoriene, stipendiat, postdoktor og professor II er stillingskategorier med en avgrenset stillingsperiode. Dette gir et noe større handlingsrom på kort sikt, noe som gjenspeiles i større variabilitet over tid. En rekke tiltak er rettet mot rekruttering til disse stillingskategoriene, samtidig som en utfordring både er tilgangen på kvinnelige søkere og sterk konkurranse. NHH har eksempelvis sterk fokus på rekruttering av kvinner i innstegsstillinger. Tanken er en økt kvinneandel her på sikt vil bidra til økt rekruttering av kvinnelige førsteamanuensiser og professorer. I 2017 og 2018 ble det hvert år ansatt én person i innstegsstilling, begge kvinner. Både i 2019 og i 2020 ble en forholdsmessig større andel kvinner enn menn innkalt til intervju og flyouts. Likevel ble kun én av fem innstegsstillinger besatt av kvinner i 2019, mens alle fem innstegsstillingene i 2020 ble besatt av menn. Kvinneandelen av nyansatte i ordinære postdoktorstillinger var i 2020, i motsetning til i 2019, dessverre også lav, og den samlede andelen kvinner av nyansatte i postdoktorstillinger ble 9 % i 2020 mot 55% i 2019, jfr. Tabell 3 i avsnitt 2.2. 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). To av instituttene har kvinnelige instituttledere (FSK og FIN). Siden det er et lavt antall ansatte i hver kategori på instituttene, vil små endringer, f.eks.

<sup>1</sup> Tallene for førsteamanuensis og professor i Tabell 1 inkluderer ikke fagstillingene i rektoratet. Merk også at tallet for kategorien førsteamanuensis inkluderer både ordinære førsteamanuensisstillinger og bistillinger (førsteamanuensis II). Se Tabell 2 for en nærmere spesifisering av bistillinger for denne kategorien i 2019 og 2020.

bare en person, kunne gi store utslag på andeler. Tabell 2 viser derfor årsverk utført av kvinner og totale årsverk i ulike vitenskapelige stillinger på hvert institutt i 2019 og 2020.

Tabell 2 Årsverk kvinnelige ansatte og totale årsverk i vitenskapelige stillinger per institutt 2020 (2019 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL	Sum
Stipendiat	1,6 av 9 (1,8 av 10)	8 av 19 (7 av 16)	2 av 4 (2 av 4)	2 av 14 (0 av 11)	11 av 22,8 (7 av 21)	10,8 av 20,8 (10 av 19)	35,4 av 89,6 (27,8 av 81)
Postdoktor	2 av 5 (2 av 4)	3 av 7 (1 av 6)	1 av 1 (0 av 0)	0 av 3 (0 av 1)	4 av 14 (4 av 13,5)	1 av 3 (1 av 2)	11 av 33 (8 av 26,5)
Forsker	- (0 av 1,2)	0 av 2 -	-	-	0,2 av 0,2 (1 av 2)	- (0 av 0)	0,2 av 2,2 (1 av 3,2)
Universitetslektor og Høgskolelærer mv. <sup>2</sup>	- -	0,7 av 2,2 (0,6 av 1,5)	1,7 av 3,1 (1,7 av 3,1)	0,2 av 1,1 (0,1 av 1,6)	- (0 av 0,6)	0 av 0,2 (0 av 0)	2,6 av 6,6 (2,4 av 6,8)
Første-amanuensis (inkl. prorektorer)	1 av 10 (1 av 9,2)	2,6 av 10,6 (2,4 av 6,6)	5 av 5,1 (5 av 5,1)	3 av 11,7 (2 av 8,1)	3 av 8,2 (3 av 7)	3 av 11 (3 av 10)	17,6 av 56,6 (16,4 av 46)
Professor 1013 (inkl. rektor/prorektorer)	1 av 4,2 (1 av 4,2)	1 av 20 (1 av 20)	2,3 av 3,3 (2,3 av 3,3)	3 av 8,8 (3 av 9,3)	3,2 av 21,5 (4,2 av 21,2)	4 av 21 (5 av 22)	14,5 av 78,8 (16,4 av 80)
Professor 1404	- -	- -	- -	- -	0 av 2 (0 av 2)	- -	0 av 2 (0 av 2)
Første-amanuensis II (bistilling)	0 av 0,3 (0 av 0,4)	0,2 av 1,9 (0 av 1,7)	- -	0,6 av 1,5 (0,4 av 1,6)	0,2 av 0,8 (0,2 av 0,9)	0,2 av 0,3 (0,2 av 0,5)	1,2 av 4,8 (0,8 av 5)
Professor II (bistilling)	0 av 1,2 (0 av 0,9)	0,2 av 0,9 (0,2 av 0,8)	- -	0,9 av 3,1 (0,9 av 3,1)	1,2 av 3,7 (1 av 3,1)	0,4 av 1,7 (0,6 av 2)	2,7 av 10,6 (2,7 av 9,9)
Sum	5,6 av 29,7 (5,8 av 29,8)	15,7 av 63,6 (12,2 av 52,6)	12 av 16,5 (10,9 av 15,4)	9,7 av 43,2 (6,4 av 35,7)	22,8 av 73,2 (20,4 av 71,3)	19,4 av 58 (19,8 av 55,4)	85,2 av 284,2 (75,5 av 260,2)

Kilde: DBH

## 2.2 Rekruttering

Dette avsnittet viser tall for rekruttering i 2020. 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. Dette har en oppnådd for kategorien stipendiater, men ikke for øvrige kategorier. Prosenttallene baserer seg på et relativt lavt antall personer i hver kategori, noe som innebærer at små endringer kan få store utslag på prosentvise andeler. En person, mann, fikk opprykk til professor i 2020.

<sup>2</sup> Gruppen inkluderer høgskolelærer, universitetslektor og undervisningspersonell uten godkjent ped. utd.

Tabell 3 Andel kvinner av nyansatte i fagstaben

	2016	2017	2018	2019	2020	Ambisjon
Stipendiat (%)	40 %	42 %	5 %	44 %	52 %	≥ 50
Postdoktor (%)	29 %	13 %	25 %	55 %	9 %	≥ 50
Førsteamanuensis (%)	25 %	38 %	43 %	40 %	11 %	≥ 50
Professor (%) (ekskl. opprykk)	100 %	100 %	-	-	-	≥ 50

Kilde: NHH

Tabell 4 viser søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju i 2020, 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 førsteamanuensisstillinger

Tabell 4 Søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju

	Søkere		Innkalte til intervju	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Stipendiat (*)	807 (70%)	350 (30%)	31 (53%)	28 (47%)
Postdoktor	140 (67%)	68 (33%)	59 (66%)	30 (34%)
Førsteamanuensis	34 (77%)	10 (23%)	6 (100%)	0 (0%)
Univ. Lektor (ettårig vikariat med mulighet til forlengelse)	2 (22%)	7 (78%)	0 (0%)	3 (100%)
Totalt	983 (69%)	435 (31%)	96 (61%)	61 (39%)

Kilde: NHH

I visse stillingstyper ansettes det også uten kunngjøring. I 2020 ble det ansatt fire nye professor II, hvorav en kvinne, åtte nye førsteamanuensis II, hvorav to kvinner, to nye universitetslektor II, hvorav en kvinne og tre postdoktorer, hvorav en kvinne.

I tillegg ble det i 2020 fattet vedtak om tre tilsetninger uten kunngjøring, postdoktor, kvinne, førsteamanuensis II, mann, og professor II, mann, med tiltredelse i 2021.

## 2.3 Lønn

Tabell 5 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 5 Gjennomsnittslønn totalt og kvinners gjennomsnittlige lønn angitt som andel av menns gjennomsnittlige lønn 2020 (2019-tall i parentes for prosentandelen)

Stilling	Menn Gj.sn.lønn	Kvinner Gj.sn.lønn	Gj.sn. lønn kvinne i % av gj.sn. lønn menn
Stipendiat	492808	492239	99,88 (100,4 %)
Postdoktor	669969	645027	96,28 (100,0 %)
Førsteamanuensis	701984	707427	100,78 (101,7 %)
Professor 1013	925936	903387	97,56 (96,8 %)
Professor II	871487	857827	98,43 (94,5 %)

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

Kilde: NHH

## 2.4 Midlertidighet, Sykefravær og Aldersfordeling

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

### 2.4.1 Midlertidige stillinger

Tabell 6 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 avgrenset stillingsperiode. Likeledes har store stillingskategorier som stipendiat og postdoktor også en avgrenset stillingsperiode og tas ikke med her. For hvert institutt vises totale<sup>3</sup> og midlertidige årsverk i stillingskategorien, samt antall årsverk for midlertidige ansatte kvinner. Graden av midlertidighet er jevnt over svært liten.

Tabell 6 Årsverk kvinner i midlertidige vitenskapelige stillinger (unntatt bistillinger) per institutt 2020

		FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Første- amanuensis	Totale årsverk	10,0	9,6	5,1	11,8	6,2	9,0
	Midlertidige årsverk totalt	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0
	Midlertidige årsverk kvinner	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Professor 1013	Totale årsverk	4,2	20,0	3,3	7,8	20,1	21,0
	Midlertidige årsverk totalt	0,2	0,0	0,3	0,8	0,9	0,0
	Midlertidige årsverk kvinner	0,0	0,0	0,3	0	0,0	0,0

Kilde: DBH

### 2.4.2 Fravær (sykdom og foreldrepermisjoner)

Tabell 7 viser fravær i forbindelse med egen eller barns sykdom, samt foreldrepermisjon.

Tabell 7 Fravær (dagsverk) etter fraværstype

	Foreldre- permisjon		Syke barn		Sykefravær egenmeldt		Sykefravær legemeldt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Stipendiat	107	172	7	0	6	3	298	7
Postdoktor	0	11	8	0	0	0	16	0
Førsteamanuensis	131	211	6	1	0	0	137	7
Professor 1013	26	74	0	0	2	0	21	109
Professor 1404								
Professor II								

Kilde: NHH

<sup>3</sup> Totale tall er inklusiv. rektor og prorektor.

### 2.4.3 Aldersfordeling

Tabell 8 viser antall årsverk på NHH i vitenskapelige stillinger, fordelt på aldersgrupper og kjønn.

Tabell 8 Årsverk på NHH i vitenskapelige stillinger fordelt på aldersgrupper og kjønn. Antall årsverk kvinner av totalt, avrundede tall

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Stipendiater	0 av 2	19 av 51	11 av 25	5 av 11			1 av 1			
Post-dok		2 av 3	5 av 20	2 av 6	2 av 4					
Førsteamanuensis			1 av 5	4 av 14	3 av 14	2 av 7	4 av 8	2 av 6	1 av 3	0 av 1
Professor 1013				2 av 5	0 av 3	1 av 7	4 av 17	3 av 16	1 av 14	3 av 14
Professor 1404								0 av 1	0 av 1	
Professor II				0,0 av 0,1	0,2 av 0,6	0,8 av 2,2	1 av 2,9	0,1 av 1,8	0,5 av 1,5	0,1 av 1,5
Totalt	0 av 2	21 av 54	17 av 50	13 av 36	5 av 22	4 av 16	10 av 29	5 av 25	3 av 20	3 av 17

Kilde: NHH

## 2.5 Oppsummering status 2020

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 tidsavgrensede stillinger som stipendiat og postdoktor, viser 2020 en viss økning i andel kvinnelige ansatte. Andelen kvinner av nyansatte postdoktorer og førsteamanuenser er i 2020 imidlertid langt under ambisjonen, men NHH opprettholder sitt ambisiøse, langsiktige mål om at 50 % eller mer av alle nyrekruttede til fagstillinger innenfor hvert institutt skal være kvinner.

## 3 Tiltak 2020

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 et betydelig budsjett til likestillingstiltak, med et totalt budsjett for 2020 på nær kr 1,5 millioner fordelt på drøye kr 200 000 til sentrale tiltak og seminarer, kr 80 000 til kompensasjoner ved forskningstermin, kr 676 000 som incentivmidler til rekruttering (bistillinger og postdoktorer), og det resterende til annuumsmidler. Brukte midler utgjør ca kr 1,2 millioner, underforbruket skyldes dels lavere uttak av annuumsmidler, lavere kostnader til seminarer, og noe lavere uttak av midler til rekrutteringstiltak enn budsjettet. Noe av underforbruket skyldes effekter av pandemien. Nedenfor redegjøres for tiltak gjennomført i 2020.

## 3.1 Generelle tiltak for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

Styret vedtok i mars 2020 Handlingsplan for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger. Handlingsplanen 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 2020 gjennomført årlige utviklingssamtaler mellom rektoratet og instituttledelsen der handlingsplan for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger er et obligatorisk tema. I disse utviklingssamtalene ble instituttens likestillingstiltak etterspurt og drøftet. Likestilling har i 2020 også vært på dagsorden i forbindelse med høyskolens arbeid med Equis-reakkredittering. 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. Det er også avsatt stillingsressurs til arbeid med likestilling og koordinering av sentrale likestillingstiltak. Grunnet koronasituasjonen er det ikke gjennomført sentrale likestillingsseminarer i 2020.

Balanse-prosjektet «*Women in Economics Network*» (WomEN) ble startet i 2019 og ledes av professor Aline Butikofer. 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 2020:

- **Virtual networking meetings or female economists in Nordic countries.** Siden mange av de planlagte fysiske møtene ble kansellert på grunn av Covid-19-pandemien, har WomEN flyttet nettverks- og mentoringmøter fra lokaler på NHH til Zoom. Det ga mulighet for å inkludere mange flere kvinner og også kvinner i utlandet. Sammen med flere kvinner i Sverige, Danmark og Finland er det derfor byget opp et virtuelt program for kvinner der en seniorforsker diskuterer temaer som nettverksbygning, karriereplanlegging eller refereing i 15 minutter, og leder en diskusjon i 15 minutter med deltakere etterpå. Vi har hatt 5 møter i 2020 med 60-120 deltakere.
- **Reisestipend for nettverksbygging.** WomEN tilbyr reisestipend til kvinner for å dekke utgifter til nettverkingsopphold. To kvinner fikk støtte fra WomEN til nettverkingsopphold i USA (med familien) våren 2020 (før pandemien).
- **Foredragstrening.** WomEN tilbyr kurs i presentasjonstrening for kvinner. Disse kursene er tilpasset individuelle behov, og skal gjennomføres minst tre ganger. Hver

gang skal 6 kvinner delta. Første kurset ble gjennomført i februar 2020 og andre kurs i november 2020.

- **Women in Economics Event.** Sammen med rektoratet ved NHH arrangerte WomEN en event for masterstudenter ved NHH i mars 2020 for å feire kvinnedagen. Tidligere NHH studenter fortalte om karrieren de har hatt etter de ble ferdige ved NHH, Siri Isaksson (Assistant Professor ved NHH) ga et innlegg om sin forskning om kjønnsforskjeller i beslutningstaking, og vi hadde en paneldebatt om kvinner og karrierevalg. Opplegget ble veldig godt mottatt blant studentene.

Høsten 2020 ble NHH tildelt sitt andre Balanseprosjektet, *Challenge*. Prosjektet ledes av prorektor og førsteamanuensis Malin Arve og førsteamanuensis Evelina Gavrilova-Zoutman. Prosjektet har oppstart i januar 2021. Målet er 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 kvinne, samt å skape nettverk mellom kvinner i academia og kvinner i privat næringsliv.

### 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 9 viser kvinneandel for forelesere på ulike program og nivå for 2020. 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. Bortsett fra på MRR viser tallene dessverre en nedgang på alle nivåer.

Tabell 9 Kvinneandel blant forelesere på ulike programmer og nivåer 2020 (2019 i parentes)

	BØA	MØA	MRR	PHD
Antall kurs totalt	66 (77)	156 (161)	10 (20)	26 (31)
Antall kvinnelig hovedansvarlige	16,9 (25)	29,3 (38,5)	1 (2)	4,33 (7)
Andel kvinnelige kursansvarlige	26% (32 %)	19% (24 %)	10% (10 %)	17% (23 %)

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, herunder benyttes følgende tiltak:

- NHH oppfordrer til og tilrettelegger for at kvinnelige forskere benyttes som kilder i mediasaker.
- NHH synliggjør kvinnelige forskere i løpende produksjon av innhold på NHHs nettsider og i sosiale medier.
- NHH legger spesielt vekt på å rekruttere kvinnelige forskere til kurs i kronikkskriving og medietrening.



Det har høy prioritet å øke andelen kvinnelige NHH-forskere som er aktive deltakere i samfunnsdebatten og som kilder i nyhetsbildet, både i form av respons på forespørsler fra medier og gjennom proaktiv formidling som kronikkskriving og intervjuer. Videre vektlegger avdelingen å rekruttere kvinner til å delta i åpne allmennrettede arrangementer, eksempelvis Forskningsdagene i Bergen.

Våren 2020 ble det arrangert et engelskspråklig digitalt kronikk-kurs, der femti prosent av deltakerne var kvinner.

Av de 20 mest omtalte NHH-forskerne i norske medier, var det fire kvinnelige forskere. Kvinneandelen var dermed på 20 prosent. I 2019 var det seks kvinner blant de 20 mest siterte. To av disse gikk i 2020 ut av forskerstillingene ved NHH.

Av totalt 141 forskerskrevne kronikker på NHH.no og NHH Bulletin i 2020, var 32 skrevet av kvinnelige NHH-forskere. Dette gir en kvinneandel på 22 prosent.

Av 139 artikler på NHH.NO og NHH Bulletin i 2020, hadde 42<sup>4</sup> av artiklene kvinner som intervjuobjekt. Dette gir en kvinneandel på cirka 30 prosent.

Kvinnelige studenter skal trekkes aktivt inn i undervisning og forskning som undervisningsstøtte («teaching assistants») 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 10 viser andelen kvinnelige studentassistenter.

Tabell 10 Kvinneandeler studentassistenter 2020 (2019 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Studentassistenter antall kvinner og total <sup>5</sup>	3 av 20 (5 av 11)	18 av 53 (21 av 59)	6 av 15 (5 av 1)	6 av 20 (10 av 26)	15 av 28 (13 av 27)	14 av 65 (16 av 47)
Studentassistenter kvinneandel	15% (45,0 %)	34% (35,6 %)	40% (27,8 %)	30% (47,6 %)	54% (48,1 %)	22% (38,0 %)

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 rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger. Avsnitt 2.2 redegjorde for rekrutteringen av kvinner i vitenskapelige stillinger i 2020. 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 3.4 om tiltak ved instituttene.

<sup>4</sup> En liten andel av disse artiklene omhandler kvinnelige studenter ved NHH.

<sup>5</sup> Tallet for FSK 2019 inkluderer både studentassistenter og kollokvie-ledere.

### **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 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 kvinnelige 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 Likestillingsarbeidet på instituttene**

Instituttlederne 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 første gang benyttet en skjematisk 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 2020 og planer for 2021.

### 3.4.1 Rekruttering og likestilling

Tabell 11 Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2020 og/eller planlegger de aktuelle tiltakene i 2021.

Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger:	NHH	
	2020 Iverksatt	2021 Planer
Tiltak for økt bevissthet i rekrutteringsarbeidet, f.eks. bruk av IAT-tester	4	3
Tydlig mål om bedre kjønnsbalanse i utlysningstekster	5	4
Kartlegging av potensielle interne og eksterne kandidater	4	4
Aktiv oppsøking av aktuelle interne og eksterne kandidater	4	3
Bevisst timing av utlysninger	3	1
Lyse ut og ansette i flere stillinger samtidig	4	3
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i faste stillinger	0	0
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i bistillinger	4	3
Åpning i utlysningsteksten for midlertidig ansettelse for kvalifisering	2	2
Kvinnelige studentassistenter i kortvarige ansettelsesforhold	6	4
Aktiv familiepolitikk (tilrettelegging for partnere og barn)	4	3
Andre rekrutteringstiltak	0	0

### 3.4.2 Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak

Tabell 12 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 2021.

Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak:	NHH	
	2020 Iverksatt	2021 Planer
Opprykk/kvalifisering som tema i medarbeidersamtaler	5	6
Individuelle planer for opprykk	5	6
Mentorordning på instituttet	5	5
Aktiv bruk av bistillinger	4	4
Ekstra ressurser til kvinner på instituttet	3	3
Administrativ forskningsstøtte	1	1
Arbeidstidsorganisering med vekt på tid til kvalifiserende oppgaver	4	4
Forskningsopphold i utlandet	2	1
Nettverkstiltak	3	3
Tilrettelegging ved foreldrepermisjon	4	4
Tiltak for et inkluderende arbeidsmiljø	3	3
Kulturtiltak, f.eks. synliggjøring av talenter, markeringer/feiringer	5	5
Tiltak for økt bevissthet om ubevisste fordommer	2	3
Andre tiltak for kvalifisering og tilrettelegging	0	0

### 3.4.3 Kvinnelige rollemodeller

Tabell 13 Kvinnelige rollemodeller. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt eller planlegger tiltak innrettet mot arbeidet med kvinnelige rollemodeller.

Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller:	NHH	
	2020 Iverksatt	2021 Planer
Kvinnelige forelesere på bachelornivå	4	5
Kvinnelige forelesere på masternivå	6	6
Kvinnelige forelesere på ph.d.-nivå	4	5
Kvinner som foredragsholdere på instituttseminarer	5	5
Fremmet/foreslått kvinner til viktige internasjonale roller/verv	3	3
Fremmet/foreslått kvinner til viktige nasjonale råd og utvalg o.l.	4	4
Fremmet/foreslått kvinner til ledende roller/verv ved NHH	3	5
Kvinner i ledende roller/verv ved instituttet	4	5
Tiltak for å øke kvinnelig deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter	4	4
Kvinnelige rollemodeller - Annet	0	0

### 3.4.4 Likestillingsarbeid på instituttet – lokale tiltak

Tabell 14 Oversikt over andre tiltak og hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2020 og/eller planlegger ulike tiltak i 2021 (Lokale tiltak)

Andre tiltak som instituttet har iverksatt i 2020 eller planlagt i 2021	NHH	
	2020 Iverksatt	2021 Planer
Gjennomgang av oppgavefordeling på instituttet	5	4
Ledergruppen har satt likestilling på dagsorden	4	4
Kurs i forskningsformidling	0	4
Avsetting av lokale midler	1	2
Nettverkstiltak	2	2
Sosiale tiltak / arbeidsmiljøtiltak / kulturelle tiltak	2	2
Tiltak rettet mot kvinnelige studenter	2	3
Tiltak for karriereveiledning og placement	4	5
Andre tiltak på instituttet	0	0

### 3.4.5 Tiltak med integrering og forankring i fagmiljøene

Tabell 15 Tiltak for integrering og forankring av likestillingsarbeidet på de respektive instituttet. Oversikten viser i hvilken grad ulike tiltak er benyttet ved de ulike institutt.

	FSK	FIN	FOR	RRR	SAM	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 noen grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I stor grad	I stor grad
Likestillingsstrategi/-handlingsplan på instituttet	-	I noen grad	-	I noen grad	I noen grad	I noen grad
Tema er integrert i instituttets strategier, planer, rapporter, rutiner	-	I stor grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad	I noen grad
Integrering og forankring 2020 - Annet	I noen grad	-	-	-	-	-

Kommentar fra FSK vedr. Annet tiltak: Fjerne formuleringer i utlysningstekster som prioriterer kvinner ved ellers like kvalifikasjoner.

### 3.4.6 Avsluttende kommentarer om likestillingsarbeidet ved instituttene, og videre arbeid

Instituttene har følgende kommentarer til rapporteringen, og til hva som fungerer bra og hva som skal til for at instituttet og NHH skal bli bedre på kjønnslikestilling:

#### FSK:

Rapporten viser at FSK ikke har vært veldig bevisst rundt likestillingsspørsmål. Som kjent er det stor kvinnedominans på instituttet, og NHHs tiltak for å rekruttere flere kvinner har følgelig ikke vært spesielt relevante for instituttet.

#### FIN:

På instituttet er det stor bevissthet og aktivitet rundt kjønnslikestilling gjennom forskningsprosjekter og nettverkstilgang - dette fungerer bra.

Instituttet har kanskje fremdeles for lite fokus på oppfølging av den enkelte når det gjelder prioritering, herunder planlegge hvilke forskningsprosjekter den enkelte bør fokusere på for å

kvalifisere seg for fast stilling eller opprykk, hvilke oppgaver den enkelte bør skjermes mot, og hvilke oppgaver/roller som gir god og viktig erfaring.

NHH kan bruke lønn og andre goder som verktøy for å tiltrekke seg flere dyktige kvinner. På instituttet legger vi vekt på kjønnslikestilling når det gjelder rekruttering og like muligheter. Kvinner bør i enda større grad enn i dag skjermes fra ansvar som ikke er meritterende, for eksempel skjermes fra å delta i sakkyndige komiteer og mindre viktige arbeidsgrupper.

#### **FOR:**

Det er få kvinner innenfor instituttets fagområder. Kvalifikasjonsprinsippet setter grenser for hvor langt vi kan gå i positiv diskriminering av kvinner. Karriereplanlegging og tilsvarende virkemidler bruker instituttet aktivt for kvinner, men naturligvis også for menn.

#### **RRR:**

Innen fagene regnskap, revisjon og rettsvitenskap er det stort innslag nasjonalt og internasjonalt av kvinnelige forskere. Vi opplever hverken på institutt-nivå eller internasjonalt noen utfordringer, forskjellsbehandling eller ulike muligheter for kvinner vs menn. I tillegg er det underliggende stimuli/finansielle incentiver for å rekruttere og beholde kvinner.

Instituttet vektlegger derfor i hverdagen at vi har reell likestilling - dvs vi vektlegger kvaliteter fremfor kjønn - men 'nudger' kvinner.

Utfordringene er primært på rekruttering av kvinnelige masterstudenter til PhD; hvor søkermassen er svært skjev (få kvinner). Derfor er vår innsats primært målrettet rekruttering.

#### **SAM:**

Instituttet tar likestilling på alvor. Vi har rekruttert mange kvinnelige stipendiater, flere kvinner i tenure track stillinger er ansatt med tiltredelse i 2021. En kvinne har søkt professoropprykk i 2020. Ekstra midler og tiltak i regi av NHH/SAM bidrar til at NHH/SAM tiltrekker seg kvinner.

Den største utfordringen er ofte knyttet til familiesituasjonen. Det kan være vanskelig å finne jobb til partner, og for kvinner som kommer uten partner kan det være ensomt i en liten by som Bergen.

#### **SOL:**

Vi arbeider systematisk for å bedre kjønnsbalansen på Institutt for strategi og ledelse. Vi har følgende høyt på dagsordenen:

1. Stipendiater: Vi forsøker å ha en 50/50 fordeling på våre PhD kandidater. Kvinneandelen er per i dag: 56 %.
2. II-er stillinger: Vi jobber systematisk med å få på plass en 50/50 fordeling på våre professor-II stillinger. Kvinneandel per i dag er på ca. 42 % og denne skal opp.
3. Fast ansatte: Vi er på ingen måte i mål med kvinneandelen på SOL. Per i dag er bare 1/4 av de faste ansatte kvinner. Denne andelen har økt, men er fremdeles for lav. Fokus på ansettelse av kvinner i faste stillinger er høyt prioritert og det tilrettelegges for at kvinnelige ansatte postdoktorer skal fasiliteres slik at de kan gå inn i faste stillinger.

Punkt 3 er den mest langsiktige og mest utfordrende jobben i forhold til rekruttering.

## **VIDERE ARBEID**

Ledelsen ved NHH vil bruke tilbakemeldingene fra instituttene i den videre dialogen om implementering og oppfølging av Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger.

Instituttlederne har et særlig ansvar for at arbeidet integreres og forankres i fagmiljøet. Basert på tilbakemeldingene fra instituttene vil NHH sentralt følge opp arbeidet med integrering og forankring i fagmiljøene.

## **4 Planer 2021**

NHH vil også i 2021 ha stort fokus på målet om å bedre kvinneandelen på alle nivå i faglig stab, både i den grad det er mulig på kortere sikt, og i et mer langsiktig perspektiv.

Videre arbeid med iverksetting av Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger prioriteres, herunder oppfølging av prioriterte tiltak og organisering av likestillingsarbeidet.

Spesielt fremheves følgende:

- Informasjonsarbeid/seminarer om likestilling og kjønnsperspektiver i forskning
- Rekrutteringsarbeid og tilrettelegging for kvalifisering til høyere stillinger
- Arbeid for en mer inkluderende arbeids- og organisasjonskultur
- Et kontinuerlig fokus på kjønnslikestilling på alle nivå i organisasjonen