



STATUSRAPPORT - KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER 2021

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 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 2021. Kapittel 4 presenterer planer for 2022. 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 2021

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 2021. 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 33 %, en oppgang tredje 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 og førsteamanuensis (inkl. førsteamanuensis II) hadde i 2021 en andel på hhv. 20 % og 32 % kvinner. Dette 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. I 2021 er andelen kvinnelige professorer tilbake på 20 % etter en nedgang i 2020 til 19 %. Tallene er små og mindre endringer får dermed store konsekvenser.

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

	Resultat					Ambisjon
	2017	2018	2019	2020	2021	
Stipendiat (%)	40 %	35 %	34 %	40 %	40 %	≥ 40 %
Postdoktor (%)	30 %	19 %	30 %	33 %	48 %	≥ 40 %
Førsteamanuensis (%)	33 %	32 %	33 %	29 %	32 %	≥ 40 %
Professor (%)	18 %	20 %	20 %	19 %	20 %	≥ 40 %
Professor II (%)	18 %	26 %	27 %	25 %	27 %	≥ 40 %
Kvinneandel i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger (UFF) (%)	30 %	28 %	29 %	30 %	33 %	≥ 40 %
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger (%) (KD)	17 %	20 %	20 %	18 %	19 %	≥ 40 %
Kvinneandel av totalt antall årsverk (UFF og t/a) (%)	43 %	42 %	43 %	43 %	44 %	-

Kilde: DBH

De øvrige stillingskategoriene, stipendiat, postdoktor og professor II er stillinger med en avgrenset stillingsperiode. 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 2020 og 2021.

¹ 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).

Tabell 2

Årsverk kvinnelige ansatte og totale årsverk i vitenskapelige stillinger per institutt 2021 og 2020.

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL	SUM	% kv
Stipendiat	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 %
2020	1,6 av 8,55	8 av 19	2 av 4	2 av 14	11 av 22,8	10,8 av 20,8	35,4 av 89,15	40 %
Postdoktor	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 %
2020	2 av 5	3 av 7	1 av 1	0 av 3	4 av 14	1 av 3	11 av 33	33 %
Første-amanuensis	1 av 7,05	1,95 av 12,1	4 av 4,1	3,55 av 11,45	3,2 av 9,2	3,6 av 10,4	17,3 av 54,3	32 %
2020	1 av 10,25	1,8 av 11,45	5 av 5,1	3,6 av 13,2	3,2 av 8,95	2,2 av 9,25	16,8 av 58,2	29 %
Professor 1013	1 av 5,17	1 av 17	2,25 av 3,25	2 av 9,09	4 av 19,19	4 av 19	14,25 av 72,7	20 %
2020	1 av 4,17	1 av 20	2,25 av 3,25	3 av 7,84	3,2 av 20,05	4 av 21	14,45 av 76,31	19 %
Professor 1404	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
2020	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
Professor II	0 av 1,1	0,2 av 0,9	-	0,6 av 2,45	1,4 av 3,7	0,6 av 2,1	2,8 av 10,25	27 %
2020	0 av 1,2	0,2 av 0,9	-	0,85 av 3,05	1,2 av 3,7	0,4 av 1,65	2,65 av 10,5	25 %
Instituttleder	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 %
2020	-	1 av 1	-	0 av 1	-	1 av 2	2 av 4	50 %
Rektor	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
2020	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
Forsker	-	0 av 1	0 av 0,45	-	0,18 av 0,18	1 av 1	1,18 av 2,63	45 %
2020	-	0 av 2	-	-	0,18 av 0,18	-	0,18 av 2,18	8 %
Univ.lektor og høyskolelærer mv.	-	0 av 0,2	2,45 av 3,85	0,1 av 0,8	-	0 av 1,2	2,55 av 6,05	42 %
2020	-	0,7 av 2,21	1,65 av 3,05	0,2 av 1,1	-	0 av 0,2	2,55 av 6,56	39 %
Sum	8,6 av 30,82	19,15 av 67,2	13,5 av 18,45	9,25 av 41,79	24,78 av 74,27	23 av 62,5	98,28 av 295,03	33 %
2020	5,6 av 29,17	15,7 av 63,56	11,9 av 16,4	9,65 av 43,19	22,78 av 72,68	19,4 av 57,9	85,03 av 282,9	30 %

Kilde: DBH.

Gruppen iniversitetslektor, høyskolelærer mv. inkluderer høgskolelærer, universitetslektor og undervisningspersonell uten godkjent ped. utd.

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. Dette har en oppnådd for kategoriene stipendiater og postdoktorer, men ikke for førsteamanuenser. Andelen nyansatte kvinnelige stipendiater er i 2021 på over 50 % andre år på rad, og en kvinneandel på 54 % av nyansatte er den høyeste andelen NHH har rapportert. Kvinneandelen av nyansatte i postdoktorstillinger var på 56 % i 2021, mot 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 utslag på prosentvise andeler. Totalt fire personer fikk opprykk til professor i 2021, herav en 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 og i 2021 ble en forholdsvis 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. I 2021 ble to av tre innstegstillinger besatt av kvinner.

Tabell 3 Andel kvinner av nyansatte i fagstaben

	2017	2018	2019	2020	2021	Ambisjon
Stipendiat (%)	42 %	5 %	44 %	52 %	54 %	≥ 50
Postdoktor (%)	13 %	25 %	55 %	9 %	56 %	≥ 50
Førsteamanuensis (%)	38 %	43 %	40 %	11 %	33 %	≥ 50
Professor (%) (ekskl. opprykk)	100 %	-	-	-	-	≥ 50

Kilde: NHH

Tabell 4 viser søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju i 2021, 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 og universitetslektor.

Tabell 4 Søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju

	Søkere		Innkalte til intervju	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Stipendiat	721 68 %	338 32 %	34 55 %	28 45 %
Postdoktor - ordinære	135 63 %	81 38 %	28 49 %	29 51 %
Postdoktor/førsteamanuensis - innsteg	26 54 %	22 46 %	17 49 %	18 51 %
Førsteamanuensis	30 71 %	12 29 %	7 78 %	2 22 %
Universitetslektor - 1-årig vikariat	2 20 %	8 80 %	1 25 %	3 75 %
Totalt	914 66 %	461 34 %	87 52 %	80 48 %

Kilde: NHH

I noen stillingstyper ansettes det også uten kunngjøring. Det ble tilsatt totalt 11 nye professor II i 2021, av disse var 2 kvinner, 18,2%.

Tabell 5 Ansatte uten kunngjøring 2021

	Ansettelses uten kunngjøring			
	Menn	Kvinner	Andel kv	Totalt
Professor II	9	2	18 %	11
Førsteamanuensis II	6	4	40 %	10
Totalt	15	6	29 %	21

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 2021 (2020-tall i parentes for prosentandelen)

Stilling	Menn Gj.sn.lønn	Kvinner Gj.sn.lønn	Gj.sn.lønn kvinner i % av gj.sn.lønn menn	
Stipendiat	507380	503575	99,25 %	(99,88 %)
Postdoktor	685495	662585	96,66 %	(96,28 %)
Førsteamanuensis	718697	734894	102,25 %	(100,78 %)
Professor 1013	944073	923217	97,79 %	(97,56 %)
Professor II	897985	867767	96,63 %	(98,43 %)
Totalt (*)	3753630	3692038	98,36 %	(98,5%)

(*) 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 avgrenset stillingsperiode. Likeledes har store stillingskategorier som stipendiat og postdoktor også en avgrenset stillingsperiode 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 2021 og 2020

		FSK		FIN		FOR		RRR		SAM		SOL		Totalt	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Førsteamanuensis	Totale årsverk	4,1	5,1	7	10	10,75	9,6	9,7	11,7	9	8,2	9	9	49,6	53,6
	Midl. årsverk totalt	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	2,1	3	2	0,0	0,0	5,2	4,2
	Midl. årsverk kvinner	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1	0	0,0	0,0	1,0	0,0
Professor 1013	Totale årsverk	3,3	3,3	5,2	4,2	17	20	9,09	7,84	19,2	20,1	19	21	72,7	76,3
	Midl. årsverk totalt	0,3	0,3	0,2	0,2	0,0	0,0	1,09	0,84	0,9	0,9	0,0	0,0	2,4	2,1
	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

Tall begge år er eks. rektor, prorektor. For 2021 også eks. instituttleder

Kilde: DBH

2.4.2 Deltid

Fra og med 2021 skal det rapporteres om ufrivillig deltid. Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der den ansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. På bakgrunn av definisjonen har vi for rapportering av deltidsarbeid i vitenskapelige stillinger tatt utgangspunkt i deltidsarbeid i faste vitenskapelige stillinger. Ved NHH er en person tilsatt i frivillig deltidsstilling som førsteamanuensis. Vedkommende kombinerer deltidsstillingen med egen praksis.

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	106	146	2	12	23	21	307	575
Postdoktor	303	183	0	0	0	0	0	0
Førsteamanuensis	337	186	13	0	2	15	120	66
Professor 1013	278	69	0	0	0	2	15	50
Professor 1404	0	0	0	0	0	0	0	0
Professor II	0	0	0	0	0	0	0	0

Kilde: NHH

2.4.4 Aldersfordeling

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

Tabell 9 Årsverk på NHH i vitenskapelige stillinger fordelt på aldersgrupper og kjønn. Antall årsverk kvinner av totalt, avrundede tall

Stilling\aldersgrupper	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Stipendiater	0 av 4	23,8 av 52,4	8,6 av 28,2	7 av 15	1 av 1,8		1 av 1			
Postdoktor		2 av 4	8 av 20	4,8 av 6,8	0 av 2	2 av 2				
Førsteamanuensis			0,1 av 2,7	3,5 av 13,6	4,6 av 14,8	3,2 av 8,9	3,2 av 5,1	1,8 av 6	1 av 1	0 av 2,4
Professor 1013			0 av 1	1 av 3	1 av 3	1 av 7	4 av 14	4 av 20	1 av 13	2,3 av 13,7
Professor 1404								0 av 1		0 av 1
Professor II				0 av 0,1	0,4 av 0,8	0,9 av 1,9	1 av 2,3	0,2 av 2,5	0,3 av 1,3	0,1 av 1,5
Totalt	0 av 4	25,8 av 56,4	16,7 av 51,9	16,3 av 38,5	7 av 22,3	7,1 av 19,7	9,2 av 22,4	6 av 29,5	2,3 av 15,3	2,4 av 18,6

Kilde: NHH

2.5 Oppsummering status 2021

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

postdoktor- og førsteamanuensisstillinger viser 2021 en økning i andel kvinnelige ansatte. Andelen kvinner av nyansatte stipendiater og postdoktorer er i 2021 over ambisjonen, mens andelen nyansatte førsteamanuenser er under ambisjonen. NHH opprettholder sitt ambisiøse, langsiktige mål om at 50 % eller mer av alle nyrekrutterte til fagstillinger innenfor hvert institutt skal være kvinner.

3 Tiltak 2021

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 2021 på nær kr 2,2 millioner fordelt på drøye kr 500 000 til sentrale tiltak og seminarer, kr 160 000 til kompensasjoner ved forskningstermin, kr 700 000 som incentivmidler til rekruttering (bistillinger og postdoktorer), og det resterende til annuumsmidler. Brukte midler utgjør ca kr 1,4 millioner, underforbruket skyldes dels lavere uttak av annuumsmidler, lavere kostnader til seminarer, og noe lavere uttak av midler til rekrutteringstiltak enn budsjettert. Noe av underforbruket skyldes effekter av pandemien. Nedenfor redegjøres for tiltak gjennomført i 2021.

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 2021 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 2021 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 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 fordelt kr. 370 000 til følgende institutter og tiltak:

- Institutt for finans: Formidlingsveiledning til juniorfagstab og PhD-studenter, prosjektleder Jøril Mæland. Instituttet har gjennomført noen av de planlagte tiltakene, resten gjennomføres innen november 2022.
- Institutt for foretaksøkonomi: Prosjektet Extending the Balanse to the Roots, prosjektleder Evelina Gavrilova-Zoutman. Prosjektet pågår og løper til november 2022.
- Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon: Kjønnsligestilling og mangfoldsledelse, prosjektleder Agnes Bamford. Tirsdag 8. mars arrangeres det likestillingsseminar og språkseminar på NHH med Helene Uri som hovedinnleder.

Grunnet koronasituasjonen er det ikke gjennomført sentrale likestillingsseminarer i 2021. 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 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 2021:

Virtual networking meetings of female economists in Nordic countries. I 2021 fortsatte WomEN med nettverks- og mentoring-møter via Zoom. Det virtuelle opplegget gir prosjektet mulighet å inkludere alle interesserte kvinner i Norden. Hver måned diskuterer en seniorforsker temaer som nettverksbygning, karriereplanlegging eller fagfelleevaluering i løpet av 15 minutter og leder en diskusjon på 15 minutter med deltakere etterpå. Noen møter er rettet mot PhD-studenter og unge forsker, mens andre møter er rettet mot kvinner i akademiske lederfunksjoner. Prosjektet har hatt mange deltakere på møtene i 2021 og skal fortsette med møter i 2022.

Reisestipend for nettverksbygging. WomEN tilbyr kvinner reisestipend for å dekke utgifter til nettverkingsopphold. Flere kvinner fikk støtte fra WomEN for deltagelse på en summer school og konferanser eller for nettverkingsopphold ved andre universiteter.

Foredragstrening. WomEN tilbyr kurs i presentasjonsteknikk til kvinner. Disse kursene er tilpasset individuelle behov og har i 2020 og 2021 også hatt fokus på virtuelle presentasjoner. Hver gang deltar 6 kvinner. Selskapet SpeakLab AS gjennomførte et kurs i september og desember 2021. Kurset har en varighet på to dager og kombinerer kunnskap og forskning fra journalistikk, dramaturgi, stemmetrening, bevegelseslære og toppidrett. Deltagerne får råd og tips som fungerer umiddelbart, samt lærer teknikker som krever mer trening for å oppnå full effekt. Hver deltager får individuell oppfølging underveis og blir bedt om å forberede en kort presentasjon i forkant av kurset.

Podcast og undervisningsmaterial for VGS elever. WomEN-teamet har vært med på en NHH podcast-serie som er rettet mot elever ved videregående skoler i Norge og har også hjulpet å bygge opp undervisningsmaterial. Deltagere var Siri Isaksson og Aline Bütikofer, og podcasten handler om forskning og om forskjellene mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Alle podcast og undervisningsmaterial er tilgjengelig på NHH sine websider.

Balanse-prosjektet «CHALLENGE: Meeting the Challenge to Change the Culture» hadde oppstart i januar 2021 og ledes av førsteamanuensene Malin Arve og Evelina Gavriloza-Zoutman. Prosjektet adresserer ulikheten i karriereprogresjon mellom kvinner og menn i akademia gjennom en rekke tiltak som tar sikte på påvirke kulturen på NHH. 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 kvinner, samt å skape nettverk mellom kvinner i akademia og kvinner i privat næringsliv. Prosjektet involverer kvinner og menn på alle stillingsnivåer i fagstaben på NHH. Prosjektet har gjennomført følgende aktiviteter i 2021:

- **Meet each other**

Den første «meet each other» workshopen ble gjennomført og alle kvinner i fagstaben ble invitert. Målet med workshopen var å bygge nettverk internt og løfte frem utfordringer og erfaringer. Grunnet Covid-19 ble workshopen gjennomført digitalt på Zoom med totalt 15 deltagere.

- **Meet the mentors**

Etter den første «meet each other» workshopen etablertes det 9 mentorgrupper, bestående av en mentor, en kvinnelig adept og en mannlig adept. Grunnet frafall, ble antall grupper redusert til åtte etter den første runden med mentormøter. Det ble gjennomført et fellesmøte for alle mentorene i juni 2021 og selve gruppemøtene ble gjennomført i september/oktober 2021. Fellesmøtet for mentorene ble gjennomført digitalt grunnet Covid-19, mens mentormøtene stort sett ble gjennomført fysisk.

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 2021. 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 hovedansvarlige og kursansvarlige på PhD. For MØA er andelen kvinnelige kursansvarlige uendret.

Tabell 10 Kvinneandel blant forelesere på ulike programmer og nivåer 2021 (2020 i parentes)

	BØA	MØA	MRR	PHD
Antall kurs totalt	71 (66)	166 (156)	17 (10)	39 (26)
Antall kvinnelige hovedansvarlige (*)	23,5 (16,9)	32,3 (29,3)	1,9 (1)	3,5 (4,33)
Andel kvinnelige kursansvarlige	33 % (26%)	19 % (19%)	11 % (10%)	9 % (17%)

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

Kilde: NHH

Økningen på MRR skyldes at Oslo-kursene teller som enkeltkurs. Noe av økning i antall kurs på PHD skyldes at noen kurs er delt (dvs. 7,5 studiepoeng er delt i to kurs på 5 og 2,5). I 2020

var det betydelig færre kurs på PhD-nivå, og en stor del av kursene ble gitt av kvinnelige hovedansvarlige. I 2021 ble det gitt et større antall kurs, og økningen i antall kurs ble i stor grad ivaretatt av mannlige hovedansvarlige.

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 m.m. er definert som sentrale.

NHH arrangerte ett kronikkurs i 2021. Her deltok sju kvinnelige forskere og åtte menn.

Av NHHs 50 mest siterte forskere i 2021, var det 10 kvinner.

43 prosent av oppslagene på NHH Bulletin og NHH.NO var i 2021 med og om kvinner.

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 11 viser andelen kvinnelige studentassistenter.

Tabell 11 Kvinneandeler studentassistenter 2021 (2020 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Studentassistenter antall kvinner og totalt ²	4 av 15 (3 av 20)	15 av 60 (18 av 53)	6 av 14 (6 av 15)	5 av 9 (6 av 20)	8 av 15 (15 av 28)	13 av 42 (14 av 65)
Studentassistenter kvinneandel	26,7% (15%)	25 % (34%)	42,9% (40%)	55,6% (30%)	53,3 % (54%)	31 % (22%)

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 2021. Dette avsnittet gjengir kort tiltak som er gjennomført.

3.2.1 Generelle tiltak ved tilsetning 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 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. Annum *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.

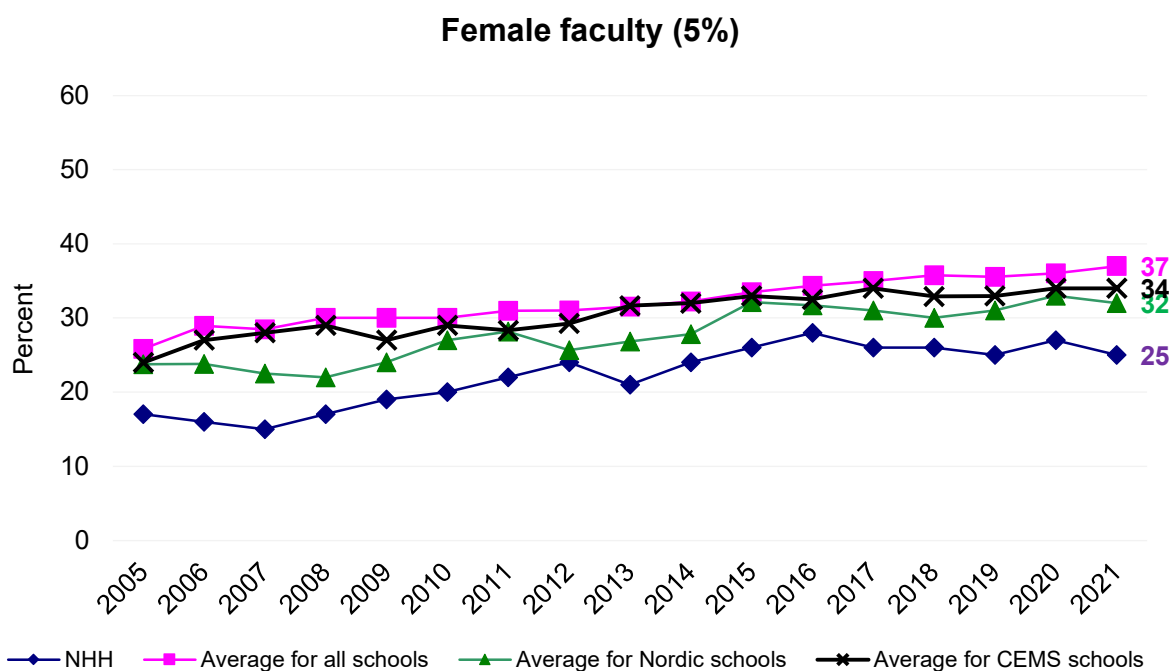
3.4 Strategisk prosjekt for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger

Styret ønsket å sette likestillingsarbeidet høyere på dagsorden, og 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 består av alle instituttlederne, samt lederne for NHHs to BALANSE-prosjekter: Aline Butikofer fra WomEN – Women in Economics Network og Malin Arve fra CHALLENGE. Prorektor for fagressurer Frode Sættem er prosjekteier og likestillingsrådgiver Ingebjørg Tyssedal er prosjektleder. Prosjektet har en strategisk begrunnelse og vil kunne gi verdifull innsikt for arbeidet med ny NHH strategi.

Prosjektet har et særegent format med vektlegging av læring på tvers av instituttene i prosjektperioden.

Som del av prosjektet har gruppen diskutert utfordringene NHH står overfor både i et nasjonalt og i et internasjonalt perspektiv. I internasjonal sammenheng har en vektlagt å se på institusjoner som det er naturlig for NHH å sammenligne seg med.

Comparison of percentage female faculty for schools participating in the Financial Times Master in Management ranking 2005-2021



Kilde: FT, NHH/James Hosea

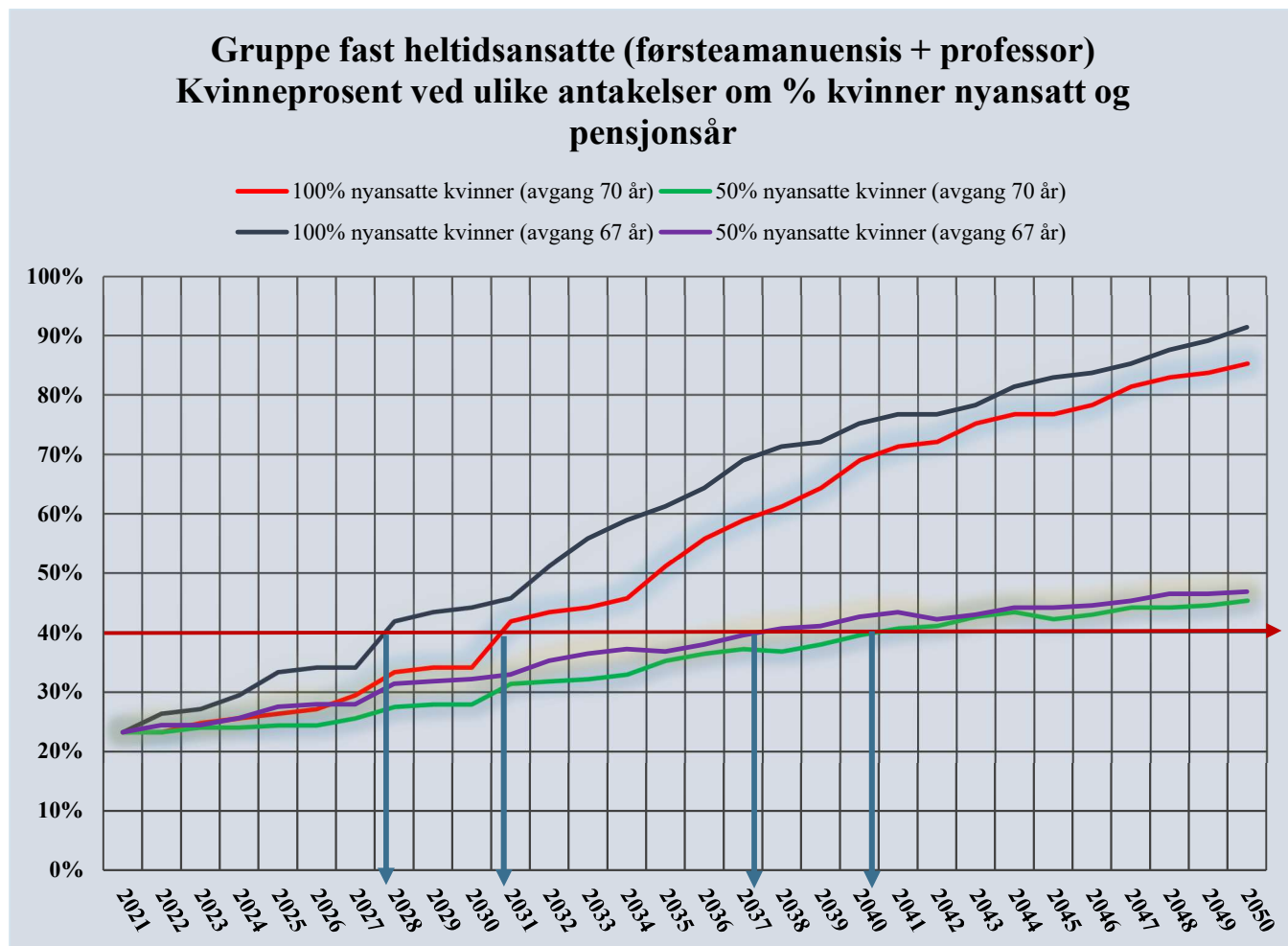
Oversikten viser utvikling i kvinneandel i fagstaben fra 2005 til 2021 for:

- NHH
- gjennomsnitt for alle skoler som deltar i Financial times sin Masters in Management rangering
- gjennomsnitt for alle CEMS-skoler som deltar i Financial times sin Masters in Management rangering
- gjennomsnitt for alle nordiske skoler som deltar i Financial times sin Masters in Management rangering

Videre har gruppen sett på ulike framtidsscenarier ved NHH for å avklare mulighetsområdet og ta stilling til treffsikre tiltak.

Se presentasjon under for framskrivning av ansattdata ved NHH. Med utgangspunkt i noe bearbejdede data fra HR-avdelingen H2021 er det utarbejdet en presentasjon for framskrivning av ansattdata ved NHH som forutsetter at alle ansatte står i stillingen til de er hhv 67 år eller 70 år, dvs ingen avgang underveis. Det er heller ikke lagt inn nye stillinger (vekst).

Gitt at dagens medarbeidere arbeider til de er 67 år og at 100 % av nyansatte er kvinner, vil målet om kvinneandel på 40 % nås i 2028. Dersom dagens medarbeidere arbeider til de er 70 år og 50 % av nyansatte er kvinner, vil målet om kvinneandel på 40 % nåes i 2040.



Utgangspunktet for beregningen er data fra HR-avdelingen H2021 som er noe bearbejdet. Kort sagt:

Ansatte ved NHH - Fakta



Stilling:	Totalt	Herav kvinner	% kvinner
Antall førsteamanuenser (FA)	49	16	32,7 %
Antall professorer inkl. 1404 (P)	80	14	17,5 %
Antall postdoktorer inkl. innsteg (PD)	41	19	46,3 %
Antall professor II (P2)	62	16	25,8 %
Antall førsteamanuensis II (FA2)	31	8	25,8 %

Kilde: Ansattdata fra HR-avdelingen H2021, noe bearbejdet.

3.5 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 andre 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 2021 og planer for 2022.

3.5.1 Rekruttering og likestilling

Tabell 12 Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2021 og/eller planlegger de aktuelle tiltakene i 2022.

Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger:	NHH	
	2021 Iverksatt	2022 Planlagt
Tiltak for økt bevissthet i rekrutteringsarbeidet, f.eks. bruk av IAT-tester	3	2
Tydlig mål om bedre kjønnsbalanse i utlysningstekster	6	4
Kartlegging av potensielle interne og eksterne kandidater	6	4
Aktiv oppsøking av aktuelle interne og eksterne kandidater	5	3
Bevisst timing av utlysninger	4	4
Lyse ut og ansette i flere stillinger samtidig	4	1
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i faste stillinger	0	1
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i bistillinger	4	3
Åpning i utlysningsteksten for midlertidig ansettelse for kvalifisering	2	1
Kvinnelige studentassistenter i kortvarige ansettelsesforhold	5	3
Aktiv familiepolitikk (tilrettelegging for partnere og barn)	5	4
Andre rekrutteringstiltak	0	0

3.5.2 Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak

Tabell 13 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 2022.

Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak:	NHH	
	2021 Iverksatt	2022 Planlagt
Opprykk/kvalifisering som tema i medarbeidersamtaler	5	5
Individuelle planer for opprykk	5	5
Mentorordning på instituttet	5	4
Aktiv bruk av bistillinger	3	2
Ekstra ressurser til kvinner på instituttet	5	4
Administrativ forskningsstøtte	2	3
Arbeidstidsorganisering med vekt på tid til kvalifiserende oppgaver	5	4
Forskningsopphold i utlandet	2	3
Nettverkstiltak	3	2
Tilrettelegging ved foreldrepermisjon	5	3
Tiltak for et inkluderende arbeidsmiljø	6	4
Kulturtiltak, f.eks. synliggjøring av talenter, markeringer/feiringer	6	4
Tiltak for økt bevissthet om ubevisste fordommer	1	2
Andre tiltak for kvalifisering og tilrettelegging	0	0

3.5.3 Kvinnelige rollemodeller

Tabell 14 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	
	2021 Iverksatt	2022 Planlagt
Kvinnelige forelesere på bachelornivå	5	3
Kvinnelige forelesere på masternivå	6	4
Kvinnelige forelesere på ph.d.-nivå	4	2
Kvinner som foredragsholdere på instituttseminarer	6	4
Fremmet/foreslått kvinner til viktige internasjonale roller/verv	3	2
Fremmet/foreslått kvinner til viktige nasjonale råd og utvalg o.l.	5	3
Fremmet/foreslått kvinner til ledende roller/verv ved NHH	6	4
Kvinner i ledende roller/verv ved instituttet	4	4
Tiltak for å øke kvinnelig deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter	3	2
Kvinnelige rollemodeller - Annet:	0	0

3.5.4 Likestillingsarbeid på instituttet – lokale tiltak

Tabell 15 Oversikt over andre tiltak og hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2021 og/eller planlegger ulike tiltak i 2022 (Lokale tiltak)

Andre tiltak som instituttet har iverksatt i 2021 eller planlagt i 2022:	NHH	
	2021 Iverksatt	2022 Planlagt
Gjennomgang av oppgavefordeling på instituttet	5	3
Ledergruppen har satt likestilling på dagsorden	4	3
Kurs i forskningsformidling	1	4
Avsetting av lokale midler	3	2
Nettverkstiltak	4	3
Sosiale tiltak / arbeidsmiljøtiltak / kulturelle tiltak	3	4
Tiltak rettet mot kvinnelige studenter	4	5
Tiltak for karriereveiledning og placement	5	4
Andre tiltak på instituttet	0	0

3.5.5 Tiltak med integrering og forankring i fagmiljøene

Tabell 16 Tiltak for integrering og forankring av likestillingsarbeidet på de respektive instituttet. Oversikten viser i hvilken grad ulike tiltak er benyttet ved de ulike institutt.

	FOR	SOL	RRR	FSK	FIN	SAM
Tema på strategimøter eller andre møter	I noen grad	I stor grad	I noen grad	-	-	I noen grad
Tema ved mottak av nyansatte	I noen grad	I stor grad	I noen grad	-	-	I stor grad
Likestillingsstrategi/-handlingsplan på instituttet	-	I stor grad	I noen grad	-	.	I noen grad
Tema er integrert i instituttets strategier, planer, rapporter, rutiner	I stor grad	I stor grad	I stor grad	-	I noen grad	I stor grad
Integrering og forankring 2021 - Annet	-	-	-	-	-	-

3.5.6 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:

FSK skiller seg fra de andre instituttene ved at det er klar overvekt av kvinnelige ansatte. Det er kun to mannlige ansatte i fast stilling. Det har derfor ikke vært en relevant problemstilling for instituttet å ha aktive tiltak for å øke kvinneandelen på instituttet.

NHH har flere gode tiltak for kvalifisering av kvinnelige ansatte, som f. eks. halv opptjeningsstid for å oppnå rett til forskningstermin, egne kvinnemidler og at man kan få dekket en høyere beløpsgrense til konferanser fra NHHs interne fond.

Det er også viktig at studentene får kvinnelige rollemodeller i fag der kvinneandelen er lav.

FIN:

I et langsiktig perspektiv er det viktig å få vist yngre kvinnelige studenter den allmenne relevansen av finans faget. Det vil legge grunnlaget for flere kvinner i finans på alle nivå, eksempelvis i bachelor undervisningen i finans. Det er viktig å fremheve gode kvinnelige rollemodeller i finans.

FOR:

Institutt for foretak stiller spørsmål ved verdien av den såkalte IAT-testen ([Implicit Association Test – Harvard University](#)) som komitemedlemmene skal gjennomføre for å avdekke ubevisste kjønnsdiskriminerende holdninger.

Det oppleves videre underlig at lønnsstøtte til bistillinger under professornivå gikk ut av handlingsplanene, da det er på det nivået det går an å utrette noe.

Utfordringen er å holde et kontinuerlig fokus. Og skal tempoet i kvinnerekutteringen virkelig skrus opp, sier det seg selv at vi må gjøre andre faglige prioriteringer enn vi ville gjort i fravær av fokus på kjønnsbalanse.

RRR:

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap opplever at den største utfordring er mangel på kvinnelige kvalifiserte søkere.

SAM:

Institutt for samfunnsøkonomi erfarer at kvalifiseringsmidler og ekstra fondsmidler er attraktive.

Hovedutfordringene er konkurranse med andre institusjoner om flinke kvinner og å finne en godt passende jobb til partner.

SOL:

Institutt for Strategi og ledelse opplever at NHH er endret fra det de beskriver som en mannsbastion der menn bestemte og i alt for stor grad rekrutterte sine egne kandidater. Instituttet opplever at situasjonen i dag er betydelig bedre, men fremdeles er kvinneandelen på NHH altfor lav. Dette er en stor og vanskelig utfordring. Likevel gjøres det mange positive initiativ og tiltak:

- Vi har dedikerte kvinnemidler – Bra
- Vi har raskere opptjening av sabbatsår – Bra

Det betyr, slik instituttet ser det, at dersom man først klarer å rekruttere en kvinne til en vitenskapelig stilling har vi mange og gode virkemidler.

Den største utfordringen er å få gode kvinnelige søkere til utlyste faste stillinger.

For å få til dette må vi se på kvinnerekrutteringen til vårt eget PhD program. På Institutt for strategi og ledelse er kvinneandelen ca. 50 % blant PhD-ene. Det er bra, men det må hele tiden følges opp for at vi skal rekruttere de beste kvinnene inn i PhD programmet og inn i en akademisk karriere.

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 2022

NHH vil også i 2021 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.

Videre arbeid med Strategisk prosjekt for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger og generell 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

Strategisk prosjekt leverer sin sluttrapport i juni 2022.