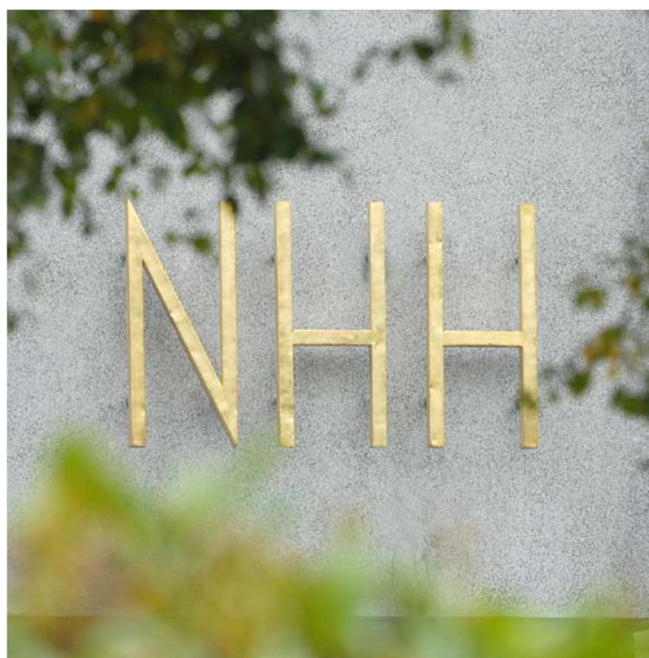


STATUSRAPPORT – KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER 2025

NHH



1 INNLEDNING

NHH har som mål at kjønnsbalansen skal være minst 40 prosent i alle vitenskapelige stillingskategorier. Kjønnsbalansen har bedret seg de siste årene og er 36 prosent per 2025 for vitenskapelige stillinger samlet sett. Måltallet er nådd for stipendiater og nær nådd for gruppen førsteamanuensisstillinger og postdoktorstillinger. NHH har en utfordring mht professorgruppen, som har ligget stabilt rundt 20 %.

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 nyansettelser. 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.

Kapittel 2 dokumenterer status for kjønnsbalanse gjennom utvalgte nøkkeltall. Kapittel 3 redegjør for gjennomførte tiltak etter handlingsplanen i 2025. Kapittel 4 omtaler NHHs deltakelse i tverrinstitusjonelt likestillingsarbeid. Kapittel 5 presenterer planer for 2026. 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 2025

2.1 Kjønnsbalanse i fagstaben

Det følger av NHHs strategi og utviklingsavtalen med KD at NHH ønsker å være en attraktiv arbeidsplass for fremragende forskere og føre en rekrutteringspolitikk som bidrar til jevnere kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. [Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger](#) (iverksatt 1.1.2023) kobler kjønnslikestilling til strategien og utviklingsavtalen, og viser at likestilling er essensielt for at NHH skal kunne nå sine strategiske mål.

Tabell 1 viser andel kvinnelige ansatte i fagstab, målt i årsverk og fordelt på stillingskategorier. Andelen kvinnelige ansatte i UFF-stillinger har vært svakt stigende de siste årene og er på 36 % i 2025 som er noe under ambisjonen om 40 %. Det er imidlertid stor variasjon mellom stillingskategorier. For stipendiater er kvinneandelen 50 % og har over tid vært over ambisjonen på 40 %. Kvinneandelen for postdoktorstillinger er på 36 % i 2025, men svinger mye over tid noe som skyldes et begrenset antall stillinger i denne kategorien. Kvinneandelen for førsteamanuensisstillinger er på 39 % og har vært jevnt stigende i hele perioden, noe som er gledelig. Utfordringen er imidlertid knyttet til kvinneandelen på professornivå som har vært

stabilt rundt 20 %. Det tar tid å kvalifisere seg til professornivå, men det er grunn til å anta at denne andelen fremover vil øke dels som følge av flere kvinner i rekrutteringsstillinger og dels som følge av flere menn enn kvinner vil pensjoneres i denne stillingskategorien.

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

	Resultater				
	2021	2022	2023	2024	2025
Stipendiat	40 %	46 %	54 %	57 %	50 %
Postdoktor	48 %	38 %	27 %	28 %	36 %
Førsteamanuensis	32 %	34 %	35 %	35 %	39 %
Professor 1013	20 %	17 %	20 %	19 %	18 %
Professor II	27 %	26 %	28 %	25 %	23 %
Kvinneandel i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger (UFF)	33 %	33 %	34 %	36 %	36 %
Kvinneandel i dosent- og professorstilling (styringsindikator)	19 %	16 %	19 %	18 %	18 %
Kvinneandel av totalt antall årsverk	44 %	45 %	45 %	47 %	47 %

Kilde: DBH

Faste stillinger er preget av stabilitet, lav turnover og få nyansettelser. Disse faktorene, sammen med sterk konkurranse innen fagfeltet, både nasjonalt og internasjonalt, om dyktige kvinner, er viktige forklaringsfaktorer til en relativt svak positiv trend. En rekke tiltak er rettet mot rekruttering, samtidig som en utfordring både er tilgangen på kvinnelige søkere og sterk konkurranse.

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 2024 og 2025.

Kvinneandelen ved NHH totalt var i 2025 på 47 %. Rektors ledergruppe består av seks personer (rektor, tre prorektorer og to direktører), av disse er to kvinner. Av seks instituttledere er én kvinne. I administrasjonen er det i 2025, som i 2024, en overvekt av kvinnelige ledere.

¹ Tallene for førsteamanuensis og professor i Tabell 1 inkluderer ikke vitenskapelige ansatte i lederstillinger, herunder rektorat, instituttledere, m.m. Merk også at tallet for kategorien førsteamanuensis inkluderer både ordinære førsteamanuensisstillinger og bistillinger (første-amanuensis II).

Tabell 2 Årsverk kvinnelige ansatte og totale årsverk i vitenskapelige stillinger per institutt 2024 og 2025

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL	SUM	%
Stipendiat	2,4 av 7,8	6 av 15	4,5 av 5,5	5 av 8	11 av 21,5	9 av 17,9	37,9 av 75,7	50 %
2024	4,2 av 6,6	9 av 21	4 av 4	7 av 9	15 av 27	8 av 15	47,2 av 82,6	57 %
Postdoktor	2 av 6	4 av 13	-	3 av 5	4 av 11,4	2 av 6	15 av 41,4	36 %
2024	2 av 8	3 av 12	-	2 av 8	4 av 12	2 av 7	13 av 47	28 %
Førsteamanuensis	2 av 8,2	4,2 av 11,6	5 av 7	4,2 av 14,4	4,1 av 9,4	4,5 av 10,4	24 av 61	39 %
2024	2 av 8,2	3,3 av 12,2	5 av 7	3,2 av 12,3	4,1 av 11,2	4,1 av 11	21,7 av 61,8	35 %
Professor 1013	1 av 5	4 av 20,2	0,1 av 1,1	1 av 7,5	3,2 av 21,2	4 av 18	13,3 av 73	18 %
2024	1 av 5	3 av 18	0,25 av 1,3	1 av 7,5	4 av 20	4 av 19	13,3 av 70,8	19 %
Professor 1404	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
2024	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
Professor II	0 av 1,3	0,4 av 1,4	0,05 av 0,1	0,8 av 2,6	0,8 av 3,8	0,5 av 1,8	2,5 av 10,9	23 %
2024	0 av 1,2	0,4 av 1,4	0,05 av 0,1	0,9 av 3	1,4 av 3,9	0,2 av 1,7	2,9 av 11,2	26 %
Instituttleder	0 av 1	0 av 1	1 av 1	0 av 1	0 av 1	0 av 1	1 av 6	17 %
2024	0 av 1	0 av 1	1 av 1	0 av 1	0 av 1	0 av 2	1 av 7	14 %
Prorektor	-	0 av 1	-	-	1 av 2	-	1 av 3	33 %
2024	-	1 av 2	-	-	0 av 1	-	1 av 3	33 %
Rektor	-	-	-	-	0 av 0	0 av 1	0 av 1	0 %
2024	-	-	-	-	0 av 1	0 av 0	0 av 1	0 %
Forsker	-	2 av 2	-	0 av 0	4,1 av 5,6	-	6,1 av 7,6	80 %
2024	-	0 av 0	-	1 av 1	4,2 av 7,3	-	5,2 av 8,3	62 %
Univ.lektor og vit.ass	0 av 0	0 av 0,4	2,9 av 2,9	0,2 av 0,9	2 av 4	0 av 0,5	5,1 av 8,7	59 %
2024	0 av 0,5	0 av 1,4	2,9 av 3,5	0,1 av 0,5	0 av 0	0 av 0,4	3 av 6,3	48 %
Sum	7,4 av 29,3	20,6 av 65,6	13,6 av 17,6	14,2 av 39,3	30,2 av 81,8	20 av 56,6	105,9 av 290,1	36 %
2024	9,2 av 30,5	19,7 av 69	13,2 av 16,8	15,2 av 42,2	32,7 av 86,3	18,3 av 56,1	108,2 av 300,9	36 %

Kilde: DBH

Avrundinger på instituttnivå i denne tabellen har ført til at andel kvinnelige professor II i 2024 totalt kommer frem som 26%, mens andelen i Tabell 1 fremkommer som 25 %.

2.2 Rekruttering

Høyskolens ambisiøse mål for årlig rekruttering er at minst 50 % av nyansatte skal være kvinner. Tabell 3 viser andel kvinner av *nyansatte* i fagstaben de siste fem årene. Andelen kvinnelige nyansatte stipendiater er 32 % i 2025, en stor nedgang etter flere år med høy måloppnåelse. Samlet for de siste fem årene er imidlertid kvinneandelen over 50 % for stipendiater.

For postdoktorstillinger er kvinneandelen blant nyansatte 75 % i 2025 som er en klar forbedring fra foregående år. Men vi ser kvinneandelene i denne stillingskategorien svinger mye fra år til år, noe som skyldes at antall ansettelser er lavt, slik at det blir store prosentvise utslag. Samlet i perioden er kvinneandelen blant postdoktorer rundt 40 %.

Blant nyansatte førsteamanuenser er kvinneandelen 40 %, fortsatt under målet om 50 %.

Høyskolen anser måltallet om 50 % kvinneandel blant nyansatte som ambisiøst, men realistisk i et lengre tidsperspektiv.

Tabell 3 Andel kvinner av nyansatte i fagstaben

	Resultater				
	2021	2022	2023	2024	2025
Stipendiat	54 %	50 %	53 %	62 %	32 %
Postdoktor	56 %	14 %	17 %	36 %	75 %
Førsteamanuensis	33 %	40 %	50 %	40 %	40 %
Professor (inkluderer ikke opprykk)	-	100 %	-	-	-

Kilde: NHH

I 2025 fikk tre personer opprykk til professor. Alle menn.

NHH har sterkt fokus på rekruttering av kvinner i postdoktor-/innstegsstillinger. Tanken er at en økt kvinneandel her på sikt vil bidra til økt rekruttering av kvinnelige førsteamanuenser og professorer. Det har vist seg svært utfordrende å rekruttere kvinner i disse stillingskategoriene.

Tabell 4 viser antall søkere og innkalte til intervju til vitenskapelige stillinger i 2025 fordelt på kjønn. Det er en klar overvekt menn (63 % vs. 37 %) blant de som søkte på stillinger, noe som er en utfordring for rekruttering i økonomisk-administrative fag. Kjønnfordelingen er imidlertid jevnere for de som ble innkalt til intervjuer (56 % vs. 44 %), noe som reflekterer at høyskolen aktivt jobber for å øke kvinneandelen. For innstegsstillinger er det imidlertid motsatt, hvor kvinneandelen var lavere blant de som ble intervjuet enn i søkermassen. Det samme er tilfellet for professorstilling.

Tabell 4 Søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju 2025

	Kjønn ikke oppgitt	Søkere		Innkalte til intervju		Innkalte til intervju Kjønn ikke oppgitt
		Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Stipendiat	26	867 64,1 %	486 35,9 %	36 53,7 %	31 46,3 %	4
Postdoktor - ordinær	1	42 61,8 %	26 38,2 %	7 46,7 %	8 53,3 %	0
Postdoktor/førsteamanuensis - innsteg *	6	50 56,2 %	39 43,8 %	22 66,7 %	11 33,3 %	2
Førsteamanuensis - ordinær	2	66 53,2 %	58 46,8 %	6 50,0 %	6 50,0 %	0
Professor	0	22 73,3 %	8 26,7 %	2 66,7 %	1 33,3 %	0
Totalt	35	1047 62,9 %	617 37,1 %	73 56,2 %	57 43,8 %	6

Kilde: NHH

Innstegsstillinger lyskes ut som skråstreksstillinger, så her er totalt antall av søkere oppgitt, ettersom vi ikke vet hvor mange som søker hhv postdoktor eller førsteamanuensis.

I noen stillingstyper ansettes det også uten kunngjøring, jf. Tabell 5. Det gjelder i hovedsak midlertidige bistillinger (typisk 10-20 % stillinger) og midlertidige stillinger med finansiering fra eksterne forskningsprosjekter.

Tabell 5 Nyansatte uten kunngjøring 2025

	Antall uten kunngjøring			
	Menn	Kvinner	Andel kv.	Totalt
Professor II (nye)	1	1	50 %	2
Førsteamanuensis II (nye)	5	0	0 %	5
Universitetslektor II (nye)	3	0	0 %	3
Postdoktor - ordinær	0	2	100 %	2
Postdoktor - innsteg	0	0	-	0
Førsteamanuensis - ordinær	0	0	-	0
Førsteamanuensis - innsteg	0	0	-	0
Totalt	9	3	25 %	12

NHH erkjenner at aktivt, målrettet og langsiktig arbeid er nødvendig for å nå opp i den harde internasjonale konkurransen om godt kvalifiserte kvinner.

2.3 Lønn

Tabell 6 viser gjennomsnitt og variasjon i høyskolens lønnsutbetalinger fordelt på kjønn og stillingskategorier, samt kvinners gjennomsnittlige lønn som andel av menns, for 2024 og 2025. Tabellen viser at kvinner har noe lavere snittlønn for de fleste stillingskategoriene, men at forskjellene er svært små, særlig blant de som har sin hovedstilling ved NHH (maksimalt 1,7% i 2025).

Tabell 6 Gjennomsnittslønn totalt og kvinners gjennomsnittlige lønn angitt som andel av menns gjennomsnittlige lønn 2025 og 2024

Stilling	Menn				Kvinner				Gj.lønn kv i % av gj.lønn menn	
	Gj.snitt	STDAVVIK	MIN	MAX	Gj.snitt	STDAVVIK	MIN	MAX	2025	2024
Prof inkl 1404	1 182 217	195 915	856 021	1 650 000	1 171 269	176 332	998 236	1 620 315	99,1 %	99,0 %
Professor II	983 650	96 044	825 500	1 220 000	986 561	96 402	701 700	1 050 000	100,3 %	97,5 %
Førsteam inkl innsteg	911 862	73 766	752 399	1 067 694	896 721	78 439	795 860	1 115 392	98,3 %	98,5 %
Førsteam II	843 540	100 719	700 900	1 041 714	812 440	78 091	750 000	900 000	96,3 %	98,9 %
Univ.-lektor	0	0	0	0	662 910	66 111	598 302	730 429	-	-
Univ.-lektor II	941 424	175 923	649 900	1 101 221	928 000	181 019	800 000	1 056 000	98,6 %	105,1 %
Postdok inkl innsteg	793 139	57 742	694 987	888 106	787 243	54 040	661 400	861 155	99,3 %	102,1 %
Stipendiat	573 811	16 497	550 000	639 406	580 473	20 397	550 000	629 122	101,2 %	100,6 %
NHH TOT	928 322	239 223	550 000	1 650 000	818 153	215 911	550 000	1 620 315	88,1 %	86,3 %

Kilde: NHH

Rad NHH TOT inkluderer alle ansatte

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 midlertidige årsverk og prosentandel midlertidige, samt prosentandel av midlertidige etter kjønn for hvert institutt og for NHH totalt. Bistillinger på universitetslektor-,

førsteamanuensis- og professornivå er utelatt. Det er også store stillingskategorier som stipendiat-, post-doktor- og innstegsstillinger. Graden av midlertidighet er jevnt over lav.

Tabell 7 Årsverk midlertidige vitenskapelige stillinger og kvinneandel i midlertidige stillinger (unntatt bistillinger) per institutt 2025 og 2024 (Årsverk UN1)

	2024					2025				
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)	% midlertidige (styringsindikator)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)	% midlertidige (styringsindikator)
FSK	11,75	26,38	0	18,30	18,30	11	25	0	18,18	18,18
FIN	13,50	0	4,76	3,70	3,70	13	0	0	0	0
FOR	29,17	0	5,05	4,01	4,01	32,20	20	4,50	9,32	9,32
RRR	19,10	20	3,55	7,85	7,85	20,50	0	3,23	2,44	2,44
SAM	32,42	40,89	14,68	22,89	22,89	31,94	46,06	7,37	18,60	18,60
SOL	28,20	0	0,94	0,71	0,71	27,20	0	1,04	0,74	0,74
Sum	134,14	18,58	5,95	9,65	9,65	135,84	19,11	3,64	8,57	8,57

Kilde: DBH

Tall begge år er eks. åremålsstillinger, rektor, prorektor og instituttleder. Styringsindikator refererer til DBHs definisjon av midlertidighet.

2.4.2 Deltid

Tabell 8 Antall kvinner og menn i deltid og antall ufrivillige i deltid for ulike stillingskoder. Tallene er hentet fra høyskolens interne systemer ved årsslutt. Med ufrivillig deltid 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.

Tabell 8 Antall kvinner og menn i deltid og antall ufrivillige i deltid for ulike stillingskoder 2025

	Totalt antall	Antall kv. deltid (herav antall ufrivillig deltid)	Antall menn deltid (herav antall ufrivillig deltid)
Stipendiater	70	4 (0)	5 ((0)
Postdoktorer	37	0	2 (0)
Førsteamanuensis (midlertidige og faste)	58	0	0
Professor (1013 og 1404, midlertidige og faste)	76	0	1 (0)
Universitetslektor (midlertidige og faste)	4	3 (0)	0
Sum	245	7	8

Kilde:NHH

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

Med hensyn til stipendiater kan det kun gis deltidsstilling dersom stipendiaten søker om dette. Søknad blir i de fleste tilfeller innvilget. De fleste midlertidige ansatte i universitetslektorstilling er i deltidsstilling. Hjemmelen for ansettelse er som oftest et midlertidig undervisningsbehov.

2.4.3 Fravær (sykdom og foreldrepermisjoner)

Tabell 9 viser fravær i forbindelse med egen eller barns sykdom, samt foreldrepermisjon.

Tabell 9 Fravær (dagsverk) etter fraværstype 2025

	Foreldrepermisjon		Syke barn		Sykefravær egenmeldt		Sykefravær legemeldt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Stipendiat	520	310	15	12	168	91	548	116
Postdoktor	85	556	0	4	3	5	131	74
Førsteamanuensis	179	125	1	7	13	7	86	77
Professor 1013	0	0	2	0	0	3	16	103

Kilde: NHH

2.4.4 Aldersfordeling

Tabell 10 viser antall årsverk i vitenskapelige stillinger, fordelt på aldersgrupper og kjønn. Antall årsverk kvinner er oppgitt av totalt antall årsverk angitt i parentes.

Tabell 10 Aldersfordeling 2025

Stilling\aldersgrupper	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Totalt
Stipendiater	0 (2)	20 (46)	9 (15)	3 (5)	2 (2)	1 (1)	0	0	0	0	35 (71)
Postdoktor	0	2 (4)	9 (17)	2 (13)	0 (1)	1 (1)	0	0	0	0	14 (36)
Førsteamanuensis (ord. og II'er)	0	0	3 (6)	5 (13)	5 (13)	4 (13)	1 (5)	4 (7)	1 (4)	0 (1)	24 (62)
Professor 1013 (ord. og II'er)	0	0	0	1 (5)	2 (12)	3 (7)	3 (9)	5 (17)	4 (19)	1 (13)	19 (82)
Professor 1404	0	0	0	0	0	0	0	0	0 (1)	0 (1)	0 (2)
Totalt	0 (2)	22 (50)	21 (38)	11 (36)	9 (28)	9 (22)	4 (14)	9 (24)	5 (24)	1 (15)	91 (253)

Kilde: NHH

For stipendiater er de fleste som forventet mellom 25 og 30 år, og for postdoktorer er det mellom 30 til 40 år. For førsteamanuensis er aldersspredningen større og jevnere fordelt fra 30 til 60 år. Det skyldes at noen eldre er i faste stillinger og ikke har kvalifisert seg for professorstilling, mens andre er yngre og i midlertidige stillinger på innstegsvilkår.

For professorer er aldersfordelingen gjennomgående høyere og spenner fra 35 til 70 år. Andelen kvinner er gjennomgående lav (18 prosent) i denne stillingskategorien, men vi ser den er særlig lav for de over 65 år. Det medfører at en vesentlig større andel menn vil pensjoneres i nærmeste fremtid, noe som isolert sett vil kunne bidra til en bedre kjønnsbalanse fremover. Selv om tabellen viser at kvinneandelen er høyere for de yngre aldersklassene, er den likevel lavere enn NHHs ambisjon om 40 %, og understreker at det er viktig å opprettholde et sterkt fokus på rekruttering og kvalifisering for kvinner til professorstillinger.

3 Tiltak 2025

For å realisere NHHs strategi og ambisjon om bedre kjønnsbalanse er det utarbeidet en Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger som trådet i kraft 1.1.2023. Denne planen setter opp en rekke tiltak for å bedre kjønnsbalansen på NHH fra rekruttering til kvalifisering og opprykk til professorstilling. Viktige tiltak:

- dobbel opptjeningstid til forskningstermin for kvinner i førsteamanuensisstillinger,
- forhøyet annuum og støtte til reiser, konferanser og forskningsopphold,
- lønnskompensasjon til institutter for rekruttering av kvinner til fast stilling
- øremerkede midler til prosjekter for å bedre kjønnsbalanse
- mulighet for aktiv søking etter og direkte rekruttering av kvinner ved bruk av kallelse.

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.

Ved behandlingen av Statusrapporten for 2024 (sak 15/25) uttrykte NHH styret støtte til de konkrete tiltakene NHH har iverksatt for å bedre kjønnsbalanse i fagstabene. Styret stilte oppklarende spørsmål og påpekte viktigheten av å legge til rette for at kvinnelige ansatte blir

værende og kan videreutvikle karrieren sin ved NHH. Styrets innspill ble formidlet til instituttene som har hovedansvaret for at målene nås innen sine fagområder.

Det er avsatt betydelige midler til likestillingstiltak, med et sentralt budsjett for 2025 på i overkant av kr 1,6 mill. - fordelt med kr 392 000 til sentrale tiltak og seminarer og kr 1 260 000 som incentivmidler til rekruttering og kvalifisering (bistillinger og faste førstestillinger). Totalt ble det i 2025 budsjettert med kr 543 555 til ordningen med årlig annuum for kvalifisering. Av disse var kr 273 000 tildelt etter søknad som ekstraordinært annuum utover tre år, og disse midlene ble i 2025 som en overgangsordning håndtert av Forskningsadministrativ avdeling

Totalt ble det benyttet i overkant av kr. 1,7 mil. av de sentrale likestillingsmidlene. Overforbruket er knyttet til incentivmidler til rekruttering.

Av annuumsmidler tildelt instituttene i den årlige driftstildelingen er ca. kr 210 000 benyttet. I tillegg er det benyttet kr. 191 000 av annuumsmidler tildelt som ekstraordinært annuum utover tre år. (overgangsordning i 2025)

3.1 Generelle tiltak for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

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

3.1.1 Leder- og styrerelatert

Det er i 2025 gjennomført årlige utviklingssamtaler mellom rektoratet og instituttledelsen der handlingsplanen for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger er et obligatorisk tema. I disse samtalene ble instituttens likestillingstiltak drøftet. Likestilling har i 2025 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

NHH oppfordrer til 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 til to-årige prosjekter. F.o.m. 2021 tom 2025 er det hvert år satt av kr. 300 000 til tiltaket.

I 2024 ble det mottatt tre søknader som alle ble innvilget støtte:

- Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap: «Nettverk og sosialt miljø for kvinnelig fagstab ved RRR» ble tildelt kr 26 000. Anita Meidell og Katarina Kaarbø har vært ansvarlige for tiltaket. Tiltaket ble i sin helhet gjennomført i 2024. I tråd med søknaden ble det avholdt to samlinger, og instituttet oppsummerte tiltaket om vellykket.
- Institutt for finans: «Kompetanseheving og nettverksbygging for kvinnelig juniorfagstab og PhD-studenter» ble innvilget kr 70 000. Aksel Mjøs er ansvarlig for tiltaket. Instituttet har brukt kr. 46 000 av tildelte midler på tiltak som har bidratt til

kompetanseheving og nettverksbygging for kvinnelig juniorfagstab og PhD studenter på instituttet

- Institutt for strategi og ledelse: «Creating Channels to Rise Together (RISE)» ble tildelt kr 105 000. Ansvarlige for dette tiltaket er Aruna Tatavarthy, Malin Arve (FOR) og Steffen Juranek (FOR). Det mangler sluttvurdering fra instituttet.

Videre ble det i 2025 tildelt midler til følgende prosjekt:

- Institutt for finans: Nettverksbygging for kvinnelig juniorfagstab og Ph.d.-studenter, prosjektleder Aksel Mjøs. Ifølge instituttet er midlene pr. d.d. ikke benyttet, men er planlagt brukt til samme formål i 2026.
- Institutt for samfunnsøkonomi: Enhance Research Exchange, prosjektgruppen består av Aline Butikofer, Jonna Olsson og Tove Forsbacka. Instituttet oppgir at tiltaket planlegges implementert våren 2026.
- Institutt for strategi og ledelse: ESTATE, prosjektgruppen består av Malin Arve, Evelina Gavrilova-Zoutman og Aruna Divya Tatavarthy. Det mangler underveisvurdering fra instituttet.
- Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap: Nettverk og sosialt miljø for kvinnelig fagstab ved RRR, prosjektgruppen består av Anita Meidell og Katarina Kaarbøe. Instituttet melder at tildelte midler brukes til nettverkstiltak, og beskriver tiltaket som vellykket.

Årets 8. mars-arrangement ble gjennomført 10. mars. Tema for var «Building a Balanced Future: Gender Equality in Academia and Research». Avdelingsdirektør ved Norges Forskningsråd Johannes Waage Løvhaug var hovedinnleder. Han delte erfaringer fra BALANSE+-prosjekter. Prorektor for forskning, Malin Arve, orienterte fra NHHs BALANSE-prosjekt BELONG og forsker ved SNF, Catalina Franco holdt innlegg under tittelen «Will Artificial Intelligence Get in the Way of Achieving Gender Equality».

BELONG-prosjektet skal styrke mangfold, inkludering og talentutvikling ved NHH. Det startet 1. april 2024 og er finansiert med 1,2 millioner kroner fra Forskningsrådets BALANSE-program. Prosjektet fokuserer på både kjønns- og kultur mangfold, og skal bidra til at NHH forblir konkurransedyktig internasjonalt.

I 2024–25 har BELONG etablert et mentorprogram der nye ansatte får to mentorer – én internasjonal og én norsk – for å støtte både faglig og sosial integrering. Flere kulturworkshops og sosiale aktiviteter har styrket relasjonene i gruppene, inkludert jevnlig lunsjmøter.

Prosjektet har også gjennomført et forskningsretreat for faglig ansatte på vei mot professorkompetanse, med fokus på skrivearbeid, nettverksbygging og karriereplanlegging. Deltakerne rapporterte svært positive erfaringer.

For å synliggjøre talent har BELONG løftet fram internasjonale ansatte i sosiale medier og nyhetskanaler ved NHH. Prosjektet har i tillegg arrangert praktiske workshops, blant annet om det norske skolesystemet og Ph.d.-arbeidsmarkedet.

Samlet sett har BELONG arbeidet for å skape et inkluderende arbeidsmiljø hvor ansatte opplever tilhørighet, trivsel og gode utviklingsmuligheter – både på NHH og i Bergen.

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

3.1.3 Kvinner som rollemodeller innen forskning, undervisning og formidling

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

Tabell 11 viser kvinneandel for emneansvarlige på ulike program og nivå for 2025. Data for emneansvarlige er hentet fra emneansvarlige angitt i FS. I de kursene som har flere emneansvarlige er hver av dem regnet med en andel i henhold til antall emneansvarlige (i et kurs med tre emneansvarlige teller hver med 0,33). Kurs som går to ganger i året, er tatt med to ganger. Tallene viser økning for BØA, MØA og MRR, og en nedgang for det relativt nye programmet BEDS som hadde oppstart i 2024 og for Ph.d.-programmet.

Tabell 11 Kvinneandel blant emneansvarlige på ulike programmer og nivåer 2025 (2024 i parentes)

	BØA	BEDS	MØA	MRR	PHD
Antall kurs totalt	75 (75)	15 (5)	160 (175)	25 (25)	32 (37)
Antall kvinnelige hovedansvarlige (*)	26 (24)	6 (3)	42 (49)	4 (3)	5 (7)
Andel kvinnelige kursansvarlige	39,0 % (34%)	42,0 % (50%)	26,0 % (25%)	21,0 % (18%)	14,6 % (19,2%)

(*) Hovedansvarlige, dvs. den som mottar emneevalueringer m.m..

Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt jobber aktivt for å sikre at eksperter av begge kjønn benyttes som kilder i media, som kronikkforfattere, deltakere i konferanser og annen formidling i samfunnsdebatten generelt og på strategisk viktige områder spesielt.

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

- Kurs og proaktiv innsats for å rekruttere og gi redaksjonell støtte til nye kvinnelige kronikkskribenter
- Fornying av NHHs ekspertliste, med økt kvinneandel
- Kontinuerlig presseinnsalg for å profilere NHHs kvinnelige forskere. Nasjonale og regionale medier som Dagens Næringsliv, Aftenposten, Finansavisen, E24 og NRK og regionaviser er definert som sentrale

Tabell 12 viser deltakelse på medietrenings-/presentasjonskurs m.m. som avdelingen har arrangert i 2025.

Tabell 12 Deltakelse på medietrenings-/presentasjonskurs m.m.

Kurs:	Antall mannlige deltakere:	Antall kvinnelige deltakere:
Norskpråklig kronikkurs	4	3
Engelskspråklig kronikkurs	7	10

Av NHHs 50 mest siterte forskere, var det i 2025 11 kvinner. Til sammenligning var ni kvinner i 2024 og syv kvinner i 2023 blant NHHs 50 mest siterte forskere. I 2025 hadde NHH Bulletin 70 oppslag med kvinner, 28 oppslag med både menn og kvinner og 172 oppslag med menn.

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

Tabell 13 viser andelen kvinnelige studentassistenter.

Tabell 13 Kvinneandeler studentassistenter 2025 (2024 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Studentassistenter antall kvinner og totalt	2 av 13 (0 av 13)	20 av 69 (20 av 63)	13 av 33 (11 av 20)	8 av 20 (18 av 37)	15 av 29 (12 av 20)	15 av 44 (18 av 43)
Studentassistenter kvinneandel	15,4 % (0 %)	29 % (31,7 %)	39,4 (55 %)	40% (48,6 %)	51,7 % (60 %)	34,1 % (41,9 %)

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 2025. Dette avsnittet gjengir kort tiltak som er gjennomført.

3.2.1 Generelle tiltak ved ansettelse og rekruttering

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

3.2.2 Økonomiske tiltak ved ansettelse og rekruttering

Handlingsplanen slår fast at høyskolens lønnspolitikk skal brukes aktivt for å oppnå målene for rekruttering av kvinner. Som et tiltak i Handlingsplanen, dekkes 50 % av lønnen de to første årene av sentrale likestillingsmidler ved ansettelse av kvinner i førsteamanuensis II- og professor II-stillinger. Ved ansettelse av en kvinne i fast stilling som førsteamanuensis eller professor dekkes 25 % av lønnen de fire første årene av sentrale likestillingsmidler. Tiltaket gjelder tilsvarende ved ansettelse i fast stilling fra syvårige rekrutteringsstillinger (innstegsstillinger). Tiltaket gjelder ved førstegangs ansettelse for de institutter der kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er under 40 %, og kun for internfinansierte stillinger. Tiltaket kan bare utløses én gang. Se også punkt 3.3.3.

3.3 Tiltak for videre kvalifisering av kvinner i vitenskapelige stillinger

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

3.3.1 Halv opptjeningstid for første forskningstermin

Kvinner i førsteamanuensisstilling får raskere opptjening (halv opptjeningstid) for de to første årene med forskningstermin. Tabell 14 viser uttak av forskningstermin 2025 og innvilget forskningstermin 2026 fordelt på kvinner og menn. Tabellen angir også hvor mange kvinner i førsteamanuensisstilling som har tatt ut forskningstermin etter ordningen med halv opptjenings-tid for de to første årene med forskningstermin.

Tabell 14 Uttak av forskningstermin 2026 og innvilget forskningstermin 2025 fordelt på kvinner og menn

	Uttak forskningstermin 2025		Planer om uttak forskningstermin 2026	
	Menn	Kvinner (herav antall etter ordning med halv opptjeningstid i parentes)	Menn	Kvinner (herav antall etter ordning med halv opptjeningstid i parentes)
Førsteamanuensis	3	4 (4)	2	3 (3)
Professor	7	3	10	2

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. Treårsløpet starter i kalenderåret etter tiltredelse og ubrukte midler kan overføres til påfølgende år uten søknad i treårsperioden. Instituttet kan innvilge annuum utover tre år etter begrunnet søknad.

3.3.3 Tiltak for rekruttering og kvalifisering til førstestillinger

Fra 2023 er det innført en ordning for delfinansiering ved rekruttering til faste førsteamanuensis og professorstillinger og til innstegsstillinger som ender med fast ansettelse. Hensikten med tiltaket er primært å gi instituttene kompensasjon for at kvinner i startfasen av sin karriere skal kunne få redusert undervisningsbelastning for å frigjøre tid til meritterende forskning, herunder halv opptjeningstid for kvinner i førsteamanuensisstilling for de to første årene med forskningstermin. Frigjorte midler kan f.eks. benyttes til å ansette en person i bistilling for å dekke inn den bortfalte undervisningskapasiteten. Tiltaket fikk økonomiske konsekvenser fra 2024.

3.3.4 Tiltak for å tilrettelegge for balansen mellom karriere og familieliv

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

HR har utarbeidet «Momenter til vurdering for dekning av barnehage ved utenlandsopphold».

3.3.5 Tiltak mot ubevisst diskriminering på grunnlag av kjønn

Det ble 2023 utarbeidet er faktaark om ubevisst preferanse til bruk ved vurdering og rekruttering. Tiltaket benyttes av komiteene som vurderer den pedagogiske kompetansen ved søknader om status som merittert underviser og ved faste ansettelser i fagstaben.

3.3.6 Tiltak for likestilling i fondsreglementet

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

3.4 Likestillingsarbeidet på instituttene

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

Utfordringene varierer fra institutt til institutt, og instituttene setter i verk de tiltak de ser som formålstjenlige for å nå målene. For denne rapporteringen er det for sjette 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 2025 og planer for 2026.

3.4.1 Rekruttering og likestilling

Tabell 15 viser tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2025 og/eller planlegger de aktuelle tiltakene i 2026.

Tabell 15 Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger

Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger:	NHH	
	2025 Iverksatt	2026 Planlagt
Tiltak for økt bevissthet i rekrutteringsarbeidet, f.eks. bruk av IAT-tester	4	3
Tydelig mål om bedre kjønnsbalanse i utlysningstekster	5	5
Kartlegging av potensielle interne og eksterne kandidater	4	4
Aktiv oppsøking av aktuelle interne og eksterne kandidater	4	4
Bruk av rekrutteringskomitèer (lete- og finnekomitèer)	2	3
Bevisst timing av utlysninger	4	4
Lyse ut og ansette i flere stillinger samtidig	3	2
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	1	0
Kvinnelige studentassistenter i kortvarige ansettelsesforhold	4	4
Aktiv familierpolitikk (tilrettelegging for partnere og barn)	3	3
Andre rekrutteringstiltak	0	0

3.4.2 Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak

Tabell 16 viser tiltak for å beholde kvinner i vitenskapelige stillinger og tiltak for å tilrettelegge for kvalifisering. Oversikten viser hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene og/eller planlegger å gjennomføre disse i 2026.

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

Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak:	NHH	
	2025 Iverksatt	2026 Planlagt
Opprykk/kvalifisering som tema i medarbeidersamtaler	6	6
Individuelle planer for opprykk	5	5
Mentorordning på instituttet	5	5
Aktiv bruk av bistillinger	4	3
Ekstra ressurser til kvinner på instituttet	5	5
Administrativ forskningsstøtte	3	3
Forskningsopphold i utlandet	5	4
Arbeidstidsorganisering med vekt på tid til kvalifiserende oppgaver	4	4
Tilrettelegging for å organisere forskningen i kreative og produktive forskningsmiljøer	3	3
Nettverkstiltak	4	4
Tilrettelegging ved foreldrepermisjon	4	4
Tiltak for et inkluderende arbeidsmiljø	5	5
Kulturtiltak, f.eks. synliggjøring av talenter, markeringer/feiringer	5	5
Tiltak for økt bevissthet om ubevisste fordommer	2	1
Andre tiltak for kvalifisering og tilrettelegging	0	0

3.4.3 Kvinnelige rollemodeller

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

Tabell 17 Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller

Tiltak for å fremme kvinnelige rollemodeller:	NHH	
	2025 Iverksatt	2026 Planlagt
Kvinnelige forelesere på bachelornivå	5	5
Kvinnelige forelesere på masternivå	5	5
Kvinnelige forelesere på ph.d.-nivå	4	4
Kvinner som foredragsholdere på instituttseminarer	5	5
Fremmet/foreslått kvinner til viktige internasjonale roller/verv	4	3
Fremmet/foreslått kvinner til viktige nasjonale råd og utvalg o.l	4	3
Fremmet/foreslått kvinner til ledende roller/verv ved NHH	3	2
Kvinner i ledende roller/verv ved instituttet	5	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 18 gir en oversikt over andre tiltak og hvor mange institutt som har iverksatt de ulike tiltakene i 2025 og/eller planlegger ulike tiltak i 2026.

Tabell 18 Andre tiltak som institutter har iverksatt i 2025/planlagt i 2026

Andre tiltak som instituttet har iverksatt i 2025 eller planlagt i 2026:	NHH	
	2025 Iverksatt	2026 Planlagt
Gjennomgang av oppgavefordeling på instituttet	3	5
Ledergruppen har satt likestilling på dagsorden	4	4
Status for tiltak - Kurs i forskningsformidling	3	4
Avsetting av lokale midler	2	2
Nettverkstiltak	3	3
Sosiale tiltak / arbeidsmiljøtiltak / kulturelle tiltak	4	4
Tiltak rettet mot kvinnelige studenter	2	2
Tiltak for karriereveiledning og placement	5	5
Andre tiltak på instituttet	0	0

3.4.5 Tiltak for integrering og forankring i fagmiljøene

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

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

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Tema på strategimøter eller andre møter	I noen grad	I noen grad	Ikke	I noen grad	I noen grad	I noen grad
Tema ved mottak av nyansatte	I noen grad	I noen grad	Ikke	I noen grad	I noen grad	I stor grad
Likestillingsstrategi/-handlingsplan på instituttet	Ikke	Ikke	Ikke	I stor grad	I stor grad	I stor grad
Tema er integrert i instituttets strategier, planer, rapporter, rutiner m.m.	I noen grad	I stor grad	Ikke	I noen grad	I stor grad	I stor grad
Integrering og forankring 2025 - Annet			Ikke			

3.4.6 Kommentarer om likestillingsarbeidet ved instituttene, og videre arbeid

Institutt for finans (FIN)

Sammenlignet med andre finansinstitutt har instituttet en høy andel kvinner i fagstab på alle nivå. Instituttet opplever derfor ikke kjønnslikestilling som en vesentlig utfordring på instituttet. Instituttet er likevel bevisst på å legge til rette for kvinners karriereutvikling, særlig gjennom å prøve å beskytte kvinner fra ikke-karriere fremmede aktiviteter.

Instituttet fremhever sin forutsigbare tenure-track modell, som verdsettes i særlig grad av kvinnelige assistant professors. Modellen tar vekk usikkerheten rundt fast ansettelse. Dette har bidratt til høy andel kvinnelige ansatte i junior-stillinger sammenlignet med andre finansinstitutt.

Instituttet ser behov for en fornyet problemforståelse rundt likestilling, og en gjennomgang av hvilke av mange tiltak som er effektive, inkludert vurdering av uheldige sidevirkninger. Instituttet mener at NHH dessuten trenger forenklede retningslinjer og mer automatiserte prosesser på likestillingsområdet, også når det gjelder lønnsstøtte for kvinnelig rekruttering.

Institutt for foretaksøkonomi (FOR)

Institutt for foretaksøkonomi opplever at NHH sitt sterke fokus på likestillingsarbeid fungerer bra både på institutt- og institusjonsnivå. Den største utfordringen for instituttet er fortsatt knapp tilgang på kvinnelige kandidater. Instituttet har en målsetning om 40 % kvinneandel ved nyrekruttering i faste stillinger, og har en intern søkekomité som jobber med å identifisere potensielle kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger. For tiden er 16 % av de ansatte i faste stillinger ved instituttet kvinner. Andelen kvinnelige professorer økte fra 6 % i 2021 til 22 % i 2025. For fast ansatte førsteamanuenser har økningen vært fra 16 % til 40 % i perioden 2021–2024. Instituttet har dessverre registrert en nedgang i kvinnelige søkere til

studentassistentstillinger. Kvinneandelen i søknadsrunden høsten 2025 var rekordlav, og instituttet søker etter årsakene til dette.

Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon (FSK)

NHH gjør allerede mye for å bli bedre på kjønnslikestilling. Ved ansettelser er det fokus på om det er kvalifiserte kvinner blant søkerne. Det er viktig å opprettholde dette fokuset. NHH gjør også mye for at kvinnelige ansatte skal kunne kvalifisere seg (halv opptjening til forskningstermin, mulighet for å søke Fonds om 40000 kr årlig, kvinnemidler). Instituttet ser ikke at det bør gjøres mer for å favorisere kvinner. Instituttet mener at det er viktig at det er fokus på at studentene får kvinnelige rollemodeller ved å bruke kvinnelige forelesere i obligatoriske emner.

Instituttet har overvekt av kvinnelige ansatte og har derfor ikke hatt særlig fokus på tiltak i denne sammenheng.

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap (RRR)

Instituttet har de senere år gjennomført en rekke aktiviteter for å rekruttere og beholde kvinnelige akademikere. Dette inkluderer bl.a. flere synlige kvinnelige undervisere, aktiv 'headhunting' av kvinnelige NHH'ere for å få dem til å ta doktorgrad, kvinnelige mentorer, nettverksbygging for unge kvinnelige forskere m.v.

Dette har gitt positive resultater bl.a. ved at vi p.t. har 6 av 9 kvinnelige Ph.d-ere, 4 av 5 kvinnelige post-doktorer/assistent professors, vår siste fast nyansatte var kvinne, og 2 av de 4 vi forventer vil søke professoropptrykk i løpet av de neste årene er kvinner.

Instituttet fremhever likevel at midlertidige stillinger (Ph.d- med etterfølgende post-doktor/tenure track) i 8-11 år i academia før man eventuelt får fast stilling særlig ser ut til å bekymre kvinner. Dette gjør at de kanskje heller søker faste stillinger med fast (og høyere) inntekt. Dette gjør det lettere å få lån, høyere uttelling ved graviditet m.v.

Institutt for samfunnsøkonomi (SAM)

Instituttet har en relativt høy andel kvinner, 39 % hvis en inkluderer stipendiater (og 31 % hvis en ikke inkluderer stipendiater). Da en ekstern komite nylig vurderte instituttets forskning, kommenterte de også spørsmål knyttet til likestilling.

Den eksterne komiteen er av den oppfatning at viktige likestillingstiltak på instituttet er godt mottatt blant de kvinnelige i staben. Vi deler den oppfatningen og mener at vi har mange gode virkemidler som er på plass og som instituttet gjør bruk av. Vi har alltid fokus på å innkalle flere kvinner enn menn til intervjuer på stillinger, og kvinner på vårt institutt utnytter mange av virkemidlene som er på plass på instituttet og på NHH. Ett eksempel er aktiv bruk av ekstra annuumsmidler og reisemidler for kvinner til å delta på konferanser og andre aktiviteter. Flere kvinner på instituttet har også deltatt aktivt på flere forskningsprosjekter som omhandler kvinner og likestilling.

I 2025 rekrutterte vi fire vitenskapelig ansatte (innstegsstillinger, forsker og postdoktor), fire stipendiater og seks predocs. I den første gruppen var tre av fire kvinner, blant stipendiatene var tre av fire kvinner og i gruppen predocs fire av seks kvinner. Til sammen startet ti kvinner og fire menn ved instituttet i 2025.

Men vi er oppmerksomme på det som den eksterne komiteen påpeker; at krav om kvinner i ulike komiteer kan gi en ekstra byrde for kvinnene. Det tar vi på alvor, og tilstreber at dette ikke skal bli et problem for kvinnene i fagstaben.

Instituttet mener for øvrig at det er uheldig å kutte kvinnemidler i 2026 budsjettet.

Institutt for strategi og ledelse (SOL)

Instituttet og NHH har et solid utgangspunkt for kjønnslikestilling. Vi beskytter de som befinner seg i opprykksfasen ved å redusere undervisnings- og administrative oppgaver, gjennomfører åpne og bevisste rekrutteringsprosesser, og legger vekt på onboarding og kontinuerlig oppfølging. Vi har også utviklet mentorordninger for både undervisning og forskning. Vi har et tydelig fokus på kvinner og kvalifisering, og vi verdsetter sentrale insentiver, som dobbel opptjeningsstid i forbindelse med forskningsopphold og finansiering som kan redusere undervisningsbelastningen.

Likevel møter instituttet to hovedutfordringer: å finne kvalifiserte kandidater til ledige stillinger, og å sikre at svært kvalifiserte kvinner fra utlandet takker ja til tilbudet vårt. For å møte disse utfordringene ser instituttet behov for å etablere rekrutteringskomiteer som proaktivt identifiserer kandidater som er villige til å flytte til Norge og spesielt til Bergen, og å avklare på forhånd hvilke forhold som er avgjørende for at de søker og aksepterer stillinger ved NHH.

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 Deltakelse i tverrinstitusjonelt likestillingsarbeid

KiMU Mangfoldsledelse i UHI-sektoren, er et kurs som skal bidra til økt mangfoldskompetanse blant ledere og tillitsvalgte i sektoren. Det utvikles i samarbeid mellom flere universiteter og høyskoler og vil bestå av fire moduler. NHH ved Likestillingsrådgiver Ingebjørg Tyssedal deltar i prosjektet, i tillegg har førsteamanuensis Annelise Ly ved Institutt for interkulturell kommunikasjon har vært konsultert vedr. utforming av to av modulene.

Kurset skal gi kompetanse til å håndtere utfordringer og muligheter knyttet til et mangfoldig arbeidsmiljø. Det vil være skreddersydd for sektoren og de utfordringene institusjonene står overfor. Tiltaket skal også bidra til at sektoren leverer både på EUs og NFRs krav til kompetanseoppbygging på likestilling, og likestillingsloven og Hovedavtalens krav mht likestilling og mangfold.

Prosjektet er forankret på ulike nivåer både i sektoren og på NHH, og delfinansieres av de deltakende institusjonene og av DFØ-midler. Prosjektet hadde oppstart høsten 2024, og løper i første runde ut april 2026.

NHH mottok våren 2025 forespørsel om å gjennomføre den årlige Likestillings- og mangfoldskonferansen. NHH og SNF har planlagt konferansen i 2025, og vil i samarbeid arrangere [Nettverkskonferansen 2026](#).

5 Planer 2026

Høyskolen vil også i 2026 ha stort fokus på å bedre kvinneandelen på alle nivå i vitenskapelige stillinger, både i den grad det er mulig på kortere sikt, og i et mer langsiktig perspektiv. Hovedmålene er:

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

Instituttlederne spiller en sentral rolle som likestillingsansvarlige for sine institutt og ved at de samlet og sammen med NHHs likestillingsrådgiver og prorektor for fagressurser utgjør NHHs likestillingsteam. Likestillingsteamet skal være pådriver og inspirator ved å bidra til strategiske diskusjoner og målsettinger, samt koordinere likestillingsarbeidet ved NHH. Handlingsplan for likestilling er forankret i NHHs strategi, og er i 2026 til vurdering som del av arbeidet med høyskolens strategi.