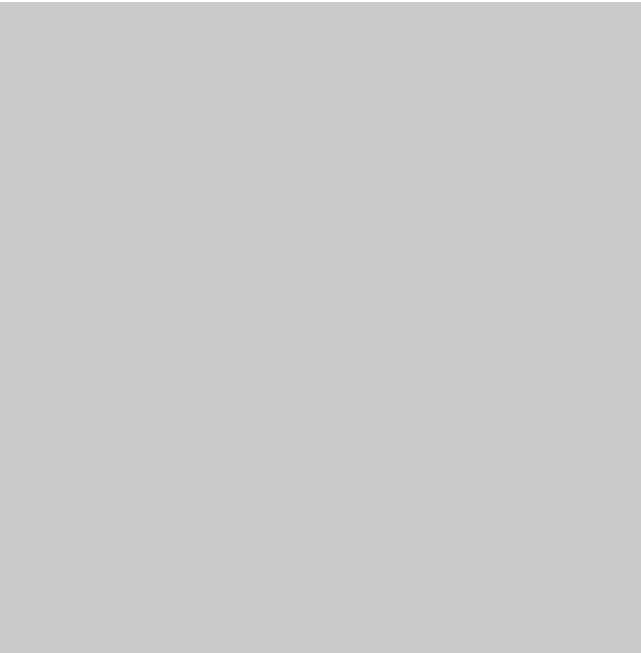


STATUSRAPPORT – KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER 2024



NHH



1 INNLEDNING

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

Alle statlige virksomheter skal arbeide målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne rapporten er en statusrapport for kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger ved NHH. Rapporten tilstreber å tilfredsstille redegjørelsesplikten som NHH har etter likestillings- og diskrimineringsloven mht. kjønnslikestilling og EUs krav om rapportering. Kapittel 2 dokumenterer status for kjønnsbalanse gjennom utvalgte nøkkeltall. Kapittel 3 redegjør for gjennomførte tiltak etter handlingsplanen i 2024. Kapittel 4 presenterer planer for 2025. 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 2024

2.1 Kjønnsbalanse i fagstaben

Det følger av NHHs strategi og utviklingsavtalen 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, fordelt på stillingskategorier. Høyskolens ambisjon er at hvert kjønn skal være representert med minst 40 % i alle vitenskapelige stillingskategorier og på hvert institutt. Andelen kvinnelige ansatte i UFF-stillinger har vært rimelig stabil over tid og svakt stigende de siste årene. Kvinneandelen er økt fra 2023, men er likevel et stykke under ambisjonen på 40 %. Andelen kvinnelige stipendiater er på 57 %, med en klar fremgang i 2023 og 2024. Andelen kvinnelige professorer er relativt stabil over tid, og er på 19 % i 2024. Andelen kvinnelige postdoktorer er dessverre lavere i 2023 og 2024 enn i årene forut.

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

	Resultater				
	2020	2021	2022	2023	2024
Stipendiat	40 %	40 %	46 %	54 %	57 %
Postdoktor	33 %	48 %	38 %	27 %	28 %
Førsteamanuensis	29 %	32 %	34 %	35 %	35 %
Professor	19 %	20 %	17 %	20 %	19 %
Professor II	25 %	27 %	26 %	28 %	25 %
Kvinneandel i undervisnings-, forsker- og formidlingsstillinger (UFF)	30 %	33 %	33 %	34 %	36 %
Kvinneandel i dosent- og professorstillinger	18 %	19 %	16 %	19 %	18 %
Kvinneandel av totalt antall årsverk (UFF og t/a)	43 %	44 %	45 %	45 %	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. Tallene er små og mindre endringer får dermed store utslag. Stillinger med en avgrenset ansettelsesperiode gir et noe større handlingsrom på kort sikt, noe som gjenspeiles i større variabilitet over tid. NHH har spesiell oppmerksomhet rettet mot kvinneandelen i stipendiatstillinger, postdoktor-/innstegsstillinger 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.

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 2023 og 2024.

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

Tabell 2 Årsverk kvinnelige ansatte og totale årsverk i vitenskapelige stillinger per institutt 2024 og 2023

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL	SUM	%
Stipendiat	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 %
2023	4,4 av 8	10 av 22	3 av 3	5 av 6	15 av 25,8	7 av 17	44,4 av 81,8	54 %
Postdoktor	2 av 8	3 av 12	-	2 av 8	4 av 12	2 av 7	13 av 47	28 %
2023	1 av 8	4 av 13	-	1 av 8	4 av 13	2 av 3	12 av 45	27 %
Førsteamanuensis	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 %
2023	2,2 av 7,5	1,4 av 10,1	5 av 6,1	3,2 av 12,2	4,3 av 10,1	3,7 av 10,6	19,8 av 56,5	35 %
Professor 1013	1 av 5	3 av 18	0,3 av 1,3	1 av 7,5	4 av 20	4 av 19	13,3 av 70,8	19 %
2023	1 av 5,2	3 av 20	1,3 av 2,3	1 av 8	4 av 21	5 av 21	15,3 av 77,4	20 %
Professor 1404	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
2023	-	-	-	-	0 av 2	-	0 av 2	0 %
Professor II	0 av 1,2	0,4 av 1,4	0,1 av 0,1	0,9 av 3	1,4 av 3,9	0,2 av 1,7	2,9 av 11,2	26 %
2023	0 av 1,2	0,2 av 1,2	0,1 av 0,1	0,9 av 2,6	1,8 av 4,3	0,4 av 2,1	3,3 av 11,4	29 %
Instituttleder	0 av 1	0 av 1	1 av 1	0 av 1	0 av 1	0 av 2	1 av 7	14 %
2023	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 %
2023	-	1 av 2	-	-	0 av 1	-	1 av 3	33 %
Rektor	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
2023	-	-	-	-	0 av 1	-	0 av 1	0 %
Forsker	-	-	-	1 av 1	4,2 av 7,3	-	5,2 av 8,3	62 %
2023	-	-	-	0 av 0	1,3 av 4,1	-	1,3 av 4,1	32 %
Univ.lektor og vit.ass	0 av 0,5	0 av 1,4	2,9 av 3,5	0,1 av 0,5	-	0 av 0,4	3 av 6,3	48 %
2023	0 av 0,7	0 av 0,4	2,5 av 3,5	0,1 av 0,9	1 av 3	0 av 1,2	3,6 av 9,7	37 %
Sum	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 %
2023	8,6 av 31,5	19,6 av 69,7	12,8 av 15,9	11,2 av 38,6	31,4 av 86,3	18,1 av 55,9	101,7 av 297,9	34 %

Kilde: DBH

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

2.2 Rekruttering

Tabell 3 viser andel kvinner av *nyansatte* i fagstaben. Høgskolens ambisjon for årlig rekruttering er at minst 50 % av nyansatte skal være kvinner. Andelen kvinnelige nyansatte stipendiater er i 2024 på 62 %, og med det på mer enn 50 % femte år på rad. Etter flere års målrettet arbeid er det gledelig å registrere at kvinneandelen nyansatte i postdoktorstillinger i 2024 var på 36 %, en klar økning fra de to foregående årene, men fremdeles dessverre under ambisjonsnivået. Andelen nyansatte kvinnelige førsteamanuenser var i 2024 på 40 %, og dermed under ambisjonen.

Høgskolen anser måltallet som ambisiøst, men realistisk i et lengre tidsperspektiv.

Tabell 3 Andel kvinner av nyansatte i fagstaben

	Resultater				
	2020	2021	2022	2023	2024
Stipendiat	52 %	54 %	50 %	53 %	62 %
Postdoktor	9 %	56 %	14 %	17 %	36 %
Førsteamanuensis	11 %	33 %	40 %	50 %	40 %
Professor (inkluderer ikke opprykk)	-	-	100 %	-	-

NHH har sterk 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. En forholdsmessig større andel kvinner enn menn blir derfor innkalt til intervju og flyouts. Likevel har det stort sett vist seg svært utfordrende å rekruttere kvinner i disse stillingskategoriene. Når det gjelder innstegsstillinger i 2024, var to av tre nyansatte kvinner. I 2023 var to av totalt syv ansatte i innstegsstillinger kvinner, dvs. kun 28 %, mot 66,7 % i 2022 og 2021, 0% i 2020 og 20 % i 2019.

Tabell 4 viser søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju i 2024, der prosentene er oppgitt som prosent av totalen. Tabellen viser, sett i forhold til andel søkere, at en større andel kvinner enn menn ble innkalt til intervju.

Tabell 4 Søkere til vitenskapelige stillinger og innkalte til intervju 2024

	Kjønn ikke oppgitt	Søkere				Innkalte til intervju			
		Menn		Kvinner		Menn		Kvinner	
Stipendiat	12	719	65,1 %	374	33,8 %	41	54,7 %	34	45,3 %
Postdoktor - ordinær	3	152	62,3 %	89	36,5 %	28	59,6 %	19	40,4 %
Postdoktor/førsteamanuensis - innsteg *	2	48	68,6 %	20	28,6 %	42	70,0 %	18	30,0 %
Førsteamanuensis - ordinær	0	51	61,4 %	32	38,6 %	6	42,9 %	8	57,1 %
Totalt	17	970	64,6 %	515	34,3 %	117	59,7 %	79	40,3 %

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

Tabell 5 Ansatte uten kunngjøring 2024

	Antall uten kunngjøring			
	Menn	Kvinner	Andel kv.	Totalt
Professor II (nye)	6	4	40 %	10
Førsteamanuensis II (nye)	7	2	22 %	9
Universitetslektor II (nye)	0	0	-	0
Postdoktor - ordinær	3	1	25 %	4
Fast førsteamanuensis etter innsteg postdoktor	1	0	0 %	1
Fast professor etter innsteg førsteamanuensis	1	0	0 %	1
Totalt	18	7	28 %	25

Det ble i 2024 i tillegg fattet vedtak om ansettelse av tre kvinner uten kunngjøring med tiltredelse i 2025 (1 førsteamanuensis II, to postdoktorer).

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

Tabell 6 Gjennomsnittslønn totalt og kvinners gjennomsnittlige lønn angitt som andel av menns gjennomsnittlige lønn 2024 og 2023

Stilling	Menn				Kvinner				Gj.lønn kv i % av gj.lønn menn	
	Gj.snitt	STDAVVIK	MIN	MAX	Gj.snitt	STDAVVIK	MIN	MAX	2024	2023
Prof inkl 1404	1 071 769	156 015	797 832	1 400 064	1 061 465	163 275	893 772	1 424 280	99,0 %	98,9 %
Professor II	970 313	112 904	692 000	1 264 050	946 409	107 552	701 700	1 050 000	97,5 %	96,8 %
Førsteam inkl innsteg	836 013	66 468	667 260	960 108	823 330	70 047	716 625	978 756	98,5 %	97,5 %
Førsteam II	810 081	110 072	632 850	1 030 380	801 214	78 165	700 900	903 078	98,9 %	101,2 %
Univ.-lektor					607 268	39 883	582 600	677 370		
Univ.-lektor II	767 863	172 374	615 400	1 056 000	807 195	351 863	558 390	1 056 000	105,1 %	104,7 %
Postdok inkl innsteg	747 844	46 423	661 400	815 000	763 781	24 707	727 924	796 442	102,1 %	100,8 %
Stipendiat	560 429	16 499	531 800	599 664	563 994	17 755	547 754	600 078	100,6 %	99,9 %
NHH TOT	869 516	207 978	531 800	1 400 064	750 731	194 716	547 754	1 424 280	86,3 %	88,3 %

Lønnsdata er hentet ut per 31.01.2025. Lønn universitetslektor menn er utelatt da det kun er tilsatt en mannlig universitetslektor. Lønnsoppgjøret for 2024 er ikke inkludert, da dette ble gjennomført i januar 2025. Det gjøres oppmerksom på at totaltallene, NHH TOT, for 2023 ikke er korrekte, dette innebærer at gjennomsnittslønn kvinner i % av gjennomsnittslønn menn for 2023 for NHH TOT ikke er helt korrekt.

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, siden disse per definisjon innebærer en tidsbegrenset ansettelsesperiode. Likeledes har store stillingskategorier som stipendiat-, postdoktor- og innstegsstillinger også en tidsbegrenset ansettelsesperiode og tas ikke med her. Graden av midlertidighet er jevnt over liten.

Tabell 7 Årsverk midlertidige vitenskapelige stillinger og kvinneandel i midlertidige stillinger (unntatt bistillinger) per institutt 2024 og 2023

	2023					2024				
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)	% midlertidige (styringsindikator)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)	% midlertidige (styringsindikator)
FSK	11,85	31,43	3,23	24,05	24,05	11,75	26,38	0	18,30	18,30
FIN	12,87	0	8,81	6,76	6,76	13,50	0	4,76	3,70	3,70
FOR	28,20	0	0,83	0,71	0,71	29,17	0	5,05	4,01	4,01
RRR	18,60	0	0	0	0	19,10	20	3,55	7,85	7,85
SAM	30,30	18,09	17,28	17,48	17,48	32,42	40,89	14,68	22,89	22,89
SOL	31	0	4,35	3,23	3,23	28,20	0	0,94	0,71	0,71
Sum	132,82	11,62	6,28	7,69	7,69	134,14	18,58	5,95	9,65	9,65

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 Viser antall kvinner og menn i deltid og antall ufrivillige i deltid for ulike stillingskoder. Merk at tallene i tabellen under er tall per 21.1.2025, og det er derfor ikke samsvar mellom tall i Tabell 7 og tall i Tabell 8. Det skal rapporteres om ufrivillig deltid. Med dette menes 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 Viser antall kvinner og menn i deltid og antall ufrivillige i deltid for ulike stillingskoder

	Antall kv. deltid (herav antall ufrivillig deltid)	Antall menn deltid (herav antall ufrivillig deltid)
Stipendiater	5 (0)	4 (0)
Postdoktorer	0	0
Førsteamanuenser (midlertidige og faste)	0	1 (0)
Professor (1013 og 1404, midlertidige og faste)	0	0
Universitetslektor (både midlertidige og faste)	3 (0)	1 (0)
Sum	8 (0)	6 (0)

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 2024

	Foreldrepermisjon		Syke barn		Sykefravær egenmeldt		Sykefravær legemeldt	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Stipendiat	315,7	215,4	102,4	47,2	102,4	47,2	370,22	133,56
Postdoktor		97	-	-	16,8	1,07	8,74	74,67
Førsteamanuensis	193	178,77	-	-	12,8	4,2	132	44,8
Professor 1013		40,32	-	-	1,07	-	11,73	159,3

2.4.4 Aldersfordeling

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

Tabell 10 Aldersfordeling (2024)

Stilling\aldersgrupper	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Totalt
Stipendiater	1 (6)	26 (44)	14 (21)	4 (10)	1 (1)	1 (1)	0	0	0	0	47 (83)
Postdoktor	0	1 (3)	7 (23)	2 (15)	2 (3)	1 (3)	0	0	0	0	13 (47)
Førsteamanuensis (ord. og II'er)	0	0	2 (6)	4 (14)	4 (14)	4 (11)	3 (5)	4 (8)	1 (3)	0 (1)	22 (62)
Professor 1013 (ord. og II'er)	0	0	0	1 (6)	2 (9)	4 (8)	1 (8)	5 (21)	2 (18)	1 (12)	16 (82)
Professor 1404	0	0	0	0	0	0	0	0	0 (1)	0 (1)	0 (2)
Totalt	1 (6)	27 (47)	23 (50)	11 (45)	9 (27)	10 (23)	4 (13)	9 (29)	3 (22)	1 (14)	98 (276)

Med hensyn til målet om å øke kvinneandelen i professorstillinger viser oversikten over aldersfordelingen i vitenskapelige stillinger at i aldersgruppen 60 år og oppover er det totalt 30 professorer (ordinære og II-ere), herav tre årsverk kvinner. Videre at det er totalt 21 årsverk professorer i aldersgruppen 55-59 år, herav den største gruppen kvinnelige professorer, fem årsverk, sortert etter alder.

2.5 Oppsummering status 2024

NHH har i en årrekke iverksatt omfattende tiltak for rekruttering av og kompetanseheving for kvinner (jf. kapittel 3). Kvinneandelen i faste stillingskategorier som førsteamanuensis og professor holder seg tross dette relativt stabilt og fortsatt lavt – hovedsakelig grunnet lav turnover og få nyansettelser, kombinert med hard konkurranse nasjonalt og internasjonalt om godt kvalifiserte kvinner. Andelen kvinner av nyansatte stipendiater er i 2024 på 62 %, mens andelen nyansatte i postdoktor-/innstegsstilling, til tross for ulike tiltak, herunder at en større andel kvinner enn søkermasser tilsier, innkalles til intervju og flyouts, skiller seg negativt ut, selv om det her er en forbedring i 2024 sammenlignet med de to foregående årene. NHH opprettholder sitt ambisiøse, langsiktige mål om at 50 % eller mer av alle nyrekruttede til vitenskapelige stillinger innenfor hvert institutt skal være kvinner.

3 Tiltak 2024

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

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

Ved behandlingen av Statusrapporten for 2023 (sak 13/24) ga NHH styret innspill om blant annet:

- å vurdere mulighetene for enda mer målrettet rekrutteringsarbeid, bl.a. i forbindelse med utviklingen i de akademiske jobbmarkedene

- å undersøke om mulige forklaringer er knyttet til rekrutteringsprosessen eller til utfordringer med *turn over*

- betydning av det enkelte institutts aktive arbeid med problemstillingene knyttet til kjønnslikestilling

Styrets innspill er formidlet til instituttene som har hovedansvaret for at målene nås innen sine fagområder.

Det er avsatt betydelige midler til likestillingstiltak, med et budsjett for 2024 på kr 1,7 mill. - fordelt med kr 415 000 til sentrale tiltak og seminarer, kr 326 000 som incentivmidler til rekruttering og kvalifisering (bistillinger og faste førstestillinger) og det resterende til annuums-midler. Brukte midler utgjør omtrent kr 987 000. I tillegg kommer kr 318 555 i annuumsmidler som etter søknad er vedtatt overført til 2025 eller er innvilget som ekstra år ved overføring av ubrukte annuumsmidler etter tredje ordinære år med annuum. Underforbruket skyldes ellers primært periodisering av kostnader knyttet til årlige midler for likestillingstiltak og lavere kostnader enn budsjettet knyttet til likestillingsseminar. Nedenfor redegjøres for tiltak gjennomført i 2024.

3.1 Generelle tiltak for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

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

Kvinneandelen ved NHH totalt var i 2024 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 2024, som i 2023, en overvekt av kvinnelige ledere.

3.1.1 Leder- og styrerelatert

Det er i 2024 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 2024 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 i 2021 avsatt kr 300 000 til tiltaket, og tildelt kr 370 000 til tre ulike tiltak ved henholdsvis Institutt for finans, Institutt for foretaksøkonomi og Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon.

I 2022 ble det også avsatt kr 300 000 til lokalt initierte tiltak. Det ble kun mottatt én søknad og det ble tildelt kr 30 000 til et prosjekt ved Institutt for strategi og ledelse.

Også i 2023 ble det avsatt kr 300 000 til lokalt initierte tiltak. Det ble mottatt to søknader som begge ble tildelt midler. Overordnet mål for begge prosjektene var kulturell og strukturell endring med sikte på bedre likestilling, herunder at NHH fremstår som en attraktiv arbeidsplass for fremragende forskere. Kort om prosjektene:

- Institutt for foretaksøkonomi: Prosjektet «Closing the Circle, CtC» ble tildelt kr 70 000. Prosjektgruppen har bestått av Malin Arve, Evelina Gavrilova-Zoutman og Aruna Divya Tatavarthy (SOL). Det har i 2023 og 2024 vært avholdt flere nettverksseminarer og en workshop. Prosjektet varte ut november 2024, og tildelte midler er benyttet.
- Institutt for strategi og ledelse: Prosjektet «Moving beyond balance». Prosjektgruppen har bestått av Esra Aslan, Hege Landsvik, Vidya Oruganti og Bjørn Schmeisser. Prosjektet ble dessverre ikke gjennomført som planlagt. Ubrukte midler er tilbakeført til sentrale likestillingsmidler.

I 2024 ble det avsatt kr 300 000 til lokalt initierte tiltak. Det ble 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. Det har i tråd med søknaden vært avholdt to samlinger, og instituttet oppsummerer tiltaket som 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 oppgir at de så langt har brukt ca. 1/3 brukt av midlene, og at de forventer å bruke resten i 2025.
- 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 er per d.d. ikke gjennomført workshops i prosjektet, men med erfaring fra Circle-prosjektet arbeides det med å få på plass en justert plan for prosjektet i god tid før sommerferien. Planen er videre å gjennomføre workshops tidlig på høsten, og godt innenfor fristen for prosjektet.

Årets 8. mars-arrangement ble gjennomført 14. mars. Tema for arrangementet var «NHH og kjønnsperspektiver i forskning». Historiker Trine Rogg Korsvik fra KILDEN Kjønnforskning var hovedinnleder, etterfulgt av innlegg fra fire forskere fra NHH som ga smakebiter fra egen forskning i et kjønnsperspektiv.

NHH søkte høsten 2023 om, og fikk innvilget, BALANSE-midler til et prosjekt med fokus på rekruttering og integrering av internasjonalt ansatte i vitenskapelige stillinger. Prosjektperioden er 2024 til 2026. Prosjektet – BELONG – har som mål å fremme NHH sine mål om mangfold og inkludering. Prosjektet fokuserer på å fremme en kultur av åpenhet og tillit, forbedre de ansattes generelle trivsel på arbeidsplassen og skape en følelse av tilhørighet blant de ansatte på tvers av hele NHH. Evelina Gavrilova-Zoutman (FOR), Aruna Divya Tatavarthy (SOL) og Malin Arve (FOR) er prosjektansvarlige.

I 2024 startet prosjektet en kulturell alliert aktivitet kjent som Cultural Mentor/Ally. Nyansatte vil delta i organisatoriske assimileringsaktiviteter designet for å sikre en smidig overgang til arbeidsplassen og legge til rette for kulturell assimilering i det bredere samfunnet. Det er opprettet grupper der to nyansatte har fått tildelt to kulturveiledere: en med nasjonal bakgrunn og en annen erfaren medarbeider med internasjonal bakgrunn. Disse mentorene vil fungere som

sosiale kjerneallierte, legge til rette for uformell utveksling av ideer og hjelpe nye ansatte med å navigere i organisatoriske prosesser. Denne gruppestrukturen fungerer som en bro til sømløs faglig og kulturell integrasjon. Det vil organiseres flere smågruppemøter for både å overvåke fremdriften i planen og motta jevnlig tilbakemeldinger på engasjementet til alle involverte medlemmer.

Women in Economics Network (WomEN) er en plattform utviklet for å fremme samarbeid og engasjement blant kvinner i økonomifaget. Prosjektet, som startet i 2019 og varte ut 2024, ble finansiert av Norges forskningsråd gjennom BALANSE-programmet. WomENs hovedmål var å styrke likestilling i akademiske lederroller, med et sterkt fokus på tilrettelegging for forskningsutveksling og synliggjøring av kvinnelige forskeres bidrag. Aline Butikofer har vært prosjektleder. Teamet har videre bestått av Ingvild Almås (SAM), Sandra E. Black (SAM), Katrine V. Løken (SAM), Sissel Jensen (SAM), Siri D. Isaksson (SAM), Catalina Franco (SAM/SNF) og Ingebjørg Tyssedal (FAA).

Prosjektet har skapt muligheter for både utgående og innkommende forskningsutvekslinger. Gjennom WomENs reisestipender kunne unge forskere og doktorgradsstudenter delta på 26 internasjonale workshops i 2024. Et høydepunkt var prosjektets betydelige tilstedeværelse på European Association of Labour Economists Conference i september, der mange prosjektmedlemmer presenterte sin forskning for et anerkjent, internasjonalt publikum. I tillegg inviterte initiativet fremtredende kvinnelige forskere, som Abi Adams og Petra Persson, til å dele verdifulle innsikter om publiseringsstrategier, effektiv skriving og lederutvikling under veiledningslunsjer.

WomEN har finansiert flere workshops for forskere tidlig i karrieren, der unge akademikere fra nordiske institusjoner møttes. Dette arbeidet har hatt som mål å styrke samarbeidet mellom kvinnelige forskere i nordiske akademiske miljøer, samtidig som deres profesjonelle nettverk utvides. I tillegg har WomEN lagt til rette for faglige presentasjoner og ledertrening.

Videre har WomEN bidratt til finansiering av gjesteprofessorer ved Institutt for samfunnsøkonomi. Fremragende forskerne innen arbeidsmarked-, adferds- og utviklingsøkonomi har brakt med seg omfattende kunnskap og et sterkt engasjement for å styrke unge kvinner i økonomifaget ved NHH.

Utover academia har WomEN-medlemmer engasjert seg aktivt i samfunnet gjennom deltakelse i offentlige utvalg, forskningspresentasjoner for organisasjoner og næringsliv, samt en målrettet kampanje i sosiale medier i forbindelse med kvinnedagen. Selv om 2024 markerer slutten på NFR-prosjektet, vil WomEN-initiativet fortsette frem til 2027 takket være økonomisk støtte fra FAIR senteret.

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 2024. Data for emneansvarlige er hentet fra emneansvarlige angitt i FS. I de kursene som har flere emneansvarlige er hver av dem regnet med en andel i henhold til antall emneansvarlige (i et kurs

med tre emneansvarlige teller hver med 0,33). Kurs som går to ganger i året, er tatt med to ganger. Tallene viser en økning for alle programmer. BSc in Business, Economics and Data Science er et nytt program fra høsten 2024, så her har vi ikke et sammenligningsgrunnlag.

Tabell 11 Kvinneandel blant emneansvarlige på ulike programmer og nivåer 2024 (2023 i parentes)

	BØA	BEDS**	MØA	MRR	PHD
Antall kurs totalt	75 (69)	5	175 (173)	25 (24)	37 (37)
Antall kvinnelige hovedansvarlige (*)	24 (21)	3	49 (42)	3 (2)	7 (5)
Andel kvinnelige kursansvarlige	34 % (30,4%)	50 %	25 % (24,3%)	18 % (8,3%)	19,2 % (13,5%)

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

(**) BSc in Business, Economics and Data Science, nytt program fra høsten 2024

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 rådgiving
- To nye tiltak i 2024 for å bidra til bedre synliggjøring av kvinnelige forskere:
 - Ny artikkelserie «Møt NHHs PhD'er» i NHH Bulletin og sosiale medier. Serien startet i november 2024. Kvinneandelen skal være 50 %
 - Nytt emnefelt på NHH Bulletin – «[Stipendiater og nye forskerprofiler](#)» er lagt til i 2024, for å bidra til økt profilering av yngre forskere og ikke minst, synliggjøre kvinnelige forskere ved NHH. Målet er at kvinneandelen skal være 50 prosent
- Ekspertise med høyere kvinneandel
- Innsalg; kontinuerlig arbeid for å profilere NHHs kvinnelige forskere. Nasjonale og regionale medier som Dagens Næringsliv, Aftenposten, Finansavisen, E24 og NRK, samt BT og andre regionaviser og forskning.no er definert som sentrale

Tabell 12 viser deltakelse på medietrenings-/presentasjonskurs m.m. som avdelingen har arrangert i 2024.

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

Kurs:	Antall mannlige deltakere:	Antall kvinnelige deltakere:
Pitchekurs studenter (engelsk)	5	2
Mediekurs (engelsk)	3	1
Mediekurs (norsk)	3	3

Av NHHs 50 mest siterte forskere, var det i 2024 ni kvinner. Til sammenligning viser tallene fra 2023 at det var syv kvinner blant NHHs 50 mest siterte forskere, og videre at det var tre kvinner blant de 20 mest siterte forskerne i 2022. I 2024 hadde NHH Bulletin 73 oppslag med kvinner, 11 oppslag med både menn og kvinner og 190 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 2024 (2023 i parentes)

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Studentassistenter antall kvinner og totalt	0 av 13 (1 av 4)	20 av 63 (24 av 65)	11 av 20 (9 av 14)	18 av 37 (14 av 35)	12 av 20 (13 av 25)	18 av 43 (21 av 48)
Studentassistenter kvinneandel	0 % (25 %)	31,7 % (36,9 %)	55 % (64,3 %)	48,6 % (40 %)	60 % (52 %)	41,9 % (43,8 %)

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 2024. Dette avsnittet gjengir kort tiltak som er gjennomført.

3.2.1 Generelle tiltak ved tilsetting og rekruttering

Instituttene oppfordres til å bruke rekrutteringskomiteer (let- og finnkomiteer) for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnlaget. 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 tilsetting 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:

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

Det ble i 2023 for første gang arrangert en matpakkelunsj for kvinner i vitenskapelige stillinger om kvalifisering generelt og søknadsprosessen til merittert underviser spesielt. Tiltaket var et samarbeid mellom seniorrådgiver Frank Mortensen ved seksjon for utdanningskvalitet, førsteamanuensis og merittert underviser Annelise Ly og NHHs likestillingsrådgiver. Etter en kartleggings- og evalueringsrunde ble det bestemt å ikke gjennomføre tiltaket i 2024, men det skal gjøres en ny vurdering i løpet av 2025.

3.3.7 Tiltak for likestilling i fondsreglementet

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

3.4 Likestillingsarbeidet på instituttene

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

Utfordringene varierer fra institutt til institutt, og instituttene setter i verk de tiltak de ser som formålstjenlige for å nå målene. For denne rapporteringen er det for fjerde år på rad benyttet en 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 2024 og planer for 2025.

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 2024 og/eller planlegger de aktuelle tiltakene i 2025.

Tabell 15 Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger

Tiltak for ansettelse av kvinner i vitenskapelige stillinger:	NHH	
	2024 Iverksatt	2025 Planlagt
Tiltak for økt bevissthet i rekrutteringsarbeidet, f.eks. bruk av IAT-tester	1	0
Tydelig mål om bedre kjønnsbalanse i utlysningstekster	4	2
Kartlegging av potensielle interne og eksterne kandidater	5	3
Aktiv oppsøking av aktuelle interne og eksterne kandidater	5	3
Bruk av rekrutteringskomitèer (lete- og finnekomitèer)	3	3
Bevisst timing av utlysninger	4	3
Lyse ut og ansette i flere stillinger samtidig	3	2
Ansettelse av kvinner uten kunngjøring i faste stillinger	1	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	5	3
Aktiv familierpolitikk (tilrettelegging for partnere og barn)	5	3
Andre rekrutteringstiltak	1	1

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 2025.

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

Kvalifiserings- og tilretteleggingstiltak:	NHH	
	2024 Iverksatt	2025 Planlagt
Opprykk/kvalifisering som tema i medarbeidersamtaler	6	4
Individuelle planer for opprykk	5	3
Mentorordning på instituttet	5	3
Aktiv bruk av bistillinger	4	2
Ekstra ressurser til kvinner på instituttet	5	3
Administrativ forskningsstøtte	4	3
Forskningsopphold i utlandet	5	3
Arbeidstidsorganisering med vekt på tid til kvalifiserende oppgaver	6	4
Tilrettelegging for å organisere forskningen i kreative og produktive forskningsmiljøer	4	3
Nettverkstiltak	5	3
Tilrettelegging ved foreldrepermisjon	6	4
Tiltak for et inkluderende arbeidsmiljø	6	4
Kulturtiltak, f.eks. synliggjøring av talenter, markeringer/feiringer	6	4
Tiltak for økt bevissthet om ubevisste fordommer	2	0
Andre tiltak for kvalifisering og tilrettelegging	1	0

Med hensyn til andre tiltak oppgir et institutt at instituttet har gjennomført stabsseminar om mangfold og inkludering med førsteamanuensis Annelise Ly ved Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon som foredragsholder.

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	
	2024 Iverksatt	2025 Planlagt
Kvinnelige forelesere på bachelornivå	6	4
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	2	2
Fremmet/foreslått kvinner til viktige nasjonale råd og utvalg o.l.	3	2
Fremmet/foreslått kvinner til ledende roller/verv ved NHH	5	3
Kvinner i ledende roller/verv ved instituttet	5	4
Tiltak for å øke kvinnelig deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter	2	1
Kvinnelige rollemodeller - Annet	2	0

Av andre tiltak oppgir ett at instituttet har sentrale kvinnelige medarbeidere i internasjonale og nasjonale roller og utvalg. Disse vervene har de fått basert på egen kompetanse og er på denne måten viktige rollemodeller.

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 2024 og/eller planlegger ulike tiltak i 2025.

Tabell 18 Andre tiltak som institutter har iverksatt i 2024/planlagt i 2025

Andre tiltak som instituttet har iverksatt i 2024 eller planlagt i 2025:	NHH	
	2024 Iverksatt	2025 Planlagt
Gjennomgang av oppgavefordeling på instituttet	4	3
Ledergruppen har satt likestilling på dagsorden	4	2
Kurs i forskningsformidling	2	3
Avsetting av lokale midler	2	2
Nettverkstiltak	4	2
Sosiale tiltak / arbeidsmiljøtiltak / kulturelle tiltak	5	4
Tiltak rettet mot kvinnelige studenter	3	2
Tiltak for karriereveiledning og placement	6	4
Andre tiltak på instituttet	0	0

3.4.5 Tiltak med integrering og forankring i fagmiljøene

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

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

	FIN	FOR	FSK	RRR	SAM	SOL
Tema på strategimøter eller andre møter	I stor grad	I noen grad	Ikke	I noen grad	I stor grad	I noen grad
Tema ved mottak av nyansatte	I noen grad	I stor grad	Ikke	I noen grad	I noen grad	I stor grad
Likestillingsstrategi/-handlingsplan på instituttet	Ikke	I noen grad	Ikke	I stor grad	I noen grad	I stor grad
Tema er integrert i instituttets strategier, planer, rapporter, rutiner m.m.	I noen grad	I noen grad	Ikke	I noen grad	I stor grad	I stor grad
Integrering og forankring 2024 - Annet						

3.4.6 Kommentarer om likestillingsarbeidet ved instituttene, og videre arbeid

Institutt for finans (FIN)

Instituttet fortsetter å prioritere kvinnelige fagstab mot studenter tidlig i studieløpet på NHH og dette gir gode resultat. Vi er også bevisste på å begrense belastningen på kvinnelige fagstab med oppgaver som ikke reelt bidrar til likestilling.

Vi fortsetter også å ha fokus på samlet mangfoldsledelse både på kjønnsdimensjonen og alle andre relevante dimensjoner.

Instituttet fremhever sin tenure-track modell med svært konkrete og forutsigbare krav for fast stilling, basert på internasjonal «best practice» som noe som særlig verdsettes av kvinnelige midlertidig ansatte. I perioden fra 2016 og til i dag har dette bidratt til at instituttet har rekruttert 36 % kvinner i innstegstilling. Dette er høyere enn gjennomsnittet både på instituttet og i faget.

Institutt for foretaksøkonomi (FOR)

Instituttet opplever at NHH sitt sterke fokus på likestillingsarbeid fungerer bra både på institutt- og institusjonsnivå. Den største utfordringen er knapp tilgang på kvinnelige kandidater innenfor de bedriftsøkonomiske fagområdene. Instituttet har et kontinuerlig fokus på å identifisere dyktige kvinner. I instituttets strategiske handlingsplan har vi en målsetning om 40 % kvinneandel ved nyrekruttering i faste stillinger i inneværende strategiperiode. Så langt har tre av fire nyrekrutterte vært kvinner. Vi er i dialog med ytterligere tre kvinnelige kandidater og forventer at andelen vil være på 67 % ved utgangen av perioden. Samtidig forventer vi at endelig status

for avganger fra fast stilling vil bli seks menn. I sum representerer det en solid rebalansering. Ved rekruttering til postdoktorstillinger har vi ikke lyktes like godt. Der forventer vi at kvinneandelen blant de nyrekruttede ender på 33 % for fireårsperioden under ett.

Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon (FSK)

NHH har allerede gode tiltak for kjønnslikestilling, f.eks. når det gjelder ekstra midler (Fonds, kvinnemidler) og halv opptjening til forskningstermin. Utfordringen er ved rekruttering. Ved instituttet er kjønnslikestillingen blitt bedre de siste årene da vi har rekruttert to menn i faste stillinger og én mann i stipendiatstilling.

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap (RRR)

Instituttet har de senere år hatt målrettede aktiviteter for å rekruttere kvinner til forskerstillinger; kvinnelige undervisere, identifisering av kandidater, pizzakvelder, én-til-én møter o.l. Vi har vært ganske suksessfulle, hvor nå 7 av 8 PhD'er er kvinner. Instituttets og NHHs hovedproblem er å få kvinner til å søke PhD-stillinger; usikkerhet (midlertidig stilling) og lavt lønnet versus faste og godt betalte stillinger i privat sektor. Kvinner ser ut til å være mer risikoaverse enn menn.

Institutt for samfunnsøkonomi (SAM)

Det er overvekt kvinner blant doktorgradsstudenter. Det er balansert rekruttering til kvalifiseringsstillinger. Det praktiseres kvotering inn i intervjuer for ansettelse selv om det er overvekt av menn i søkerbunken.

Instituttet praktiserer videre ekstra annuum og budsjett for kvinner. Det er vanskelig å vite hva mer en kan gjøre, men det ser ut til å gå i riktig retning.

Hovedutfordring er at det er en stor overvekt av mannlige søkere på utlyste stillinger.

Institutt for strategi og ledelse (SOL)

Det som fungerer bra er at det er en sterk bevissthet rundt problemstillingen, og at det er gode betingelser for nyansatte kvinner (dobbelopptjening, redusert undervisningsbelastning, ekstra annuumsmidler m.m.).

Den største utfordringen er definitivt mangel på kvalifiserte kvinnelige søkere.

Det kunne være et felles onboardingprogram for kvinnelige ansatte, som gir spesifikke tiltak som for eksempel formidlingsstøtte og nettverksbygging.

VIDERE ARBEID

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

4 Planer 2025

Høyskolen vil også i 2025 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 likestillingskoordinatorer for sine institutt og ved at de samlet og sammen med NHHs likestillingsrådgiver og prorektor for fagressurser utgjør NHHs likestillingsteam. Likestillingsteamet skal være pådriver og inspirator ved å bidra til strategiske diskusjoner og målsettinger, samt koordinere likestillingsarbeidet ved NHH.