



## HANDLINGSPLAN FOR BEDRE KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER

---

### 1. Bakgrunn <sup>1</sup>

Det å ansette, beholde og legge til rette for karriereutvikling for vitenskapelig ansatte er av avgjørende betydning for å beholde og videreutvikle en høy faglig standard ved høyskolen. Det fremgår av Strategi for NHH 2018–2021 at: «NHH skal rekruttere vitenskapelig ansatte på høyt internasjonalt nivå gjennom bevisst og målrettet internasjonal rekruttering. Høyskolen skal føre en aktiv rekrutteringspolitikk som bidrar til at flere kvinner ansettes i vitenskapelige stillinger.»

Aktivt og strategisk arbeid med å fremme mangfold og likestilling og hindre diskriminering er viktig, og bygger opp under NHHs eksistenserklæring: «Sammen for bærekraftig verdiskapning». Kjønnslikestilling skal være en integrert del av høyskolens kjerneaktiviteter, dvs. forskning, undervisning og formidling.

NHH skal arbeide for å oppnå kjønnslikestilling på alle nivå i organisasjonen. I dette ligger det blant annet at man skal ha konkrete tiltak som kan bidra til en bedre kjønnsbalanse på NHH.

Som ved andre sammenlignbare læresteder både nasjonalt og internasjonalt, er kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved NHH gjennomgående lav, og andelen er lavere jo høyere opp i stillingshierarkiet man kommer. Eksempelvis var kvinneandelen blant professorer 28 % på landsbasis i 2018 mens den var 20 % ved NHH i 2019. En hovedutfordring er å sette NHH og de fagområdene høyskolen representerer i stand til å tiltrekke seg dyktige kvinner, herunder å tilrettelegge for at kvinner kan kvalifisere seg til opprykk til stillinger på høyeste nivå.

---

<sup>1</sup> Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) setter tydelige rammer for hvordan NHH skal forholde seg som arbeidsgiver. Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd. Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd. Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11. Videre setter også UH-loven likestilling på agendaen i kapittel 6 som omhandler ansettelse. §6-2 Likestilling fastslår tydelig at: «Universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen.» Det spesifiseres også i §6-3 at det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse.

I markedene handelshøyskoler rekrutterer fra er det relativt sett færre kvinnelige søkere til utlyste stillinger enn ved andre læresteder, og følgelig stor konkurranse om de gode kvinnelige søkerne. Det vil derfor ta tid for NHH å nå målet om kjønnslikestilling og -balanse, men desto viktigere er det å jobbe systematisk med dette.

Til tross for at det er stor etterspørsel etter kvinnelige akademikere i sektoren, viser forskning at kvinner kan hindres av diskriminering i sammenheng med rekruttering eller vurdering for opprykk. Senere års forskning viser at det forekommer en ubevisst seleksjon der blant annet språklige og kulturelle forhold kan lede til at potensielle arbeidsgivere foretrekker menn fremfor kvinner både ved ansettelser og søknader om opprykk. Flere studier viser at man ved å endre personens kjønn i en ellers lik søknad, oppnår en klar endring i hvor aktuelt det er å ansette kandidaten og hvilken startlønn som foreslås (f.eks. Moss-Racusin et al, 2012). I tillegg spiller antakelser om evner stor rolle. For eksempel antas det at menn oppnår suksess basert på egen innsats, mens kvinner har hatt et godt støttesystem rundt seg (Pern, Kandola 2014). Språklig omtale av menn kan bruke ord som «fremragende» og «bemerkelsesverdig», mens kvinner framstilles som «hardt arbeidende» (Skibba 2016). Tiltak for å motvirke en slik ubevisst diskriminering inngår i en aktiv forvaltning av høyskolens likestillingsstrategi og danner grunnlaget for tiltakene i handlingsplanen.

I 2019 ble NHH tildelt et treårig BALANSE-prosjekt fra Forskningsrådet, WomEN, ledet av professor Aline Bütikofer. Prosjektet er integrert i arbeidet med å nå NHHs strategiske mål om kjønnslikestilling. Hovedfokuset i WomEN er å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger ved å arbeide «nedenfra og opp» for å bidra til at kvinnelige forskere når et høyt kompetansenivå.

Ansvar for likestillings- og mangfoldarbeidet ved NHH ligger først og fremst på høyskolens ledelse, men er også et ansvar som må forvaltes av alle ansatte og ledere på alle nivåer ved høyskolen.

Måltallene for kjønnsmessig balansert rekruttering til stipendiat-, postdoktor- og bistillinger, samt faste stillinger som førsteamanuensis og professor fremgår av "Statusrapport for handlingsplan for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger 2019".

## **2. Hovedmål**

Likestilling er både et mål og en prosess som innebærer:

- at NHH bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn, der alle medarbeidere sikres like muligheter til å videreutvikle sitt talent.
- at det føres en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og hindrer indirekte diskriminering.
- at kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger minst speiler kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget til de ulike stillingsnivåene.

- at NHH har et kontinuerlig fokus på kjønnslikestilling på alle nivå i organisasjonen, herunder det å tilstrebe kjønnsbalanse i fagområder der menn er underrepresenterte.

### **3. Forankring av og ansvar for arbeidet for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger**

- Mål og tiltak for likestilling integreres i alt arbeid både med overordnede og lokale strategier, planer, reglementer, retningslinjer, budsjetter og rapporter.
- Implementering og evaluering integreres i rutiner og prosesser for oppfølging av høyskolens overordnede strategi, planer og rapporter.
- Arbeid og ansvar følger høyskolens organisering, og er et lederansvar på alle nivå. Instituttlederne har et særlig ansvar for at arbeidet integreres og forankres i fagmiljøet og for at målene nås innenfor sine respektive fagområder.
- Det avsettes administrative ressurser for støtte og rådgivning i NHHs arbeid med likestilling.

## **4. Tiltak**

### *4.1.1 Overordnede tiltak for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger*

- Styret avsetter årlig midler til bruk for sentrale tiltak og som stimulering for lokalt initierte tiltak, f.eks. nettverkstiltak. Av dette avsettes det årlig midler som fagmiljøene kan søke om, for eksempel i form av såkornmidler.
- Kvinner er viktige rollemodeller innen forskning, undervisning og formidling. Dette innebærer blant annet at:
  - studentene skal møte kvinnelige og mannlige forelesere på alle program og alle nivå, inkludert gjesteforelesere. Her har instituttledelsen et særlig ansvar for hvordan de benytter undervisere og gjesteforelesere av begge kjønn i ulike kurs og program.
  - eksperter av begge kjønn skal benyttes i media og annen formidling som kilder på strategisk viktige områder. Dette har avdeling for Kommunikasjon og samfunnskontakt et særlig ansvar for å sikre.
- Sammensetning av styrever, råd og utvalg skal sikre menn og kvinner lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser.
  - Dette er et lederansvar på alle nivå. Den enkelte leder ved NHH må også være bevisst risikoen for at det underrepresenterte kjønn blir overbelastet med råd- og utvalgsarbeid der det er krav om kjønnsrepresentasjon.
  - Det er viktig å være bevisst på at kvinnelige ansatte i ledende roller, både ved NHH og i nasjonale råd og utvalg, også vil være viktige rollemodeller. NHH skal derfor tilstrebe kjønnslikestilling også i ledende stillinger, samt synliggjøre slike bidrag.
- I regi av Women arrangeres årlige presentasjonskurs for små grupper kvinnelige vitenskapelig ansatte og kvinnelige jobbmarkeds kandidater.
- Det arrangeres årlig et likestillingsseminar for NHH-miljøet.

- I den regelmessige dialogen mellom rektoratet og instituttledelsen skal oppfølging av handlingsplanen for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger være et sentralt tema.
- NHH skal til enhver tid tilstrebe å kunne tilby sine ansatte et fleksibelt og godt barnehagetilbud. Nye vitenskapelig ansatte som flytter til Bergen skal særlig prioriteres.

#### *4.2 Tiltak for rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger*

- Ved ansettelse i vitenskapelige stillinger (også II-er stillinger og stipendiatstillinger) skal det gis en særskilt redegjørelse dersom søkermassen ikke har kvalifiserte søkere av begge kjønn.
- Instituttleder skal sørge for at medlemmer i rekrutteringskomiteer på NHH mottar informasjon om mulige effekter av ubevisst diskriminering i rekrutteringssammenheng tidlig i rekrutteringsprosessen for å motvirke denne typen seleksjon. Dette kan for eksempel gjøres ved at komitemedlemmene gjennomfører [IAT tester](#).
- Det inkluderes i alle utlysningstekster en tekst om at NHH tar sikte på god kjønnsbalanse og prioriterer dette høyt.
- Det utarbeides rutiner som sikrer god transparens i ansettelsesprosesser ved NHH (f.eks. tilgjengeliggjøring av offentlige søkerlister uten forespørsel og eventuelle kriterier for tenure track evaluering etc).
- Sikre best mulig informasjonsflyt og god tilgang til informasjon om alle relevante incentiver og støtteordninger for vitenskapelig ansatte ved NHH.
- Ansettelse uten kunngjøring kan benyttes som tiltak for rekruttering av kvinner.
- En aktiv familiepolitikk skal føres ved f.eks å bistå ektefeller med å kvalifisere seg for det norske arbeidsmarkedet, tilby assistanse til norskundervisning samt tilrettelegge for en mest mulig sømløs overgang til norske skoler og barnehager.
- Høyskolens lønnspolitikk skal brukes aktivt for å oppnå målene for rekruttering av kvinner.
- Ved ansettelse av kvinner i professor II-stillinger, dekkes 50 % av lønnen de to første årene av sentrale likestillingsmidler. Tiltaket gjelder for de institutter der kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er under 40 %.
- Det skal tilstrebes at nyansettelser i II-er-stillinger skal bidra til en kvinneandel på minst 40 % for slike stillinger ved hvert institutt.

#### *4.3 Tiltak for å beholde samt fasilitere videre kvalifisering av kvinner i vitenskapelige stillinger*

- Møtene som organiseres av Servicesenteret ved tiltredelse utvides med et innslag om NHH-kulturen, kjønnslikestilling og -balanse. Dette skal gjøre nye undervisere bedre i stand til å håndtere undervisningssituasjonen og samhandlingen med studenter på NHH.
- Instituttlederne skal legge til rette for kvalifisering og opprykk av kvinner, herunder tilrettelegge for publiseringsfremmende tiltak. Instituttleder har et særskilt ansvar for å tilse at det foretas opprykksvurdering av kvinnelige førsteamanuenser. Alle kvinnelige førsteamanuenser skal tilbys en slik vurdering senest fem år etter tiltredelse som førsteamanuensis. Videre skal veien mot kvalifisering og opprykk være tema i medarbeidersamtaler mellom instituttleder og kvinnelige førsteamanuenser. Kvinner som nærmer seg professorkompetanse kan også be sin instituttleder om en slik vurdering.

- NHHs ledelse skal utrede hvordan man kan etablere en mentorordning for kvinner i vitenskapelige stillinger og om en slik ordning bør innføres.
- Kvinner i førsteamanuensisstillinger får halv opptjeningsstid for de to første årene med forskningstermin. Instituttene får en refusjon på kr. 80 000 per semester for hver forskningstermin som blir tatt ut etter denne ordningen.
- Kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser tildeles et årlig annuum på kr. 25 000 for videre kvalifisering i inntil tre år. Det kan søkes om overføring av midler til påfølgende år dersom dette begrunnes med en bruk som kan virke kvalifiserende. Det kan etter tre år fremmes en begrunnet søknad fra kvinner som jobber mot kvalifisering om annuum for ytterligere år, der søknaden må vektlegge hvordan tidligere mottatte midler har bidradd og nye midler skal bidra til kvalifisering.
- 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 40 000.

## **5. Virkeperiode**

Handlingsplanen trer i kraft fra 01.04.2020.