

# HANDLINGSPLAN FOR BEDRE KJØNNBALANSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER

Vedtatt av Styret 09.12.2015

## 1. Bakgrunn

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved NHH er gjennomgående lav, og andelen er lavere jo høyere opp i stillingshierarkiet man kommer. En hovedutfordring er å sette NHH, og de fagområdene høyskolen representerer, i stand til å tiltrekke seg dyktige kvinner.

Dagens kjønnsbalanse representerer en strategisk utfordring. Likestillingsfokuset må integreres i arbeidet med høyskolens strategi. Dette betyr at likestillingsarbeidet må inkorporeres i høyskolens kjerneaktiviteter, dvs. i forskning, i undervisning og i formidling.

## 2. Hovedmål

NHH har som hovedmål at likestilling integreres som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved høyskolen.

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
- at forskning, undervisning og formidling utformes slik at det er attraktivt både for menn og kvinner og at det gir medarbeidere av begge kjønn like store muligheter til å utfolde 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

## 3. Måltall for rekruttering av kvinner

Måltallet for rekruttering av kvinner til stipendiat-, postdoktor- og bistillinger, samt faste stillinger som førsteamanuensis og professor innenfor hvert institutt er

50 % eller mer.

Måltallet er ambisiøst og realistisk.

#### **4. Forankring av og ansvar for arbeidet for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger**

- Mål og tiltak for likestilling integreres i alt arbeid både med overordnede og lokale strategier, planer, regramenter, retningslinjer, budsjetter og rapporter. Spesielt fremheves integrering av likestilling i forskningsstrategi, strategi for internasjonalsisering, kommunikasjonsstrategi og strategi for NHH Executive.
- Instituttlederne er ansvarlige for at arbeidet integreres og forankres i fagmiljøet og for at målene nås innen sine fagområder. Arbeid og ansvar følger for øvrig høyskolens organisering, og er et lederansvar på alle nivåer.
- Instituttene setter i verk de tiltak de ser som formålstjenlige for å nå målene.
- Oppfølging og evaluering integreres i rutiner og prosesser for oppfølging av høyskolens overordnede strategi, planer og rapporter, spesielt fremheves rapportering fra programutvalgene.
- Likestillingsrådgiveren på NHH er ansvarlig for koordinering av sentrale likestillingstiltak.

#### **5. Tiltak**

##### *5.1 Overordnede tiltak for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger*

- Styret avsetter årlig midler til bruk for sentrale tiltak og som stimulering for lokalt initierte tiltak, f.eks. nettverkstiltak. Det er avsatt stillingsressurs til arbeid med likestilling. Avsatte midler forvaltes av rektoratet og HR-avdelingen.
- Kvinner er viktige rollemodeller innen forskning, undervisning og formidling. Dette innebærer blant annet at studentene skal møte kvinnelige og mannlige forelesere på alle programmer og alle nivåer og at eksperter av begge kjønn skal benyttes i media som kilder på strategisk viktige områder.
- Sammensetning av styrever, råd og utvalg skal sikre menn og kvinner lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser.
- Instituttledere, operative forskningsledere og høyskolens forskningsadministrative personale tilbys lederopplæring, herunder forskningsledelse, der likestilling er integrert.
- Det arrangeres årlig et likestillingsseminar for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger.
- Kvinner i vitenskapelige stillinger gis støtte til kompetanseheving innen forskningsledelse.
- Det gjennomføres årlige utviklingsamtaler mellom rektoratet og instituttledelsen der et obligatorisk tema er handlingsplan for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.

- Instituttlederforum (ILF) skal årlig gjennomføre minst ett møte der likestilling er eneste tema.
- Styret behandler årlig statusrapport for handlingsplanen vedlagt likestillingsstatistikk.

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

- Ved tilsetting i vitenskapelige stillinger (også II-er stillinger og stipendiatstillinger) skal det gis en særskilt redegjørelse, dersom søkermassen ikke har kvalifiserte søkere av begge kjønn.
- Tilsetting uten kunngjøring kan benyttes som tiltak for rekruttering av kvinner.
- Høgskolens lønnspolitikk skal brukes aktivt for å oppnå målene for rekruttering av kvinner.
- Ved tilsetting 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 %.
- Ved tilsetting av kvinner i bistillinger under professornivå, dekkes 50 % av lønnen første året av sentrale likestillingsmidler. Tiltaket gjelder for de institutter der kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er under 40 %.
- Ved tilsetting av kvinner i postdoktorstillinger, dekkes 20% av lønnen av sentrale likestillingsmidler de to første årene. Tiltaket gjelder for de institutter der kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er under 40%.
- Kvinnelige studenter skal trekkes aktivt inn i undervisning og forskning som undervisningsstøtte (“teaching assistants”) og som forskningsassistenter.
- Faglige ledere tilbys kompetanseheving innen rekruttering der kunnskap om tiltak for å forbedre kjønnsbalansen inngår.
- Det arrangeres årlig kvinneseminar i anledning karrieredagen for rekruttering til doktorgradsstudiet.

### *5.3 Tiltak for videre kvalifisering av kvinner i vitenskapelige stillinger*

- Instituttlederne skal legge til rette for kvalifisering og opprykk av kvinner, herunder å tilrettelegge for publiseringsfremmende tiltak eks. writer’s workshop, seminar om forskningsstrategi, faglige mentorer, støtte til forskningsgrupper etc.
- Kvinner i førsteamanuensisstillinger får halv opptjeningstid 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 kvinnelige førsteamanuenser i internt finansierte stillinger tildeles et årlig annuum på kr. 25 000 for videre kvalifisering. Ubrukte midler overføres automatisk til neste år, dog oppad begrenset slik at totalt annum (overførte midler + nye midler) ikke kan overskride kr. 40 000.
- 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 årlige tilskuddet på kr. 30 000 til konferansereiser ol. i særlige tilfeller kan økes til 40 000 pr. år. Videre vises til Fondsreglementet vedr. ordninger for utenlandsopphold, ekstra hjemreiser m.m.

## **6. Virkeperiode**

- Handlingsplanen gjelder fra 01.01.2016.