

**OSLOMET**

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

# Handlingsrom for kjønnsbalanse og mangfold

## Hva preger arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold blant høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner?

Cathrine Egeland og Ida Drange

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



# ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

## THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2022:11

### **Handlingsrom for kjønnsbalanse og mangfold. Hva preger arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold blant høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner?**

Forfattere: Cathrine Egeland og Ida Drange

Prosjekt: Likestilling og mangfold i academia

Prosjektleder: Cathrine Egeland

Oppdragsgiver: Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Publiseringsdato: desember 2022

Antall sider: 34

Forsidefoto/illustrasjon: Unsplash

Emneord: Kjønnsbalanse, likestilling, mangfold, forskning, høyere utdanning, universiteter, forskningsinstitutt

Resymé:

Hvordan foregår og hva preger arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold innen høyere utdanning og forskning i Norge? For å besvare spørsmålet har vi intervjuet sentrale personer involvert i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold og gått gjennom sentrale dokumenter i dette arbeidet ved fem forskjellige institusjoner i den høyere utdannings- og forskningssektoren i Norge. Funnene peker i retning av at juridiske føringer, slik som Aktivitets- og redegjøringsplikten, og organisatoriske tiltak, herunder det å ha en likestillingsrådgiver, tilfører arbeidet systematikk, synlighet, en tydelig ansvarsfordeling og organisatorisk læring.

ISBN 978-82-7609-446-6

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2022

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2022

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – Storbyuniversitetet  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)  
OsloMet – Oslo Metropolitan University  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: [postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)

Nettadresse: [oslomet.no/om/afi](http://oslomet.no/om/afi)

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

## Forord

Dette er en kort rapport fra en studie av arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold ved utvalgte institusjoner i høyere utdannings- og forskningssektoren i Norge, som forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har utført på oppdrag fra Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komitéen). Det er ikke en evaluering av disse institusjonenes innsats eller måloppnåelse. Snarere har vi brukt innsikten i hva som gjøres ved disse institusjonene til å si noe om hva som preger dette arbeidet i sektoren. Vi har lært mye om viktigheten av dette arbeidet, og har flere vi ønsker å takke. Vi vil takke Kif-komitéen - både for at vi fikk dette spennende oppdraget og for et godt samarbeid og nyttige innspill underveis. Vi vil også takke Halvor Hanisch og Agnete Vabø, begge OsloMet, som gjennom samtaler i oppstarten og kvalitetssikring i avslutningen av prosjektet har bidratt til å løfte våre tilnærminger, funn og analyser. Alle mangler og feil i rapporten er dog selvsagt forfatterens. Den største takken skal lederne, de vitenskapelig ansatte og likestillings- og mangfoldsrådgiverne som vi har fått intervjuet ved de fem institusjonene ha. Tusen takk for at dere – i en travel arbeidshverdag – tok dere tid til å snakke med oss. Dere gjør en viktig jobb.

Desember 2022

Cathrine Egeland, prosjektleder

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Bakgrunn og kunnskapsbehov.....</b>	<b>6</b>
<b>3 Design – datakilder og metoder.....</b>	<b>10</b>
3.1 Anonymisering og fremstilling.....	11
<b>4 Analytisk/teoretisk tilnærming.....</b>	<b>12</b>
<b>5 Organisasjonene og arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold.....</b>	<b>14</b>
<b>6 Kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet i praksis – å «restarte» en organisasjon .....</b>	<b>19</b>
6.1 Organisasjonsendring gjennom bokettersyn?.....	19
6.2 Handlingsplaner.....	21
6.3 Kunnskapsgrunnlag, ressurser og samarbeid .....	23
6.4 En dreining.....	24
6.5 Internasjonalisering .....	25
6.6. Mangfold og utfordringer fremover .....	26
6.7 Avslutning – likestillings- og mangfoldsrådgiverne .....	27
<b>Referanser .....</b>	<b>29</b>

## Sammendrag

Hva preger arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner i Norge? I denne studien har vi sett på hvordan det foregår ved fem ulike institusjoner.

Vi finner at:

- Likestillings- og mangfoldsrådgiverne opplever at arbeidet med Aktivitets- og redegjørelsesplikten tilfører arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold *systematikk*, *synliggjøring* og *læring*.
- Når arbeidet med Aktivitets- og redegjørelsesplikten koples på andre prosesser i organisasjonen oppleves dette videre som et bidrag til kulturendring og en styrking av organisasjonen som sådan.
- Alle case-institusjonene i studien har utarbeidet handlingsplaner for kjønnsbalanse og mangfold. Tiltakene som går igjen i handlingsplanene er kartlegging og analyser av tilstanden når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold, fokus på begrepsbruk og formuleringer i stillingsannonser, representasjon av begge kjønn i styrer og ledelse, kvalifiseringsstipend eller frikjøpsordning for opprykk, mentorprogrammer, letekomiteer og kompetanseheving både blant ansatte og ledere når det gjelder diskriminering og trakassering/mobbing.
- Kunnskapsgrunnlaget for arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold er hovedsakelig forskning, i noen tilfeller forskning gjennomført ved egen institusjon i forbindelse med BALANSE-programmet, og ellers kursing og kompetanseheving ved hjelp av eksterne aktører og samarbeid med disse.
- Ledere vi intervjuet ved case-institusjonene er involverte i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold, og har selv kunnskap om tematikken.
- Synliggjøring eller det å skape oppmerksomhet rundt arbeidet er et viktig element i det å spre kunnskapen om situasjonen rundt kjønnsbalanse og mangfold ved institusjonene. Det å få «moment» i arbeidet bidrar både til synliggjøring av arbeidet fordi det skapes oppmerksomhet rundt kjønnslikestillings- eller mangfoldstematikken, og til læring i organisasjonen ved at kunnskap om kjønnsbalanse og mangfold spres til flere.
- Viktige utfordringer for arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold blant de vitenskapelig ansatte i sektoren oppleves å være:
  - Internasjonalisering
  - Midlertidighet og sektorens attraktivitet
  - Ny form for kjønnsbalanse ved at flere fagområder etter hvert domineres av kvinner

## Summary

What characterizes the work with gender balance and diversity at higher education and research institutions in Norway? In this study, we have looked at how it takes place at five different institutions.

We find that:

- The equality and diversity advisers experience that working with the Activity and reporting obligation adds *systematicity, visibility and learning to the work for gender balance and diversity*.
- When the work with the Activity duty and the duty to issue a statement (Aktivitets- og redegjørelsesplikten) is linked to other processes in the organisation, this is further experienced as a contribution to both cultural change and a strengthening of the organization as such.
- All the case institutions in the study have drawn up action plans for gender balance and diversity. The measures that mentioned across the action plans are mapping and analysis of the state in terms of gender balance and diversity, focus on the use of terms and formulations in job advertisements, representation of both sexes on boards and management, qualification grants or opt-out schemes for promotion, mentoring programmes, search committees and competence development both among employees and managers when it comes to discrimination and harassment/bullying.
- The knowledge base for the work for gender balance and diversity is mainly research, in some cases research carried out at the institution's own institution in connection with the BALANCE-programme, and otherwise courses and skills development with the help of external actors and through collaboration with them.
- Leaders we interviewed at the case institutions are involved in the work for gender balance and diversity and have knowledge of the subject themselves.
- Visibility or creating attention about the work is an important element in spreading knowledge about the situation around gender balance and diversity at the institutions. Gaining "momentum" in the work contributes both to the visibility of the work because it creates attention around the topic of gender equality or diversity, and to organizational learning by spreading knowledge about gender balance and diversity.
- Important challenges for the future work for gender balance and diversity among the academic staff in the sector are perceived to be:
  - Internationalization
  - Temporary work contracts and the attractiveness of the sector
  - A new form of gender imbalance in that several disciplinary areas are gradually being dominated by women

# 1 Innledning

Norge er et foregangsland i utviklingen av politikk og tiltak for kjønnslikestilling i forskning og høyere utdanning. I flere tiår har det vært iverksatt ulike juridiske, finansielle og organisatoriske rammeverk og virkemidler som har bidratt til at arbeidet med kjønnslikestilling er prioritert som en del av den formelle strukturen for styring, organisering og ledelse av sektoren. Til tross for denne gradvise institusjonaliseringen av likestillingsarbeid i sektoren viser en ny undersøkelse foretatt på oppdrag for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskningen (Kif-komitéen) at det er store variasjoner mellom institusjoner i forskning og høyere utdanning når det gjelder på hvilken måte og hvilket omfang likestillingsarbeidet er institusjonalisert (Tica 2021). Hovedfunnene som ble rapportert var blant annet at:

- Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid blant institusjonene i utvalget.
- Det diskrimineringsgrunnlaget som alltid blir inkludert i handlingsplanene på tvers av institusjonene, er kjønn, men funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell trakassering blir ofte inkludert.
- Det er relativt lite fokus på likestilling og mangfold i ansettelse av ledere og i lederutvikling på tvers av institusjoner i utvalget. 17 prosent (8 av 45) svarte at de har et krav om kompetanse på likestilling og etnisk mangfold når de ansetter ledere.
- Blant dem som har svart på undersøkelsen, har universitetene i større grad enn høyskolene og forskningsinstituttene institusjonalisert arbeidet med likestilling og mangfold (Tica 2021).

På denne bakgrunnen ønsket Kif-komitéen å få gjennomført en *ny avgrenset, kvalitativ undersøkelse* av hvordan institusjoner innen høyere utdanning og forskning i Norge arbeider med å fremme kjønnsbalanse og mangfold, og hvordan institusjonenes mål blir omsatt i handling.

Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet fikk oppdraget med å gjennomføre undersøkelsen.

Undersøkelsen er kvalitativ og bygger på intervjuer med sentrale personer involvert i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold samt gjennomgang av sentrale dokumenter i dette arbeidet ved fem forskjellige institusjoner i høyere utdannings- og forskningssektoren. *De fem institusjonene evalueres ikke. De sammenlignes heller ikke.* Til det er denne studien for avgrenset og institusjonene for ulike når det gjelder samfunnsoppdrag, institusjonelle rammer og betingelser. I stedet har vi vært opptatt av å løfte frem konkrete praksiser og refleksjoner rundt disse som både gir innsikt i **hva som preger arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i sektoren.**

I det følgende tar vi kort for oss bakgrunnen og kunnskapsbehovet når det gjelder arbeidet for likestillings og mangfold ved institusjoner i høyere utdannings- og forskningssektoren, hvilke data som kan si noe om dette (design og metoder) og vår teoretiske og analytiske tilnærming til det vi har funnet. Resten av rapporten tar for seg funn og analyser, samt refleksjoner rundt fremtiden for arbeidet med likestilling og mangfold i sektoren og noen læringspunkter knyttet til dette arbeidet.

## 2 Bakgrunn og kunnskapsbehov

Institusjonene i universitets-, høyskole- og forskningssektoren er preget av både manglende likestilling, manglende mangfold og manglende inkludering. Når det gjelder kjønnsbalansen handler dette til dels om en *vertikal* ubalanse hvor flertallet av stipendiater (54 prosent i 2020) er kvinner mens det motsatte er tilfelle når det gjelder professorer, hvor kvinneandelen er på 33 prosent (2020)<sup>1</sup>. Dels handler kjønnsbalansen også om en *horisontal* ubalanse med opphopninger av hhv kvinner og menn i ulike fagfelt. Innen teknologi var kun 24 prosent av de som tok doktorgrad i 2021 kvinner, men kvinner er i flertall blant de som tar en doktorgrad innenfor medisin og helsefag, samfunnsvitenskap og humaniora. I disse fagområdene var om lag seks av ti nye doktorer kvinner i 2020. Mangfold og manglende mangfold kan referere til ulike kategorier som kjønn, etnisitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse. Institusjonene i universitets- og høyskolesektoren og forskningsinstitusjoner er pliktet til å jobbe med alle disse diskrimineringsgrunnlagene. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) er i sitt mandat å jobbe med kjønnsbalanse og etnisk mangfold i forskningssektoren. Når det gjelder etnisk mangfold viser foreliggende statistikk at innvandrere og etterkommere av innvandrere utgjorde 29 prosent av forskerpersonalet i norsk forskning og høyere utdanning i 2018. Imidlertid er det slik at hele 80 prosent av forskerpersonalet med innvandrerbakgrunn er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning *fra utlandet* (og flest fra Tyskland, Sverige og Kina). Det er altså få etterkommere av innvandrere, eller norskfødte med innvandrerforeldre, blant forskerpersonalet, sammenlignet med befolkningen for øvrig (Gunnes og Steine 2020).

Det inngår ikke i denne avgrensede studien å gjennomføre og presentere en systematisk kunnskapsoversikt over det som forskningen knyttet til kjønnsbalanse og mangfold i academia gjerne kretser rundt, nemlig *årsakene* til manglende kjønnsbalanse og mangfold blant vitenskapelig ansatte i sektoren. Dette er godt og grundig undersøkt både nasjonalt og internasjonalt.

Et helt ferskt eksempel antologien *Kjønn og academia. På vei mot balanse?* (Owesen og Aarseth 2022) hvor en rekke forskere som har vært finansiert av Forskningsrådets BALANSE-program utforsker kjønnsbalansen og dens mulige, men komplekse årsaker i sektoren.

Tematisk favner forskningen forøvrig bredt. Vi har eksempelvis studier som sier noe om utdanningsvalg og rekrutteringsgrunnlaget til forskning (se for eksempel Næss og Støren 2017, og Askvik og Drange 2019). Det er også en stor mengde litteratur som tar for seg årsaker til kjønnsbalanse, manglende likestilling og mangfold i forskningen og setter dette i sammenheng med for eksempel diskriminering (se for eksempel Akademiet for yngre forskere 2019) eller kjønnspartiskhet (*gender bias*) (se for eksempel Llorens et al. 2021), kvinners opplevelse av manglende nettverk og sosial kapital i academia (se for eksempel Brandt et al. 2002; Smith 2011; Xu 2008), kvinners opplevelse av et uvennlig og kjølig arbeidsmiljø (*climate*) i academia (se for eksempel Riffle et al. 2013), et ekskluderende samspill mellom strukturelle og fagkulturelle forhold (se for eksempel Korsvik 2017), en tidskonflikt mellom forskerideal og forventinger til foreldreskap (se for eksempel Egeland og Bergene 2012), en konflikt mellom veldferdsstatens og akademias kultur og idealer (Seierstad og Healy 2012), akademiske idealer og ekskluderingsprosesser (se for eksempel Brandser og Sumer 2017), mangel på inkludering av utenlandske forskere (se for eksempel Maximova-Mentzoni et al 2016), betydningen av midlertidighet (se for eksempel Thun 2019) og betydningen av internasjonalisering og globalisering for kjønnsbalansen i forskningen (se for eksempel Jöns 2011; Zippel 2017; Egeland og Vabø 2022).

---

<sup>1</sup> Statistikk om kjønnsbalanse og mangfold | Kifinfo



I Norge har man gjennom de ti siste årene hatt det allerede nevnte Norges forskningsråds BALANSE-program som har finansiert både forskning, tiltaks- og verktøykasseutvikling, følgeforskning og aksjonsforskning spesielt rettet mot kjønnsbalansen i sektoren<sup>2</sup>. I flere av disse prosjektene utvikles og studeres både forankring av kjønnsperspektiver på ledelsesnivå og integrering av kjønnsperspektiver i institusjonenes ordinære strukturer og prosesser.

Rapporten *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport* (Bråten og Mikalsen 2022) som skal utgjøre kunnskapsgrunnlaget mangfoldsarbeidet ved Universitetet i Oslo (UiO) fremover gir et grundig innblikk i lovverk og strukturelle rammeverk og endringer som utgjør viktige betingelser for likestillings- og mangfoldsarbeidet både ved UiO og øvrige institusjoner i sektoren.

Mindre utforsket enn årsakene til kjønnsbalanse og manglende mangfold er imidlertid *virkemidlene og tiltakene* som er satt i verk for å bedre kjønnsbalansen i forskningsorganisasjoner (universiteter, fakulteter eller institutter).

Arbeidet for å bedre kjønnsbalansen og styrke mangfoldet i sektoren foregår innenfor visse politiske, juridiske, institusjonelle og organisatoriske rammer som legger føringer for arbeidet dels gjennom harde og dels gjennom mykere virkemidler.

Det legges juridiske føringer for arbeidet ved at institusjonene i universitets- og høgskolesektoren og forskningsinstitusjoner er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 26). Det vises også til Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleloven, 2005, § 6-2).

EU og EUs likestillingspolitikk påvirker likestillingspolitikken i Norge, og dermed også arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i academia. Eksempelvis er det slik at selv om bruk av kvoteringsiltak varierer stort mellom land, legger EUs direktiver og dommer i EU-domstolen klare rammer for hvordan slike tiltak kan og ikke kan utformes om de skal være i tråd med EU-retten (Holst, Skjeie og Teigen 2019). Fra og med 2021 er det innført et krav om at mottakere av forskningsmidler fra Horisont Europa må ha en handlingsplan for kjønnsbalanse (GEP)<sup>3</sup>.

Det legges også føringer for arbeidet i styringsdialogen mellom Kunnskapsdepartementet og institusjonene.

Økonomiske virkemidler gir også føringer ved at for eksempel kjønnsperspektiver på så vel forskningsinnhold som kjønns sammensetning av forskergrupper gjøres til et kriterium for tildeling av forskningsmidler fra flere programmer i Norges forskningsråd. Andre økonomiske virkemidler handler om bevilgning av øremerkede ressurser eller ved at det opprettes spesielle programmer, som for eksempel Forskningsrådets BALANSE-program, eller oppnevnes spesielle utvalg, som for eksempel Komité for kjønnsbalanse og likestilling i forskning (Kif-komitéen).

Videre har Norge vært et foregangsland når det gjelder å utvikle organisatoriske strukturer og virkemidler for arbeidet med kjønnsbalanse på institusjonsnivå i form av for eksempel oppnevnte utvalg, utpekte likestillingsombud eller egne rådgiverstillinger dedikert til arbeidet.

Disse ganske tydelige føringene støtter imidlertid på en viss motstand i sektoren. Også dette påvirker arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold. Dette handler dels om at nye diskurser om kjønn og mangfold, demokrati og inkludering støttet opp av politikk og lovverk støtter mot institusjonaliserte forståelser og praksiser knyttet til vitenskap og akademisk karriereeloggikk. Dels

---

<sup>2</sup> Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (forskningsradet.no)

<sup>3</sup> KI0221647ENN.en.pdf

handler det også om at arbeidet for å fremme likestilling og mangfold gjennom tiltak skal balansere mellom, på den ene siden, fokuserte tiltak rettet inn mot å bedre karrierebetingelser eller -muligheter for bestemte grupper og, på den andre siden, integrerte tiltak som rettes inn mot og implementeres i hele organisasjonen og dens strukturer gjennom *mainstreaming*<sup>4</sup>.

Arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i institusjonene i universitets-, høgskole- og forskningssektoren skal foregå innenfor disse rammene og de spenningene som oppstår når juridiske føringer, harde og mye virkemidler, tiltak, politikk og institusjonaliserte praksiser støter mot hverandre.

Til tross for at stadig mer politikktutvikling i dag evidensbaseres finnes det forbausende lite forskning på eller evalueringer av virkemidlene og tiltakene som skal bedre kjønnsbalansen og mangfoldet i akademia (Kalpazidou Schmidt and Cacace 2017).

Bührer et al (2020) har foretatt en av få foreliggende evalueringer og har sett nærmere på to tyske såkalte «flaggskip»-programmer laget for å øke andelen kvinner i forskning. Bührer et al (2020) studerte effektene av de to programmene sett opp mot andelen kvinner i topposisjoner og hvorvidt en økning i denne andelen hadde noe å si for publiseringsmønstre. Selv om det er vanskelig å identifisere sammenhenger i såpass komplekse prosesser finner Bührer et al (2020) at flaggskip-programmene ikke bare hadde bidratt til en økning i andelen kvinner, men også forbedret kvinnes publiseringmønstre og siteringsrater (Bührer et al 2020).

Det finnes også noen litteraturgjennomganger som ser på trekk eller praksiser i organisasjoner som klarer å bedre kjønnsbalansen blant de ansatte. I en gjennomgang av litteratur om kjønnsbalanse i medisin og naturvitenskap har for eksempel Coe et al (2019) funnet at organisasjoner med følgende trekk og praksiser ser ut til å kunne lykkes med å bedre kjønnsbalansen:

- Gjennomføring av varige og bærekraftige endringer i organisasjonskulturen
- Aktivt lederskap
- Akademiske organisasjoner og nettverk som setter kjønns(u)balanse på dagsorden
- Allianser og støtte fra kolleger
- Kvotering

I arbeidspapiret «Advancing Women’s Representation in Top Academic Positions—What Works?» undersøker Drange et al (under utgivelse) ulike typer tiltak som er gjennomført ved universiteter i Norden for å bedre kjønnsbalansen blant professorer. Tiltakene som undersøkes omfatter både direkte tiltak for å heve andelen kvinner blant professorene ved en institusjon som for eksempel øremerking av stillinger og organisasjonsrettede tiltak som skal sørge for å få integrert kjønns- eller mangfoldsperspektiver i regelverk og prosesser (*organizational-responsibility measures*).

Organisasjonsrettede tiltak rettet mot strukturer, oppgaver og prosesser er mer indirekte enn for eksempel øremerking eller moderat kvotering som jo virker direkte inn på den numeriske kjønnsbalansen, men kan føre til at andre tiltak, som for eksempel kursing i mangfoldskompetanse, kan bli mer effektive. Drange et al. finner at nordiske universiteter i økende grad gjør bruk av organisasjonsrettede tiltak i form av lederopplæring, nye bestemmelser rundt sammensetningen av medlemmer til ulike komiteer og formelle klageganger og ansettelse av egne mangfoldsrådgivere for å bedre kjønnsbalansen blant de vitenskapelig ansatte. Samtidig ser Drange et al. en nedgang i bruken av karrierefremmende tiltak rettet mot kvinner spesifikt.

---

<sup>4</sup> What is Gender mainstreaming | EIGE (europa.eu)

Dette kan peke i retning av at universiteter med en egen likestillings- og/eller mangfoldsrådgiver vil få en økt oppmerksomhet om problemstillinger knyttet til likestilling og mangfold som sådan.

Drange et al. finner at de to tiltakene som har tydeligst effekt for kjønnsbalansen er øremerking av midler eller tilsetninger til det underrepresenterte kjønn, og det å ha en likestillings- og eller mangfoldsrådgiver i organisasjonen. At øremerking har en direkte virkning på individers karrieremuligheter og kjønns sammensetningen blant personalet i en organisasjon kan virke opplagt. Allikevel viser det seg at det å ha en likestillings- eller mangfoldsrådgiver faktisk har den største effekten på individuelt nivå. Dette kan, ifølge Drange et al. indikere at det å ha en rådgiver dedikert til likestilling og mangfold kan styrke likestillings- og mangfoldsarbeidet på flere områder i organisasjonen ved at det dermed etableres en organisatorisk ansvarsstruktur og egne midler avsatt til implementering og oppfølging.

I tråd med internasjonale studier av forsøk på bevisstgjøring av ledere og personer i såkalte portvokter-posisjoner finner Drange et al. at denne type aktiviteter har liten effekt, og at dette kan tyde på at partiskhet (*bias*) i kvinners disfavør ikke er hovedårsaken til den vedvarende kjønnsbalansen i Nordisk akademia (se Carlson et al. 2020, referert i Drange et al.). En annen tendens som berøres avslutningsvis hos Drange et al. er økningen i retning av "mykere", mer kjønnsnøytrale tiltak, som tar sikte på endringer i alle ansattes, og ikke bare kvinnes, arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø.

For å oppsummere: Når det gjelder arbeidet med likestilling og mangfold i akademia vet vi altså relativt mye om årsakene til kjønnsbalanse og manglende mangfold. Langt mindre vet vi om tiltakene som settes i verk ved institusjonene i sektoren, hvorfor de settes i verk og effekten av dem. En helt fersk studie, Drange et al (under publisering) peker altså i retning av at direkte tiltak som for eksempel øremerking av midler som skal løfte kvinneandelen blant vitenskapelig ansatte har effekt. De peker samtidig på at også organisasjonsrettede tiltak har en effekt, herunder det å ha en egen rådgiverstilling dedikert til likestillings- og mangfoldsarbeidet. Dermed er vi kommet til det vi vet *minst* om, nemlig hvordan likestillingsarbeidet organiseres og gjennomføres for å oppnå varige endringer i akademiske organisasjoner. Vi spør derfor:

### **Hvordan foregår likestillings- og mangfoldsarbeidet ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter konkret, hvem er involvert, hva er kunnskapsgrunnlaget og hvordan er arbeidet organisert?**

Svarene på disse spørsmålene gir oss svar på hovedproblemstillingen vår, nemlig:

### **Hva preger arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner i Norge?**

I denne rapporten skal vi se nærmere på dette i lys av Drange et al sine funn som peker i retning av at de *organisasjonsrettede* tiltakene som settes inn for å bedre kjønnsbalansen og mangfoldet i sektoren faktisk har effekt.

### 3 Design – datakilder og metoder

I utlysningen ble det angitt noen føringer og avgrensninger for undersøkelsen:

Komiteens ansvarsområde omfatter forskerstillinger fra stipendiat til toppstilling, ikke studenter. I tråd med dette er fokus i denne rapporten *arbeidet med likestilling og mangfold blant vitenskapelig ansatte*, ikke studenter.

I utlysningen påpekes det også at det ikke er mye forskning på «...hvilke aktører og nettverk som samhandler for å realisere mål for kjønnsbalanse og mangfold eller hvordan man best organiserer likestillingsarbeidet. Kif ønsker at analysen belyser dette.» Hovedfokus i denne rapporten er nettopp på organiseringen av dette arbeidet og tilsynelatende grå, noen ganger langsomme og lite oppsiktsvekkende prosesser i institusjonene som ikke desto mindre bidrar til organisasjonsendringer.

Det blir i utlysningen gjort klart hva man *allerede* vet en del om, dvs. lovkrav i likestillings- og diskrimineringsloven, og handlingsplaner som svarer til lovverk og offentlige føringer, likestillingsarbeid ved store universiteter, særlig med kjønnsbalanse, samt arbeid med kvinner i MNT-fag. Dette skal derfor ikke være hovedfokus i undersøkelsen.

Derimot skal følgende være i fokus jf utlysningsteksten: Hva som «...særpreger arbeidet med likestilling og mangfold ved forskningsinstitutter og høgskoler *utover* for eksempel BALANSE-prosjekt knyttet til kjønnsbalanse.» Det etterlyses også mer kunnskap om hvordan likestillings- og mangfoldsarbeidet fungerer ved «...nye og fusjonerte universiteter...», samt hva som bidrar til «...god iverksettelse og reell endring ved institusjonene gjerne ved hjelp av case som belyser utfordringer, god praksis og tiltak ved universiteter, høgskoler og institutter.» Vi har på denne bakgrunn foretatt et utvalg av case-institusjoner og en tilnærming som fremskaffer kunnskap om nettopp dette.

For å fremskaffe data om hvordan det konkret arbeides med likestilling og mangfold i sektoren har vi valgt ut fem institusjoner - to universiteter, en høgskole og to forskningsinstitutter – som skal fungere som case i studien vår. Institusjonene er:

- **Universitetet i Agder**
- **Universitetet i Oslo**
- **Politihøgskolen**
- **Nordlandsforskning**
- **Christian Michelsen Institutt**

Institusjonene er, som allerede nevnt, ikke blitt evaluert, og de skal ikke representere sektoren i kvantitativ forstand, men ble valgt ut for å sikre undersøkelsen en bredde i geografisk og regional tilknytning, organisasjonsstørrelse, faglig/forskningsmessig innretning og samfunnsoppdrag. Vi kommer nærmere inn på institusjonene under.

På bakgrunn av utvalget av case-institusjonene har vi gått gjennom dokumenter utarbeidet og anvendt ved institusjonene som kan fortelle oss noe om hvordan likestillings- og mangfoldsarbeidet foregår og er organisert. Dokumentene det er snakk om er handlingsplaner, årsrapporter, samt rapporter fra BALANSE-prosjekter som har vært gjennomført ved noen av institusjonene. Disse er dog ikke tatt med i analysen ettersom BALANSE-prosjektene ikke er et tema i denne studien. Vi har heller ikke gjort en vurdering av tiltakene som foreslås i handlingsplanene; det er *arbeidet* med handlingsplanene, kunnskapsgrunnlaget for dette og organiseringen av arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold som står i fokus i denne delen av studien. Vi har videre intervjuet sentrale personer ved institusjonene som er involvert i og har

kunnskap om dette arbeidet. Vi har intervjuet til sammen 17 personer; representanter for toppledelsen ved alle institusjoner, likestillings- og mangfoldsrådgivere samt engasjerte forskere.

Intervjuene dreide seg om informantenes involvering i likestillings- og mangfoldsarbeidet ved egen institusjon, hvilke diskrimineringsgrunnlag arbeidet først og fremst kretset rundt, kunnskapsgrunnlaget for arbeidet, organiseringen av dette, deres vurdering av praksis og viktige samarbeidspartnere ved egen institusjon og refleksjoner rundt nåværende og fremtidige utfordringer for dette arbeidet.

Noen av intervjuene ble foretatt ansikt til ansikt på informantenes arbeidssted, mens de fleste av intervjuene ble foretatt på Teams. Det ble gjort lydopptak av intervjuene, som i sin tur ble skrevet ut og deretter gjennomgått og sortert tematisk etter likestillings- og mangfoldsarbeidets organisering, betingelser, konkret praksis, samarbeidsformer og læringspunkter.

### 3.1 Anonymisering og fremstilling

Det er vanskelig å unngå at enkelte som er blitt intervjuet kan gjenkjennes, i kraft av institusjonen de jobber ved og sin stilling. Vi forsøker å unngå fokus på enkeltpersoner ved ikke å bruke navn og i tillegg ved å begrense antall lengre sitater og i stedet bruke kortere sitater og formuleringer inn i beskrivelsene – samtidig som det naturligvis fremgår når det er beskrivelser eller refleksjoner fra intervjuene. Vi anvender heller ikke institusjonsnavn da også dette vil gjøre informanter gjenkjennbare.

Den som er ute etter hva som foregår ved en institusjon spesifikt vil altså lete forgjeves. Det er arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i sektoren som er i fokus her, ikke den enkelte institusjon eller enkeltpersoner.

I fremstillingen vår går vi dermed først kort gjennom hva situasjonen er når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold ved case-institusjonene, hvordan kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet er organisert ved den enkelte institusjon og eksempler på tiltak som er vedtatt gjennomført eller gjennomført ved institusjonene. Som allerede nevnt er ikke dette en evaluering av institusjonenes innsats eller måloppnåelse, heller ikke en *sammenligning* mellom institusjoner som har ganske ulike utgangspunkt og betingelser i sektoren. Etter den korte gjennomgangen av situasjonen ved institusjonene går vi over til funn og analyser ordnet etter temaene:

- Kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet i praksis – utvikling av og erfaring med Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), handlingsplaner og tiltak
- Kunnskapsgrunnlaget, ledelsesforankring og ressurser for arbeidet
- Utfordringer for kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet nå og fremover

Her er det altså *temaene* som ligger til grunn for fremstillingen og rekkefølge, og ikke institusjonens størrelse, faglige innretning, innsats eller måloppnåelse når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold.

## 4 Analytisk/teoretisk tilnærming

Arbeidet for å bedre kjønnsbalansen og styrke mangfoldet i academia foregår altså innenfor strukturelle, politiske, juridiske, institusjonelle og organisatoriske rammer som legger føringer for arbeidet både gjennom harde og myke virkemidler. Samtidig kan det oppstå friksjon og spenninger når juridiske føringer, mer eller mindre integrerte tiltak, strukturer, politikk og institusjonaliserte forståelser og praksiser støter mot hverandre. Vi antar derfor at arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i sektoren kan preges av spenninger som kan gjøre arbeidet utfordrende, samtidig som det også er mulig å tenke seg at nettopp friksjon og spenninger kan få frem problemstillinger som man ikke bør styre unna i bestrebelsene på å oppnå kjønnsbalanse og mangfold.

Et annet aspekt av det å fokusere på *arbeidet* for kjønnsbalanse og mangfold snarere enn årsakene eller barrierene som hindrer kjønnsbalanse og mangfold, er det at tiltak, virkemidler og handlingsplaner for likestilling og mangfold gjerne rammes inn av formuleringer som går i retning av at tiden er inne for å skride til verket, å bevege seg fra "...visjon til praksis" (se for eksempel Tica 2021) å gå "...fra ord til handling" (se for eksempel Innlandets Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020-2022 – "...en handlingsplan, fra ord til handling..."). Dette er formuleringer som ikke bare uttrykker at det har vært snakket nok om likestilling og mangfold og at det nå må tas grep og gjøres noe, men også at ord og handling er *adskilt* i arbeidet med likestilling og mangfold - at ord "bare" er ord og noe annet enn handling, og at analyser og problemformuleringer er noe annet enn tiltak.

Vår tilnærming er noe annerledes ved at vi tar utgangspunkt i at ord også *gjør* noe, at det å formulere, repetere og insistere i ord og tekster også er handlinger i kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet. Utgangspunktet vårt er ikke at ordene kommer først og handlingene deretter, eller at problemene først beskrives og så finner man passende tiltak. Snarere omvendt (Bacchi 1999). Vårt utgangspunkt er i stedet at ord *er* handlinger, og at selve arbeidet med handlingsplaner, strategier, rapporter og andre organisasjonsrettede tiltak bør vies like mye oppmerksomhet i studier av likestillings- og mangfoldsarbeidet som mer direkte grep som øremerking, frikjøp eller letekomitéer.

Videre vil vi sette dette i sammenheng med Sarah Ahmeds betraktninger over dokumentenes funksjon i mangfoldsarbeidet i britisk academia (Ahmed 2007). I gjennomgangen av ulike dokumenter produsert i forbindelse med likestillings- og mangfoldsarbeidet ved en institusjon kan det være frustrerende og noen ganger kanskje provoserende å se hvordan verdier, håp, visjoner og reell situasjon ofte blandes sammen, og ønsket og faktisk tilstand flyter sammen og gjør det uklart hva som overhodet går for seg når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold i organisasjonen som beskrives. Sarah Ahmed (2007) understreker viktigheten av både å være kritisk til nettopp denne sammenblandingen og samtidig være oppmerksom på hva slike dokumenter og arbeidet med dem faktisk *gjør* ved å vise frem avstanden mellom ord, forestillinger og handlinger.

Selv om dokumenter, handlingsplaner og årsrapporter ikke har vært hovedkilden til analysene i denne studien, vil vi argumentere for at både dokumentene og spesielt arbeidet med dem er svært viktige kilder til å forstå hvordan juridiske føringer og organisasjonsrettede tiltak i kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet er med på å skape handlingsrom for nettopp dette arbeidet gjennom kontinuitet, struktur, systematikk og en tydelig ansvarsfordeling.

Endelig vil vi trekke frem *læring* som et viktig perspektiv på arbeidet med likestilling og mangfold i sektoren. Med læring tenker vi ikke først og fremst på opplæring, for eksempel av ledere eller rådgivere, men på det som er blitt kalt organisatorisk læring, det vil si kunnskap som skapes, tilegnes og omformes i en organisasjon og som endrer organisasjonens virkemåte (Garvin 1993).

Organisatorisk læring skjer både internt i organisasjonen og i samspillet mellom organisasjonen og dens omgivelser (Glynn, Lant, and Milliken 1994; Argote and Miron-Spektor 2011). Omgivelsene er i den forstand med på å påvirke både kunnskapen og praksisen som utvikles i organisasjonen (Argote and Miron-Spektor 2011).

## 5 Organisasjonene og arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold

**Universitetet i Agder (UiA)** er et relativt nytt universitet som åpnet i 2007 på bakgrunn av en rekke institusjonssammenslåinger i regionen og sektoren.

UiA har 14 906 registrerte studenter (høsten 2022) og 1538 ansatte (2021), hvorav 997 i vitenskapelige stillinger. Kvinneandelen er høyest blant administrativt ansatte med 66 prosent og lavest blant vitenskapelig ansatte på professor/dosent-nivå med 30,5 prosent i i 2021. Dette er under målet på 40 prosent. Samtidig er det variasjon på tvers av fakultetene/avdelinger, hvor fakultet for teknologi og realfag, samt fakultet for helse- og idrettsvitenskap er under målet for kjønnsbalanse blant ansatte ved UiA med overvekt av menn ved førstnevnte, og overvekt av kvinner ved sistnevnte fakultet. Andelen kvinner innen førstestillinger var i 2021 50.2 prosent.

Universitetet har *et likestillings- og inkluderingsutvalg (LIU)* som skal fremme likestilling ved UiA «uavhengig av kjønn, etnisitet og funksjonsevne». Alle fakultetene ved UiA er representert og hvert fakultet har foreslått to personer, en representant og en personlig vararepresentant, der menn og kvinner er representert og minst en er ansatt i vitenskapelig stilling.

Utvalget har som organ et spesielt ansvar som pådriver, initiativtaker og rådgiver knyttet til likestillingsspørsmål innenfor rammene som hovedavtalen, personalreglementet og tilpasningsavtalen setter.

Nåværende leder for LIU (2022) er *viserektor* ved UiA.

UiAs *likestillingsrådgiver* er sekretær for LIU og leder for øvrig likestillings- og integreringsarbeidet ved universitetet – herunder med å følge opp og evaluerer UiAs likestillings- og integreringsplan. Likestillingsrådgiveren er ansatt i Personal- og organisasjonsavdelingen og er likestillingsrådgiver i 50 prosent av stillingen sin.

LIU samarbeider med *Senter for likestilling* ved UiA. Tilknytningen til Agder og Sørlandsregionen er viktig både for UiA og Senter for likestilling. Agder har gjennom årene blitt kjent som et område i Norge med utfordringer knyttet både til levekår og manglende kjønnslikestilling. Senter for likestilling legger årlig frem statistikk og om kjønnslikestillingen i Agder, fremskaffer forskningsbasert kunnskap om likestilling og arrangerer kurs, seminarer samt en årlig Likestillingskonferanse.

UiAs likestillingsarbeid er forankret i UiAs strategi. Likestillingsarbeidet er videre konkretisert i *Handlingsplanen for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024*. Handlingsplanen prioriterer og setter mål for arbeidet ved universitetet når det gjelder kjønnsbalanse, mangfold og seksuell trakassering. I handlingsplanen oppgis det at alle mål skal «være gjennomført» innen 2024.

Målsettingene når det gjelder kjønnsbalanse handler både om at det skal være minst 40 prosent av både kvinner og menn blant professorene/dosentene ved de ulike fakultetene ved UiA, og at universitetet skal ha en lønnspolitikk som gjenspeiler prinsippet om lik lønn for likt arbeid.

Tiltak som nevnes i handlingsplanen er blant andre frikjøpsstipend for kvinner som ønsker opprykk, og lete- og finnekomiteer ved ansettelse i vitenskapelige stillinger når det underrepresenterte kjønn utgjør under 20 prosent av ansatte ved instituttet.

Når det gjelder mangfold er tyngdepunktet i handlingsplanen lagt på kultur, språk, etnisitet, personer med redusert funksjonsevne, personer med annen seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Tiltak som nevnes i forbindelse med mangfold er blant annet at utvalgte ledere skal gjennomgå en «reell kompetanseheving om mangfoldsledelse», at viktig informasjon skal



være tilgjengelig både på norsk og engelsk, gratis språkkurs i norsk, kurs for å gi internasjonal ansatte innføring i hovedprinsippene for medvirkning norsk arbeidsliv.

Handlingsplanens fokus på uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering bygger blant annet på en undersøkelse fra 2019 om trakassering og mobbing blant ansatte i sektoren. Tiltak som nevnes i denne forbindelse er opplæring av og informasjon til ledere og ansatte.

Likestillingsrådgiveren lager en årlig rapportering basert på handlingsplanen.

Det arbeides også med å få UiA mangfoldssertifisert.

**Universitetet i Oslo (UiO)** er Norges eldste og største universitet med 25 960 registrerte studenter (2021).

Ifølge den ferske forskningsrapporten *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo* (Bråten og Mikalsen 2022) var det i 2020 totalt 8408 ansatte, blant disse 4352 kvinner (52 prosent) og 4056 menn (48 prosent). Ett år etter, i 2021, var totaltallet økt til 8603 ansatte. Den siste rapporteringen på likestilling og mangfold ved UiO viser en kjønnsbalanse som man også finner ellers i sektoren; blant ph.d-er er kvinneandelen størst: 58,7 prosent mot 41,3 prosent menn. Blant postdoktorer og førsteamanuensiser er det tilnærmet balanse, mens det blant førsteamanuensiser er 48,8 prosent kvinner og 51,2 prosent menn. Blant professorer er andelen menn størst: 34,8 prosent kvinner mot 65,3 prosent menn. Videre var det i 2021 2738 ansatte ved UiO som hadde innvandringsbakgrunn, noe som utgjorde 31,8 prosent av alle ansatte (Bråten og Mikalsen 2022). Som forfatterne gjør oppmerksom på er det imidlertid ikke skilt mellom forskere som er rekruttert fra utlandet til en universitetsstilling, og de som er rekruttert fra Norge, men som har innvandringsbakgrunn.

UiO har oppnevnt en egen *Koordineringsgruppe for likestilling* med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskingsmiljøet og studentene. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet ved universitetet.

UiO har en *likestillingsrådgiver* som arbeider i en 100 prosent stilling med utforming, implementering og oppfølging av universitetets likestillings- og mangfoldspolitikk. Likestillingsrådgiveren er tilknyttet Avdeling for personalstøtte.

*Rektoratet* har det overordnede ansvaret for at det drives et målrettet likestillingsarbeid ved universitetet, mens *det direkte ansvaret for arbeid med likestilling ligger på dekaner, institutt- og senterledere og administrative ledere med ansvar for personal- og/eller studiesaker.*

Det er altså disse som skal sørge for at likestillingsarbeidet integreres innenfor sitt ansvarsområde. Det er også disse som skal utarbeide lokale handlings- og tiltaksplaner i årsplaner, og følge opp arbeidet innenfor sitt ansvarsområde.

Dermed har UiO både en overordnet *Tiltaksplan for likestilling, mangfold og inkludering 2021-2024*, og en rekke lokale tiltaks- eller handlingsplaner. Disse fremstår noe ulike både i omfang og innhold. Den overordnede tiltaksplanen er et skjema hvor det listes opp målområder, tiltak, innhold og ansvar for likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet ved UiO.

Det er flest konkrete tiltak er knyttet til kjønnslikestillingsutfordringen ved universitetet. Når det gjelder rekruttering nevnes blant annet: fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger; måltall for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger; økning av andelen kvinner i professorstillinger til 40 prosent; økning av andelen kvinner i faglige lederstillinger til 50 prosent; oppfordre til bruk av søkerkomiteer for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnlaget; benytte moderat kjønnskvolter der to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert; oppfordre kvinnelige kandidater til å søke faglige lederstillinger.

Likestillingstiltak - For ansatte - Universitetet i Oslo (uio.no) er en viktig nettressurs for de ansatte ved UiO. Her kan man finne oversikt både over policydokumenter, utvalg og kontaktpersoner, og ikke minst konkrete tiltak som er utformet og implementert sentralt eller lokalt for å fremme kjønnslikestillingen ved UiO. I oversikten inngår for eksempel informasjon om mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og karriereutviklingsprogram for kvinnelige førsteamanuenser, samt beskrivelser av spesifikke likestillingsprosjekter, som for eksempel BALANSE-prosjektet FRONT ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

**Politihøgskolen (PHS)** er en profesjonshøgskole som tilbyr bachelor- og masterutdanninger, etter- og videreutdanninger for politi- og lensmannsyrket.

PHS er inndelt i en forskningsavdeling og flere undervisningsavdelinger på fire ulike studiesteder; Oslo, Bodø, Stavern og Kongsvinger. Ansatte ved PHS omfatter både undervisere (høgskolelektorer, førstelektorer), forskere, førsteamanuenser, professorer, og stipendiater, men også instruktører og praksisveiledere med mye kontakt med studentene.

Når det gjelder stillingsgruppene høgskolelektor, førsteamanuensis, professor, forsker og førstelektor ved er det i 2022 totalt 82 personer, hvorav 39 menn og 43 kvinner.

PHS er underlagt Politidirektoratet og hører dermed inn under Justisdepartementet, ikke Kunnskapsdepartementet. Dette forholdet kommenteres på denne måten i sluttrapporten fra BALANSE-prosjektet FIKS (Bjørkelo og Finstad 2018): «Den faglige kompetansen kjennetegnes av tverrfaglighet og av at politiutdanning og yrkeserfaring fra politiet er skattet. Dette kan skape spenninger mellom synet på politivirksomhet som erfaringsbasert og kunnskapsbasert.» (Bjørkelo og Finstad 2018:10)

Det ble opprettet et *mangfoldsutvalg* ved PHS i 2018. Her sitter det en person fra hver avdeling, men ingen ledere. Lederen av mangfoldsutvalget er *HR-sjef* ved PHS.

I 2019 ble det laget en handlingsplan for mangfoldsarbeidet ved PHS. Handlingsplanen ble oppdatert i oktober 2021. Både ansatte og studenter ved PHS er omfattet av handlingsplanen, og det beskrives som et overordnet mål for høgskolen å få PHS til å være et attraktivt arbeids- og studiested med en «åpen, profesjonell og inkluderende intern kultur» som tiltrekker seg «en bred sammensetning av studenter og ansatte fra hele befolkningen».

I handlingsplanen står dermed både studenter og ansatte i fokus med målsettinger og tiltak på områdene kjønnsbalanse, mangfold knyttet til etnisk opprinnelse og seksuell orientering og kjønnsuttrykk, alder og funksjonsevne.

Blant tiltakene som nevnes når det gjelder kjønnsbalanse er en kartlegging av hvor mange og hvem som søker på vitenskapelige stillinger ved PHS, hvem som innstilles og hvem som til slutt ansettes (fordelt på kjønn), bruk av letekomitéer og moderat kjønnskvoteing. Når det gjelder rekruttering og mangfold formuleres dette som et arbeid med «ledelse, kultur og holdninger».

I løpet av de siste par årene har man hatt mye fokus både på «Pride», dvs. en anerkjennelse og feiring av mangfold i seksuell orientering og kjønnsuttrykk, og tiltak mot mobbing og seksuell trakassering ved PHS.

I likhet med FRONT-prosjektet ved UiO har BALANSE-prosjektet FIKS (Bjørkelo og Finstad 2018) hatt stor betydning som referanseprosjekt for kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet ved PHS.

**Nordlandsforskning** er et samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt som eies av Nord universitet og Stiftelsen Nordlandsforskning. Tilknyttet instituttet er også Senter for samisk og urfolksstudier. Instituttet er lokalisert i Bodø, med avdelingskontorer i Svolvær og Mo i Rana.

Nordlandsforskning har en basisbevilgning fra Norges Forskningsråd, men det meste av inntektene kommer fra oppdragsforskning.

Ifølge *Plan for likestilling og mangfold (2021)* har Nordlandsforskning 44 ansatte (1. september 2021), hvorav 39 er i forskerstillinger. 54 prosent av forskerne er kvinner, flertallet av forsker 1 og forsker 2 er kvinner. 34 prosent av de ansatte er født i andre land enn i Norge. En av forskerne ved Nordlandsforskning er instituttets *likestillingsombud*.

*Plan for likestilling og mangfold (2021)* fungerer også som GEP (gender equality plan) i tråd med EUs krav og er resultat av analyser og kartlegging foretatt i forbindelse med et organisasjonsutviklingsprosjekt delvis finansiert av EU prosjektet Building Self-Sustaining Research and Innovation Ecosystems in Europe through Responsible Research and Innovation (Seerri). Planen stiller ikke bare opp målsettinger og tiltak for instituttet; det gjøres også vurderinger av instituttets situasjon opp mot målsettinger og tiltak.

I tillegg gjennomfører Nordlandsforskning hvert tredje år en arbeidsmiljøundersøkelse som er relevant for handlingsplanen ved at den tar opp erfaringer mobbing og diskriminering blant ansatte. Et tema som dermed har stått på dagsorden ved instituttet er språk. I handlingsplanen står det: «Rekruttering av utenlandske medarbeidere har gjort at engelsk språk, i tillegg til det norske, er vanlig på instituttet. Det er samtidig en policy på instituttet at utenlandske ikke-norsktalende ansatte som hovedregel skal lære seg norsk innen to år etter ansettelsen, på et nivå der de kan kommunisere og delta aktivt i alle sammenhenger som jobben deres krever. Dette er viktig for integrering i det norske samfunnet, er nødvendig for dialog med oppdragsgivere, og gir muligheten for alle ansatte å inkluderes i et fellesskap.» (Nordlandsforskning 2021). For ansatte som i mindre grad behersker norsk kan dette imidlertid oppleves som diskriminerende. Dilemmaene rundt språk innen høyere utdanning og forskning i Norge er reelle og viktige, og berører prinsipielle spørsmål knyttet til og mangfold. Dette kommer vi tilbake til avslutningsvis.

**Christian Michelsen Institutt (CMI)** er et frittstående forskningsinstitutt lokalisert i Bergen. Instituttets forskningsoppdrag, utrednings- og samarbeidsprosjekter skal bidra til kunnskapsbasert politikk og utvikling i det globale sør.

Det fremgår av instituttets årsrapport at CMI i 2021 hadde 103 ansatte, hvorav 57 kvinner. 3 av 7 i instituttledelsen og 50 prosent av styremedlemmene er kvinner. Av nyansatte (i 2021) var over 70 prosent kvinner. 81 prosent av dem som søkte stilling på CMI i løpet av 2021 var internasjonale søkere. 50,7 prosent var søker fra utenfor Skandinavia og Europa. Hos CMI er det *HR-ansvarlig* som også har ansvar for likestillings- og mangfoldsarbeidet ved instituttet.

Samtidig trekkes det på ekspertkompetanse blant *instituttets forskere* iblant annet utformingen av instituttets handlingsplan for kjønnslikestilling og inkludering (2021).

Den relativt store andelen utenlandske forskere ved instituttet har gjort spørsmål knyttet til mangfold, strukturell diskriminering, representasjon og inkludering til sentrale problemstillinger ved CMI; problemstillinger som går langt ut over diskusjoner om språk. Dette er problemstillinger som instituttet – både forskerne og ledelsen – merker konkret, og som spiller en viktig rolle i mangfoldsarbeidet.

I det følgende går vi nærmere inn på hvordan det arbeides med kjønnsbalanse og mangfold ved institusjonene med utgangspunkt i organisasjonsrettede tiltak, praksis og erfaringer med Aktivitets- og redegjørelsesplikten, handlingsplaner, ledelsesforankring, synlighet og i tillegg kunnskapsgrunnlaget for og viktige samarbeidspartnere i dette arbeidet. Vi kommer også inn på utfordringene for det videre arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold som identifiseres av dem vi har intervjuet. Avslutningsvis trekker vi frem det kanskje viktigste organisatoriske tiltaket i arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i akademia, nemlig likestillings- og mangfoldsrådgiverne.

## 6 Kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet i praksis – å «restarte» en organisasjon

En av informantene beskriver likestillingsarbeidet som «organisasjonsutvikling» og en måte å «restarte» organisasjonen på. Å restarte en organisasjon lyder både drastisk og krevende, men stemmer nok godt med opplevelsen de som er involvert i arbeidet kan ha med det å få til endringer i retning av bedre kjønnsbalanse og mer mangfold i en type organisasjon (forskningsorganisasjonen) hvor kjønnsbalanse og manglende mangfold inntil for få år siden ikke var anerkjent som problematisk for *organisasjonen*, kun for det enkelte individ som eventuelt ble forbigått ved ansettelse.

Et viktig, «hardt», juridisk virkemiddel er i denne sammenhengen Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) fordi dette handler om en plikt organisasjonen selv har til å kartlegge, vurdere og igangsette aktiviteter for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Hvordan oppleves dette virkemiddelet av dem som arbeider for kjønnsbalanse og mangfold i institusjoner i høyere utdannings- og forskningssektoren?

### 6.1 Organisasjonsendring gjennom bokettersyn?

Hva er erfaringene når det gjelder ARP i institusjonenes arbeid med kjønnsbalanse og mangfold?

I følge Likestillings- og diskrimineringsombudet<sup>5</sup> kan ARP beskrives som virksomhetens HMS-arbeid når det gjelder å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak. Alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere av en viss størrelse, er omfattet av ARP. Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering skal skje i samarbeid med de representanter for de ansatte/tillitsvalgte. Aktivitetsplikten er *både en lov og en metodisk tilnærming* i fire steg. Virksomhetene som er omfattet av aktivitetsplikten skal derfor:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c

Det er i tillegg gjort en utvidelse knyttet til hvilke diskrimineringsgrunnlag/områder arbeidsgiverne skal jobbe med. Det er lagt til kjønnsbasert vold samt sammensatt diskriminering (altså diskriminering på flere grunnlag samtidig).

Per i dag omfattes følgende grunnlag: Kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon.

---

<sup>5</sup> LDO - Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Arbeidsgiverne skal også arbeide for å forhindre kjønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering og sammensatt diskriminering.

ARP kan erfares som en byråkratisk øvelse eller som en informant beskriver det for oss, som et «bokettersyn» som ikke innebærer noen reell endring:

Det kan være bra at man gjør et sånt bokettersyn hvert år og teller opp folk, men det trenger ikke nødvendigvis å ha noe å si for endring av strukturelle forhold som gjør at de tallene blir som de blir, fordi så lenge det er en redegjørelse – for styret, for eksempel, at nå ser det sånn ut – og ikke en diskusjon om hvorfor ser det sånn ut, eller hvilke strukturer er det som understøtter at dette fortsatt er sånn, eller hvorfor har det blitt sånn... det krever noe helt annet. Det er et uttrykk: ja, det er bra å ha data, for hvis man ikke har data, så vet man ingenting, på en måte, om hvordan det ser ut. Så sånn sett, så kan det være bra, fordi det kan gjøre noe synlig. Men de tallene gjør ikke noe i seg selv. Så jeg tenker det er fint at det settes på agendaen og at det settes krav om det, men hvorvidt det betyr noe i realiteten, det er et helt annet spørsmål, for det krever en helt annen form for jobbing [...] (Vitenskapelig ansatt).

Informanten er tydelig på at ARP ikke kan gjøre noe fra eller til når det gjelder forholdene som ligger bak tallene som rapporteres med ARP. Dette krever noe annet. Spørsmålet er imidlertid hva. Kan ARP være noe mer enn et tilbakevendende bokettersyn?

Det er mye som har noe å si for erfaringene med ARP. Institusjonenes størrelse har for eksempel noe å si. Ved en stor institusjon kan både aktivitetsplikten og det å lage en god redegjørelse være komplisert og tidkrevende. For eksempel kan en lønnskartlegging være vanskelig å få gjennomført. ARP kan i slike sammenhenger oppleves som en byråkratisk byrde. En informant, en av likestillingsrådgiverne, antyder dessuten at det antakelig ikke var noen “der ute”, ingen utenom universitetsstyret, som faktisk leser redegjørelsen deres. Og da kan man kanskje oppfatte ARP som en meningsløs, men obligatorisk øvelse. Men hvorvidt noen faktisk leser redegjørelsen eller ikke er kanskje ikke poenget? Uansett slår den samme informanten fast at en ekstern kontroll av redegjørelsen kanskje ikke er det viktigste aspektet av ARP. Snarere kan ARP forstås som et speil institusjonen er nødt til å holde opp for seg selv; en viktig brikke i restartingen av organisasjonen ved at den skaper en forventning som det må svares på.

En av likestillings- og mangfoldsrådgiverne beskriver det slik:

Jeg tror det gjør noe med organisasjonen når du har en regelmessig, årlig gjennomgang, som ARP på en måte skisserer med de 4 stegene. Du kan selvfølgelig bare gjøre det på papiret, men det er derfor jeg tror at den plikten må kobles med at noen har ansvar for det, å sikre at tiltakene blir gjennomført og øg sjekke i løpet av året – okay, hvor ligger vi, rett og slett? Det betyr at du faktisk må ha en administrasjon som er rustet til å ta sånne fagprosesser og følger dem. Det har de fleste, i økende grad. De ansetter folk med høyere utdanning som er spesialister på sitt felt, som kan da bidra inn. Men det er klart at noen vil oppleve dette som mer støy, men jeg tenker det det må til for at det skal skje noe (Likestillings-/mangfoldsrådgiver)

ARP “gjør” altså noe med organisasjonen. Dette handler dels om ansvarliggjøring og dels om organisering; noen må ta ansvar for å følge plikten opp, i tillegg til å forstå hvorfor og hvordan. På denne måten blir kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet mer systematisk og strukturert enn et arbeid preget av idealistisk engasjement og aktivisme knyttet til en likestillingspolitisk dagsorden. ARP gjør også noe ved organisasjonen med å bidra til tre viktige prosesser nemlig *systematikk*, *synliggjøring* og *læring* knyttet til likestilling og mangfold. En likestillingsrådgiver uttrykker det slik:

ARP og arbeidet med handlingsplaner skaper et *handlingsrom for læring*. Kunnskap om likestilling og mangfold har vi f.eks. fått fra BUF-etat, men *læringen* kommer fra arbeidet med GEP og ARP (Likestillings-/mangfoldsrådgiver)

Vi skal senere komme inn på kunnskapsgrunnlaget for kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet.

Snarere enn å oppleves som et overflatisk bokettersyn beskrives ARP her som medvirkende til å skape et *handlingsrom* for kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet. Dette er et handlingsrom som gjør det mulig å skape varige organisasjonsendringer. Å kartlegge og analysere egen organisasjon skaper ikke bare systematikk og synlighet i arbeidet, det skaper også forståelse for og kunnskap om egen organisasjon slik at handlingsplaner og tiltak blir meningsfulle og treffende.

Når arbeidet med ARP koples på *andre prosesser* i organisasjonen oppleves dette videre som en styrking av organisasjonen som sådan. Ved et av forskningsinstituttene ble fagforeningene og Arbeidsmiljøutvalget (AMU) involvert i ARP-prosessen ved at de ble forelagt tiltaksrapporten som kom ut av arbeidet med ARP.

Likestillings-/mangfoldsrådgiveren ved instituttet opplever at det å kople ARP-prosessen på AMU bidrar til *kulturrendring* ved instituttet:

[...] det skjer noe med kulturen når de ansatte ser at dette er på agendaen, og ledelsen har prioritert at det skal jobbes med. Jeg tenker å ha et aktivt AMU er viktig, for sjøl om det ikke er en sånn typisk likestillingssak, så er det en arena de ansatte kan komme til med utfordringer som gjerne i bunn og grunn handler om diskriminering, men det kanskje ikke er så enkelt å identifisere det. Det er på en måte slik i forskningssektoren at ting som ikke er forskningsrelatert, sånt som AMU eller andre litt sånne pliktting, blir opplevd som plikt, og så blir det ikke brukt til å være et givende forum. En av de tingene vi har gjort – for AMU var litt sånn, ikke dødt, men veldig *dormant*, holdt jeg på å si – for 2 år siden. Når vi har AMU-møte, så skriver vi en artikkel som legges ut på intranett og reklamerer litt for hva vi har snakket om. Og så får de tilgang til referatene våre, rett og slett fordi at ved å vise at vi bruker tid på ting som dette, så starter vi noe med kulturen. (Likestillings-/mangfoldsrådgiver)

Her oppstår det en gjensidig styrking av viktige prosesser og instanser i organisasjonen ved at det ikke bare er arbeidet med ARP som oppnår legitimitet ved å bli tematisert i AMU; også AMU styrkes ved at det får nye problemstillinger på dagsorden, noe som fører til en forventning om aktivitet og resultater blant medlemmene.

## 6.2 Handlingsplaner

Ifølge en studie av sju europeiske universiteters handlingsplaner for likestilling (*gender equality plans* – GEP) krever kjønnsbalanse i academia dels en åpenhet om maktforhold i den akademiske organisasjonen og dels en institusjonell enighet om verdien av det å ha kjønnslikestilling som et veiledende prinsipp for organisasjonen. Ingenting av dette bidrar imidlertid *i seg selv* til bedre kjønnsbalanse; det er det kun gjennomtenkte planer og tiltak som gjør (Clavero og Galligan 2021).

I følge Clavero og Galligan (2021) skaper arbeidet med en handlingsplan et rom for refleksjon, diskusjon i forsøk på å nå til enighet, og utforsking av kjønnsnormer som kan være til hinder for likestilling. Dette er prosesser som får en virkning langt ut over selve handlingsplanen.

Samtidig peker Clavero og Galligan på en rekke utfordringer knyttet til forsøk på å skape likestilling eller kjønnsbalanse gjennom handlingsplaner. For det første oppfattes arbeidet med slike handlingsplaner fremdeles som en oppgave for kvinner, altså noe de tar på seg og bør ta på seg fordi de selv er kvinner og derfor ønsker likestilling. For det andre lider arbeidet med handlingsplanene under mangel på gode data og samspill med andre undersøkelser utført ved de samme institusjonene. For det tredje viser det seg svært krevende å få implementert tiltak som skal påvirke og endre kriteriene for hva som kan regnes for akademisk tellende og vitenskapelig

fremragende i tilsettings- og forfremmelsesprosesser. Handlingsplaner med denne type tiltak blir dermed ikke oppfattet som relevante for organisasjonen (Clavero og Galligan 2021).

Case-institusjonene i denne studien har alle handlingsplaner for kjønnsbalanse og mangfold. Leser man dem kan man i første omgang bli slått av hvordan ønsker, verdier, intensjoner, honnørord og faktisk situasjon for organisasjonene det gjelder blandes godt og grundig sammen. Dette er også noe som kommenteres i intervjuene. Her er et eksempel fra en handlingsplan:

«For [institusjon] dreier likestilling og mangfold seg om rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet. Ansatte og studenter skal ha like muligheter til å delta i og påvirke universitetssamfunnet [...] Likestillingsarbeidet omhandler mer enn fravær av diskriminering. Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling. [Institusjonen] skal fremme kulturbygging for å tiltrekke seg de beste kandidatene og dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet» (Handlingsplan)

Vi har i denne studien ikke hatt anledning til å gå i dybden med hver enkelt handlingsplan, langt mindre de enkelte tiltakene som foreslås. Handlingsplanene som vi har gått gjennom fremstår som ganske ulike med ulikt innhold og form, ulike tilblivelseshistorier, vektlegging av ulike diskrimineringsgrunnlag og involverte aktører.

Tica (2021) finner at diskrimineringsgrunnlagene kjønn, etnisitet, seksuell trakassering og funksjonsnedsettelse går igjen i handlingsplanene på tvers av sektoren.

Blant caseinstitusjonene i denne studien er det først og fremst *kjønn* og *mangfold* sett i lys av *internasjonalisering* og tiltak *mot seksuell trakassering og mobbing* som får oppmerksomhet.

Tiltak rettet spesielt mot norskfødte forskerrekutter med foreldre med innvandrerbakgrunn - til tross for at denne gruppen i svært liten grad er representert blant vitenskapelig ansatte ved norske høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner – er fraværende fra case-institusjonenes handlingsplaner, og ble i intervjuene kun tematisert ganske generelt i forbindelse med diskusjoner rundt utforming av stillingsutlysninger som oppfordrer kandidater med innvandringsbakgrunn (*immigrant background*) eller ulike livserfaringer (*life experience*) til å søke.

Funksjonsnedsettelse ble tematisert spesifikt både i intervjuene ved institusjonene og handlingsplanene. For eksempel foreslås det i en handlingsplan at arbeidslokalene ved den aktuelle institusjonen skal gjøres «...så universelle og inkluderende som mulig». I en annen handlingsplan er det først og fremst uttrykket "tilrettelegging" som går igjen i forbindelse med tiltakene for ansatte med funksjonsnedsettelse. Hva tilretteleggingen konkret skal gå ut på gjøres det imidlertid ikke rede for. Funksjonsnedsettelse fremstår dermed ikke som et *prioritert* område på linje med de tre andre. Dette kan det være mange grunner til, og man kan blant annet spørre om prioriteringene skyldes kunnskapsgrunnlaget som handlingsplanene baserer seg på.

Tiltakene som går igjen i handlingsplanene er fortsatt kartlegging og analyser av tilstanden når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold, fokus på begrepsbruk og formuleringer i stillingsannonser, representasjon av begge kjønn i styre og ledelse, kvalifiseringsstipend eller frikjøpsordning for opprykk, mentorprogrammer, letekomiteer og kompetanseheving både blant ansatte og ledere når det gjelder diskriminering og trakassering/mobbing.



Samtidig uttrykkes det usikkerhet om *effekten* av tiltakene:

Flere tiltak hos oss er uklare. Hva vet vi om tiltak som fungerer? Kvalifiseringsstipend for opprykk – men er det stipendet som er grunnen til opprykket? Mentorprogrammet – men er det programmet/mentoreringen som er grunnen til opprykket? Og er ikke både kvalifiseringsstipendet og mentorprogrammet en individualisering av problemet? Har de strukturelle effekter...? (Likestillings-/mangfoldsrådgiver)

Dette gjør det interessant å spørre hva kunnskapsgrunnlaget er for både tiltakene som foreslås i handlingsplanen og arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold som foregår ved institusjonene.

### 6.3 Kunnskapsgrunnlag, ressurser og samarbeid

I intervjuene fremgår det at relativt kortreist *forskning* i form av forskning ved enkeltforskere eller forskning som foregår ved sentre eller miljøer som forsker på likestilling og mangfold ved samme institusjon utgjør en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for likestillings- og mangfoldsarbeidet ved institusjonen. Ved et av universitetene er det for eksempel satt av midler til et eget forskningsprosjekt om mangfold ved universitetet selv som skal utgjøre en vesentlig del av kunnskapsgrunnlaget for handlingsplanen og arbeidet med likestilling og mangfold. I noen tilfeller sammenfaller forskningen som foregår ved egen institusjon med prosjekter som er finansiert av Norges forskningsråds BALANSE-program.

Ved noen av institusjonene er handlingsplanen således et resultat av et samspill med et eller flere prosjekter finansiert av dette programmet. I andre tilfeller er det enkeltforskere som bidrar til arbeidet gjennom eget forskningsengasjement. Ved et av forskningsinstituttene er handlingsplanen således et resultat av et tett samarbeid mellom likestillingsrådgiveren og en forsker med spesialistkompetanse på internasjonal anti-diskrimineringslovgivning. Det vil si at kunnskapsgrunnlaget for handlingsplanene vi har sett på i stor grad er å finne i ( gjerne lokalbasert) forskning og anbefalinger som utspringer av disse.

En viktig ressurs i arbeidet for likestilling og mangfold i sektoren er også *eksterne instanser og organisasjoner som tilbyr kurs og opplæring i ulike tema som er relevante for arbeidet og institusjonene*. Informantene nevner Likestillings- og diskrimineringsombudet, Barne-, ungdoms- og familieetaten og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning som viktige ressurser som bidrar til kompetanseheving i og synliggjøring av arbeidet i organisasjonen.

En annen viktig organisatorisk ressurs i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold er *institusjonsledelsen*. Den positive betydningen av det å forankre arbeidet for likestilling og mangfold i akademia på ledernivå, og gjerne toppledernivå er en antakelse som har etablert seg i arbeidet med likestilling og mangfold i høyere utdanning og forskning i Norge. Et godt eksempel på dette er BALANSE-programmet, som kommer med følgende anbefaling på bakgrunn av erfaringer som er gjort i prosjektene som er blitt finansiert av prosjektet: "Ta ansvar! Lederengasjement, vilje og tydelige ambisjoner er avgjørende for å lykkes.»<sup>6</sup>

Ledelsesengasjement for kjønnsbalanse og mangfold forstås altså som avgjørende, samtidig som studier viser at ledere også trenger kunnskap om kjønn, likestilling og mangfold for å kunne bidra til reell endring. En engasjert ledelse kan virke som en stor fordel ved å gi legitimitet og autoritativ kraft inn i arbeidet, men en engasjert og *kunnskapsløs* ledelse kan samtidig føre til at grepene som tas for å oppnå kjønnsbalanse og mangfold blir overflatiske og uten betydning for organisasjonens struktur og kultur (Benschop & Verloo, 2006).

<sup>6</sup> Tolv anbefalinger og tiltak for bedre kjønnsbalanse i akademia (forskningsradet.no)

En studie av Snickare et al (2021) viser at ledere ikke bare må ansvarliggjøres men også gis kunnskap om tematikken for å kunne være reelle pådrivere i likestillingsarbeidet i academia.

I lederintervjuene vi har foretatt fremgår det at ledelsen ved de fem institusjonene både har engasjement for og kunnskap om både likestilling og mangfold. Dette er noe som for flere av lederne vi intervjuet har vært noe de har hatt lenge før de selv ble ledere. Lederne vi intervjuet tonet alle ned feiringen og honnørordene som gjerne forbindes med kjønnsbalanse og mangfold til fordel for en kopling av spørsmål om for eksempel internasjonalisering og mangfold til institusjonenes rammebetingelser og forskningens bærekraft og formål. De løftet frem usikkerhet og dilemmaer knyttet til mangfold og kjønnsbalanse som det ikke finnes enkle svar på, for eksempel hvilken språkpolicy som skal gjelde ved institusjonene, eller hva inkludering egentlig innebærer. Samtidig var de opptatt av å være tydelige som leder:

Det jeg tar opp som tema da, det ser jeg, at det går nedover i linjen. Det som har ledelsesfokus - det er akkurat det samme som rapportering, ikke sant: det sildrer (Rektor)

Synliggjøring eller det å skape oppmerksomhet rundt arbeidet er også et viktig element i det å spre kunnskapen om situasjonen rundt kjønnsbalanse og mangfold ved institusjonene. Det å få «*moment*» i arbeidet, som en av likestillings-/mangfoldsrådgiverne omtaler det som. Et slikt moment bidrar både til synliggjøring av arbeidet fordi det skapes oppmerksomhet rundt kjønnslikestillings- eller mangfoldstematikken, og til læring i organisasjonen ved at kunnskap om kjønnsbalanse og mangfold spres til flere. Viktige momenter som trekkes frem av dem vi har intervjuet er *metoo*, *Pride* og debatter om *språk og strukturell diskriminering*.

En annen kilde til kunnskap i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold er *EU-prosjekter* utviklet for å skape samspill mellom forskning, policyutvikling og endring. Ved et av instituttene har arbeidet med handlingsplanen således vært flettet inn i et EU-prosjekt om ansvarlighet i forskning og innovasjon (RRI).

I all hovedsak ser altså grunnlaget for mye av arbeidet med likestilling og mangfold ved institusjonene ut til å være kunnskapsbasert. Samtidig kommenterer en av informantene at det fremdeles finnes tiltak som er skrevet inn i handlingsplanen som ikke har noen dokumenterte effekter og som snarere enn forskning springer ut av «vane og tradisjoner».

Vi har ikke hatt anledning til å undersøke dette nærmere i dette prosjektet, men i en videre utforskning av likestillings- og mangfoldsarbeidet i academia vil det være viktig å få klarlagt og evaluert både tiltakene som foreslås i handlingsplanene rundt om i sektoren, kunnskapsgrunnlaget for dem og effekt – i den grad det er mulig å måle.

## 6.4 En dreining

Vi har innledningsvis nevnt at det i forskningen på tiltak for kjønnsbalanse er blitt registrert en dreining av tiltak som tidligere har vært rettet spesifikt mot kvinner i retning av kjønnsnøytralitet - det vil si en økning i tiltak som skal forbedre karrieremuligheter for *både* kvinner og menn, og ikke bare kvinner (Drange et al, underpublisering). Dette tematiseres også i intervjuene, hvor for eksempel det understrekes at både menn og kvinner har bruk for karrierestøttende tiltak.

Dette kommer også opp som tema når en av likestillings- og mangfoldsrådgiverne forklarer at hens institusjon er i ferd med å bli «kvinnedominert», i den forstand at kvinner dominerer blant studentene og at flertallet av de vitenskapelig ansatte er kvinner. Rådgiveren mener at dette bør få betydning for hvordan det tenkes om arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i sektoren:

«Mannsdominans i forskning!» - hos oss er det omvendt! [Institusjonen] bikker i motsatt retning; det er etter hvert mer kvinne- enn mannsdominert. Vi har en kjønnsubalanse med for mange kvinner – det er ikke ønskelig. Vi ønsker mangfold, men mangfold er mer enn kjønn. Vi må få mangfold inn i ledergruppa, ikke bare flere kvinner. (Likestillings- og mangfoldsrådgiver)

Det samme perspektivet kommer frem spesielt i det ene universitetets handlingsplan, hvor det er *det underrepresenterte kjønn* og ikke underrepresentasjonen av kvinner som tiltakene skal adressere. Samtidig var de fleste vi intervjuet usikre på hvordan en mulig utvikling henimot mer kvinnedominerte institusjoner skulle håndteres strukturelt, juridisk og organisatorisk.

Dette aktualiseres ytterligere i et interseksjonelt perspektiv, hvor spesielt *internasjonalisering* fikk flere av dem vi intervjuet til å stille spørsmål knyttet til språk, diskriminerende strukturer, representasjon, sosial ulikhet og sosial kapital i academia som det foreløpig finnes få konkrete svar på, langt mindre avklarte tiltak.

## 6.5 Internasjonalisering

Internasjonalisering fører til mer mangfold og bedre kjønnsbalanse i academia om man teller antall kvinner og menn som er tilsatt i vitenskapelige stillinger gjennom de siste årene (NIFU Mangfoldstatistikken 2020). Andelen utenlandske forskere ved norske institusjoner har økt betraktelig siden 2008. Andelen utenlandske menn er nå den største gruppen, men med andelen utenlandske kvinner kommer flertallet av kvalifiserte søkere til norske professorat i dag fra institusjoner for høyere utdanning i utlandet, og utenlandske forskere utgjør ca. 30 prosent av det totale antall fagpersonale i sektoren (NIFU Mangfoldstatistikken 2020).

Undersøkelser viser at *det er en økning blant andelen kvinner i professorstillinger med 3 prosentpoeng som følge av internasjonal rekruttering* (Wendt, Gunnes, Aksnes 2022). Dette er verd å merke seg samtidig som utfordringer knyttet til internasjonalisering og kjønn ikke skal undervurderes. De internasjonale rekrutteringsmønstrene opprettholder, og til og med forsterker kjønnsulikheter som allerede eksisterer (se for eksempel Jöns 2011, Vabø et al 2014, Pietilä et al 2021).

Ifølge Zippel (2017) handler kvinners internasjonale deltakelse i forskning og høyere utdanning imidlertid ikke bare om barrierer men også om muligheter; globalisering kan endre relasjoner i academia; kvinner kan, ved å flytte til andre nasjonale og institusjonelle kontekster, få bedre muligheter til å realisere sine faglige interesser og karriereplaner.

Samtidig, ulikheter oppstår mellom kvinner og mellom menn, ikke bare mellom kvinner og menn (Mangset et al. 2022 og Aarseth et al 2022). I et interseksjonelt perspektiv er det viktig å understreke at «utenlandske kvinner» ikke er en homogen gruppe med identisk land- og klassebakgrunn som fordeler seg jevnt mellom disipliner, fag og stillingskategorier.

I intervjuene våre fremgår det at internasjonalisering både er et forskningsmessig gode for institusjonene samtidig som det fører med seg en rekke problemstillinger som skal håndteres ved hver enkelt institusjon ut ifra sine rammebetingelser. Problemstillingene som gikk igjen i intervjuene var:

### **Språk og opplevelser av diskriminering**

Engelsk er blitt det foretrukne språket for stadig mer av aktivitetene i sektoren. Dette handler ikke bare om at vitenskapelige artikler, avhandlinger og oppgaver skrives på engelsk, men også om språket man anvender både i internasjonalt samarbeid og i forsknings- og undervisningssammenheng ved den enkelte institusjon i Norge. Når man som utenlands forsker skal søke jobb ved en norsk institusjon må man, om man ikke behersker et skandinavisk språk, lære seg norsk. I intervjuene våre fremgår det at det å lære seg godt nok norsk til å bruke det i ulike sammenhenger på jobben, av forskjellige grunner kan være utfordrende for mange

utenlandske forskere. Et av forskningsinstituttene vi gjorde intervjuer ved utførte forskning for norske oppdragsgivere i ulike sektorer i tillegg til å ha utenlandske finansieringskilder. Av denne grunn, og fordi instituttet er norsk og befinner seg i Norge hadde man derfor bestemt at arbeidsspråket skal være norsk. I en nylig gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse ved instituttet fremgår det imidlertid at dette kravet av noen av de ansatte oppleves som diskriminerende. Dette uttrykte både likestillingsombudet og lederen vi intervjuet ved instituttet bekymring over, samtidig som de var åpne om at det ikke utpeker seg noen enkel løsning på dette, og at videre diskusjon rundt problemstillingen var velkomment.

### **Ledelse og representasjon**

Det ene av forskningsinstituttene vi har sett nærmere på har internasjonale forhold i kjernen av sin forskningsvirksomhet og flere internasjonale forskere i staben. Allikevel er det ingen internasjonale forskere representert i ledelsen. Dette ble tematisert både av leder, rådgiver og forskerne vi intervjuet, og det ble understreket av leder at dette var noe man ønsket å endre.

### **Strukturell diskriminering**

Det samme instituttet har en aktiv *onboarding-policy* for å ta imot de utenlandske forskerne som rekrutteres til og skal begynne å arbeide ved instituttet. Samtidig erfarer ledelsen og HR-ansvarlig at flere av disse forskerne støter på problemer og barrierer som er utenfor instituttets kontroll og som de i liten grad kan påvirke. Et eksempel på dette er Bank-ID; har man ikke dette er man utestengt fra banktjenester og ytelser som innbyggere i Norge har rett på. Flere utenlandske forskere opplever nettopp problemer med å få Bank-ID. Denne type strukturelle barrierer kan altså virke diskriminerende for utenlandske arbeidstakere, samtidig som arbeidsgiver har liten mulighet for å påvirke situasjonen. Dette oppleves som en alvorlig utfordring både for forskerne som opplever å bli diskriminert, og for arbeidsgiver som opplever å fremstå som lite attraktiv.

### **Manglende inkludering og sosial kapital i møte med det norske samfunnet**

Det er belastende å støte på strukturelle barrierer for inkludering. I tillegg opplever noen utenlandske forskere problemer med å bli inkludert sosialt, ikke nødvendigvis på arbeidsplassen, men i samfunnet for øvrig. Dette kan dreie seg om at en eventuell medfølgende partner ikke får seg arbeid og ikke trives i Norge, at eventuelle barn ikke finner seg til rette i barnehage eller skole, eller at man ikke skjønner viktige sosiale koder og føler seg utilstrekkelig. Dette er forhold som det kan være vanskelig å gjøre noe med, men som allikevel påvirker forskernes arbeidshverdag i større eller mindre grad, og som det derfor er viktig for arbeidsgiver å være klar over.

## **6.6. Mangfold og utfordringer fremover**

Vi ba informantene om å reflektere over utfordringer fremover for arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold. Mange nevnte ulike sider av internasjonalisering, som vi har vært inne på over.

Vi skal her nevne tre utfordringer som ble formulert på ulike måter av informantene:

### **Midlertidighet**

Selv om det fra tid til annen ytres politisk vilje til å få ned andelen vitenskapelig ansatte i midlertidige stillinger ble midlertidighet nevnt av flere som en bekymring knyttet til den fremtidige rekrutteringen til sektoren. Hvem forventes det fremover skal ta risikoen og finne seg i å stå år

etter år i en serie av midlertidige stillinger, uten økonomisk forutsigbarhet? Dette er også en bekymring som uttrykkes internasjonalt<sup>7</sup>.

Hvem er fremtidens akademia? Hvem er fremtidens forskere og hvilke betingelser vil de akseptere? Og hva vil dette bety for kjønnsbalansen og mangfoldet i sektoren? Dette er spørsmål man vanskelig kan komme utenom i arbeidet for å fremme kjønnsbalanse og mangfold blant de ansatte i sektoren.

### **Ny kjønnsbalanse?**

I enkelte fagområder en kvinner nå i flertall både blant studenter og ansatte. Dette gjelder langt fra over alt i sektoren, og såkalt kvinnedominans trenger ikke å være et problem i seg selv, men i den grad kjønnsbalanse er en målsetting kan dette bli problematisk. Dette ble også tematisert blant informantene, som i tillegg formulerte usikkerhet rundt hvilke analyser, tiltak og virkemidler som kunne tas i bruk i møtet med denne nye kjønnsbalansen.

Skal kvinner holdes tilbake, skal menn lokkes frem? Hvorfor og hvordan?

### **Hvordan få til en god diskusjon om hvithet, hvit kunnskapsløshet og dekolonisering av akademia i Norge?**

Internasjonalisering har ført med seg utfordringer knyttet til språk, mangel på inkludering og strukturell diskriminering. Andelen forskere som har innvandret til Norge er relativt stor. Det er ikke en homogen gruppe, men omfatter forskere fra ulike deler av verden. Andelen forskere som *ikke selv* er innvandret til Norge, men er etterkommere av innvandrere er derimot svært lav. Ulikheten i situasjonen for de to gruppene til tross; hvitheten og hvit, privilegert kunnskapsløshet (Mills 2007) er, ifølge en av forskerne vi intervjuet, påfallende i norsk akademia, og noe vi trolig ikke kommer utenom å måtte diskutere i årene som kommer. Men ifølge den samme forskeren bør vi hilse denne diskusjonen velkommen, fordi:

Mangfold skaper friksjon; friksjon skaper bærekraft (Forsker)

Forskerens poeng er at mangfold i høyere utdanning og forskning er viktig, ikke bare på grunn av demokratiske verdier knyttet til representasjon, men også fordi et hvitt, kjønns- og klassemessig homogent akademia i liten grad vil være relevant for omgivelsene og dermed etter hvert kanskje miste status og attraktivitet. Å sette i gang en god diskusjon om dette i sektoren vil derfor være viktig i det fremtidige arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i akademia.

## **6.7 Avslutning – likestillings- og mangfoldsrådgiverne**

Innledningsvis skrev vi at arbeidet for å bedre kjønnsbalansen og styrke mangfoldet i sektoren foregår innenfor visse politiske, juridiske, institusjonelle og organisatoriske rammer som legger føringer for arbeidet dels gjennom harde og dels gjennom mykere virkemidler. Videre kom vi inn på det vi vet en del om (årsaker til kjønnsbalanse og manglende mangfold) og det vi vet noe mindre om (hvordan og hvordan bestemte tiltak for å bedre situasjonen har effekt). Blant få studier som er gjort av tiltak som er satt i verk for å bedre på kjønnsbalansen i akademia (Drange et al) finner forfatterne at både direkte grep som øremerkede stillinger, på den ene siden, og, på den annen side, organisatoriske tiltak rettet mot strukturer, oppgaver og prosesser har en effekt.

I denne gjennomgangen av hva som preger arbeidet med likestilling og mangfold i sektoren og hva som kan skape et grunnlag for læring har vi i tråd med Drange et al funnet først og fremst sett

<sup>7</sup> Se for eksempel: OECD Study: Precarity of Academic Research Careers (ei-ie.org) og A Precarious Future: Reflections from a Survey of Early Career Researchers in Archaeology | European Journal of Archaeology | Cambridge Core

på organisasjonsrettede tiltak. Vi er nå kommet til det organisatoriske grepet som kanskje er det viktigste, nemlig **det å ha en rådgiverstilling tilegnet kjønnsbalanse og mangfold og systematiseringen av arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold.**

Intervjuene våre med rådgiverne (en av institusjonene har et likestillingsombud) og deres samarbeidspartnere (ledelse og forskere) innad i og utenfor institusjonene viser at rådgiverfunksjonen er viktig av flere grunner ved at den fører til:

- Tydelig ansvarsfordeling og at det faktisk tas ansvar
- Oppfølging av Aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Systematikk i arbeidet
- Kartlegging og overvåking av situasjonen når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold
- Involvering og bruk av kunnskap og riktig kompetanse (forskning, egne forskerressurser og kompetanseheving fra eksterne ressurser)
- Samarbeid med og ansvarliggjøring av ledere

Med det systematiske kjønnsbalanse- og mangfoldsarbeidet plassert i en rådgiverstilling og lagt til institusjonenes HR-avdeling skjer det i en viss forstand en dreining bort fra en mer politisk likestillingsdiskurs hvor likestilling i academia først og fremst handlet om kvinners kamp nedenfra- og-opp for representasjon og likestilling i en historisk mannsdominert institusjon.

Omdreiningspunktet i denne utviklingen er likestillings- og/eller mangfoldsrådgiveren som har fått ansvaret for å følge opp de ovenfra-kommende, juridiske føringene og virkemidlene som pålegges institusjonene, og samtidig sørge for at tiltakene som utvikles og utprøves er kunnskapsbaserte.

I tråd med Drange et al. ser vi av våre case at likestillings- og mangfoldsrådgiveren er et av de viktigste organisatoriske tiltakene institusjonene har satt i verk for å sørge for at arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold er sikret *kontinuitet, struktur, systematikk og en tydelig ansvarsfordeling.*

## Referanser

- Ahmed, S. (2007). 'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation, *Ethnic and Racial Studies*, 30:4, 590-609, DOI: [10.1080/01419870701356015](https://doi.org/10.1080/01419870701356015)
- Akademiet for yngre forskere. (2019). Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge. Oslo: Akademiet for yngre forskere.
- Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson, U. & Linghag, S. (2015). Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete. Karlstad Universitet.
- Argote, L., and E. Miron-Spektor. (2011). Organizational Learning: From Experience to Knowledge. *Organization Science* 22 (5): 1123–1137. doi:10.1287/orsc.1100.0621.
- Argyris, Chris, and Donald A Schön. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley. ISBN 0201001748. OCLC 394956102.
- Askvik, T., & Drange, I. (2019). Etnisk mangfold i akademia. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(3), 194-210.
- Bacchi, C. L. (1999). *Women, policy and politics: The construction of policy problems*. Sage.
- Benschop, Y. & Verloo, M. (2006). Sisyphus' sisters: Can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), (19–33). <https://doi.org/10.1080/09589230500486884>
- Bjørkelo, B. og Finstad, L. (2018). *Bygge kompetanse for å beholde kompetanse. «Fix the system and achieve unique institutional goals»*. Sluttrapport fra FIKS-prosjektet ved Politihøgskolen (2015-2018). [bygge\\_kompetanse.pdf \(unit.no\)](https://www.unit.no/bygge_kompetanse.pdf)
- Brandser, G., & Sümer, S. (2017). Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger—med blick for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22-38.
- Brandt, E., Bruen Olsen, T., og Vabø, A. (2002). *Kjønn og forskning i Norge*. Skriftserie nr. 15. Oslo: NIFU.
- Bråten, B. og Mikalsen M.F. (2022). *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., & Reidl, S. (2020). Evaluating gender equality effects in research and innovation systems. *Scientometrics*, 125(2), 1459-1475.
- Carlsson, M., H. Finseraas, A. H. Midtbøen, and G. L. Rafnsdóttir. 2021. Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. *European Sociological Review* 37, no. 3: 399-410.
- Christian Michelsen Institutt (2021) Gender equality and inclusion policy. [4648-CMI-gender-and-inclusion-policy.pdf](https://www.cmi.no/publications/4648-CMI-gender-and-inclusion-policy.pdf)
- Clavero, S., & Galligan, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1115-1132.
- Coe, I. R., Wiley, R., & Bekker, L. G. (2019). Organisational best practices towards gender equality in science and medicine. *The Lancet*, 393(10171), 587-593.

- Drange, I., Silander, C., Reisel, L. & Pietilä, M. (arbeidspapir, under utgivelse). Advancing Women's Representation in Top Academic Positions—What Works?
- Egeland, C. & Vabø, A. (2022). Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper. En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen. I I.W.Owesen & H. Aarseth (red.). *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* Fagbokforlaget (211–232).
- Egeland, C., & Bergene, A. C. (2012). Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren. AFI-rapport 2012:1
- Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review* 71 (4): 78–84.
- Glynn, M. A., T. K. Lant, and F. J. Milliken. (1994). Mapping Learning Processes in Organizations: A Multi-Level Framework for Linking Learning and Organizing. In *Advances in Managerial Cognition and Organizational Information Processing*, edited by C. Stubbart, J. R. Meindl, and J. F. A. Porac, 43–83. Greenwich, CT: JAI Press.
- Gunnes, H., & Steine, F. S. (2020). Mangfoldstatistikk: Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia.
- Holst, C., Skjeie, H., & Teigen, M. (2019). Likestillingspolitikk og europeisk integrasjon. *Europeisering av nordisk likestillingspolitikk*.
- Jöns, H. (2011). Transnational academic mobility and gender. *Globalisation, societies and education*, 9(2), 183-209.
- Kalpazidou Schmidt, E., & Cacace, M. (2017). Addressing gender inequality in science. The multifaceted challenge of assessing impact. *Research Evaluation*.
- <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx003>.
- Korsvik, T. R. (2017). Kvinnelige jurister i akademia: ikke lenger «inntrengere i en mannskultur»? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 39-54.
- Llorens, A., Tzovara, A., Bellier, L., Bhaya-Grossman, I., Bidet-Caulet, A., Chang, W. K., ... & Dronkers, N. F. (2021). Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron*, 109(13), 2047-2074.
- Mangset, M., Orupabo, J., Reisel, L. & Teigen, M. (2022). Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia? I I.W. Owesen & H. Aarseth (red.). *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* Fagbokforlaget. (24–41).
- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A., Røsdal, T., & Vabø, A. (2016). *Å være utlending er ingen fordel*. AFI-rapport 2016:3
- Mills, C. (2007). White ignorance. *Race and epistemologies of ignorance*, 247, 26-31.
- Nordlandsforskning. (2021). Plan for likestilling og mangfold ved Nordlandsforskning. [2021 Plan for likestilling og mangfold Nordlandsforskning GEDP - vedtatt 13-12-2021 norsk versjon.pdf](#)
- Næss, T., & Støren, L. A. (2017). Mindre interesse for forskning blant mastergradskandidater? NIFU Arbeidsnotat 2017:13
- Owesen, I. og Aarseth, H. (red.) (2022). *Kjønn i akademia. På vei mot BALANSE?* Fagbokforlaget. <https://doi.org/10.55669/oa1608>
- Pietilä, M., Drange, I., Silander, C., & Vabø, A. (2021). Gender and globalization of academic labor markets: Research and teaching staff at Nordic universities. *Social Inclusion*, 9(3), 69-80.



Politihøgskolen (2018). *Mangfoldsplan. Overordnet handlingsplan for mangfoldsarbeidet ved PHS 2018-2022*. Oppdatert oktober 2021.

Riffle, R., Schneider, T., Hillard, A., Polander, E., Jackson, S., DesAutels, P., & Wheatly, M. (2013). A mixed methods study of gender, STEM department climate, and workplace outcomes. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 19(3), 227–243. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2013005743>

Seierstad, C., & Healy, G. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream? *Work, employment and society*, 26(2), 296-313.

Smith, E. (2011). Women into science and engineering? Gendered participation in higher education STEM subjects. *British Educational Research Journal*, 37(6), 993–1014. <https://doi.org/10.1080/01411926.2010.515019>

Snickare, L., Amundsdotter, E. & Holter, Ø.G. (2021). Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe. I Holter, Ø.G. & Snickare, L. (red.) *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. DOI: <https://doi.org/10.23865/noasp.143>

Støren, L. A. & Arnesen, C. Å. (2007). Women's and men's choice of higher education what explains the persistent sex segregation in Norway? *Studies in Higher Education*, 32(2), 253-275. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/03075070701267293>

Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1-02), 4-20.

Tica, S. (2021) *Fra visjon til praksis? En surveyundersøkelse om likestillings- og mangfoldsarbeidet ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter*. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Universitetet i Oslo. (2021). *Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021 2024*. <https://www.uio.no/foransatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplanmangfold-likestilling-inkludering-2021-2024.pdf>

Universitetet i Agder. (2020) *Likestilling, inkludering og mangfold. Handlingsplan for UiA – 2021-2024*. <https://www.uia.no/media/files/om-uia/likestilling-inkludering-og-mangfold-handlingsplan-2021-2024>

Vabø, A., L. Padilla-González, E. Waagene, & Næss, T. (2014). Gender and faculty internationalization. In F. Huang, M. Finkelstein, & M. Rostan (Eds.), *The internationalization of the academy: Changes, realities and prospects* (pp. 183–205). Springer Science+Business Media.

Wendt, K., Gunnes, H., & Aksnes, D. W. (2022). International migration of researchers and gender imbalance in academia—the case of Norway. *Scientometrics*, 1-17.

Xu, Y. J. (2008). Gender disparity in STEM disciplines: A study of faculty attrition and turnover intentions. *Research in Higher Education*, 49(7), 607–624. <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9097-4>

Zippel, K. (2017) *Women in Global Science. Advancing Academic Careers through International Collaboration*. Stanford, Cal.: Stanford University Press.

Aarseth, H., Bråten, B. & Lund, R. (2022). *Kjønnsbalanse i tellekantenes tid: Epistemisk mangfold, eller monokultur på speed? I I.W.Owesen & H. Aarseth (Red.), Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE? Fagbokforlaget. (42–61).*

**POSTADRESSE:**

Arbeidsforskningsinstituttet AFI  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Stensberggata 26  
Postboks 4, St. Olavs Plass  
0130 Oslo

**TELEFON:**

67 23 50 00

**E-POST:**

[postmottak-afi@oslomet.no](mailto:postmottak-afi@oslomet.no)