

FRA VISJON TIL PRAKSIS

En surveyundersøkelse om likestillings- og mangfoldsarbeidet
ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter

Forfatter: Sabina Tica



Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

INNHOOLD

Forord	2
Innledning	3
Bakgrunn	5
Data og metode	7
Beskrivelse av spørreundersøkelse	7
Utvalg og metodiske begrensninger	7
Deskriptiv statistikk	9
Analyse og resultater	11
Hvordan organiserer de ulike institusjonene likestillings- og mangfoldsarbeidet?	11
Institusjonenes egenrevisering av likestillings- og mangfoldsarbeidet	22
Har koronapandemien hatt betydning for likestillings- og mangfoldsarbeidet?	26
Oppsummering av funn	28
Organisering av likestillings- og mangfoldsarbeidet	28
Institusjonenes egenrevisering av likestillings- og mangfoldsarbeidet	30
Koronapandemiens innvirkning på likestillings- og mangfoldsarbeidet	31
Implikasjoner av funn	32
Litteraturliste	34
Vedlegg	

FORORD

Forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter er lovpålagt å jobbe planmessig for likestilling og mot diskriminering. Kunnskapsdepartementet utnevnte i 2004 en egen komité, Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen), som skulle jobbe for likestilling mellom kjønnene i sektoren. Komiteens mandat ble i 2014 utvidet til å omfatte etnisk mangfold. Formålet er å medvirke til økt mangfold blant personalet ved UH-institusjoner og forskningsinstitutter. Komiteen skal også støtte opp om og gi anbefalinger vedrørende tiltak som kan bidra til integrering av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved de ulike institusjonene.

For å kunne planlegge fremtidig arbeid med likestilling og mangfold ønsket Kif-komiteen mer kunnskap om statusen på arbeidet innenfor sitt mandat. Dermed var det behov for å kartlegge forskningsinstitutters, høyskolars og universiteters arbeid med likestilling og mangfold. Kartleggingen ble igangsatt på initiativ fra komitélederen og Kifs sekretariat.

Kif-komiteen har utformet og sendt en spørreundersøkelse til ulike forsknings- og undervisningsinstitusjoner på høyere nivå. Svarene på denne spørreundersøkelsen utgjør det empiriske materialet for denne rapporten. Jeg fikk i oppdrag å analysere det empiriske materialet samt skrive rapporten. Formålet med rapporten er å frembringe oppdatert kunnskap om hvordan arbeidet med likestilling og mangfold organiseres sentralt ved de ulike institusjonene. Dette er særlig viktig i en tid da alle institusjoner har måttet omorganisere arbeidet sitt på grunn av koronapandemien.

Jeg vil gjerne benytte anledningen til å takke Kif-komiteens sekretariat ved Ella Ghosh og Heidi Holt Zachariassen for bistand underveis, og for at jeg fikk anledning til å arbeide med denne rapporten. Arbeidsgruppen for prosjektet har bestått av Ingeborg Palm Helland (NINA), Øystein Gullvåg Holter (UiO), Guri Rebecca Nilsen (USN) og Ingrid Guldvik (HINN). Takk til dere for gode kommentarer og innspill.

Sabina Tica,
doktorgradsstipendiat i sosiologi ved UiO, mars 2021

INNLEDNING

Det er bred politisk enighet i Norge om at likestilling er en sentral samfunnsverdi. Arbeidsgivere og offentlige myndigheter har en lovpålagt plikt til å arbeide for likestilling og mot diskriminering på flere grunnlag enn kjønn (likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 26). For ti år siden ble det oppnevnt et utvalg som skulle utrede norsk likestillingspolitikk. Dette arbeidet resulterte i to publikasjoner: Struktur for likestilling (NOU 2011: 18) og Politikk for likestilling (NOU 2012: 15). Konklusjonen i utredningene var at de offentlige ambisjonene for aktivt likestillingsarbeid ikke samsvarte med iverksettelsen av tiltak. Gjennomføringen av likestillingsarbeidet ble vurdert som kortsiktig og usystematisk. Utvalget fremhevet også lav ressursbruk (NOU 2011: 18; NOU 2012: 15). Leder av likestillingsutvalget, professor Hege Skjeie, påpekte følgende under en pressekonferanse:

Vi ser dynamikk og endringsvilje i noen sammenhenger, treghet og unnvikelser i andre. Innenfor viktige samfunnsinstitusjoner er det stadig stor avstand mellom likestilling som en verdi man løfter fram, og likestilling som en praksis man bedriver.

(Skjeie, 2012, s. 1).

Utredningene førte til viktige endringer i årene som fulgte. I dag har vi et bedre lovverk, flere tiltak, mer kunnskap og flere finansieringsmuligheter knyttet til arbeid for likestilling og mangfold. Forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner har vært med i denne utviklingsprosessen. Akademia er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 26). Styrkingen av likestillings- og diskrimineringsloven har tydeliggjort hva aktivitetsplikten innebærer i praksis, og det vises også til aktivitets- og redegjørelsesplikten i universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleloven, 2005, § 6-2). Fra og med 2021 innføres det i tillegg et krav om at mottakere av forskningsmidler fra Horisont Europa må ha en likestillingsplan (Kunnskapsdepartementet, 2020; Rice & Zachariassen, 2020). Dette øker insentivene for å formalisere arbeidet med likestilling og mangfold, på tvers av forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner.

På samme tid som likestillings- og mangfoldsarbeidet har blitt styrket, viser en rapport fra 2019, skrevet av Akademiet for yngre forskere (AYF), at 40 prosent av yngre forskere i deres undersøkelse svarer at de har opplevd en eller annen form for diskriminering de to siste årene. Kvinner og personer født i utlandet rapporterte langt mer diskriminering enn menn og personer født i Norge (AYF, 2019; Erdal & Midtbøen, 2019). Det er derfor av interesse å undersøke hvordan mål knyttet til likestilling og mangfold omsettes i praksis ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner. Hvilke strukturer og organisatoriske rammer finnes for å fremme likestilling og mangfold?

For å undersøke hvordan ulike forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter organiserer og vurderer arbeidet med likestilling og mangfold, har Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner på høyere nivå. Det er Kif-komiteens leder og

sekretariat som har initiert denne undersøkelsen, utarbeidet spørreskjemaet og samlet inn det empiriske grunnlaget. Spørreskjemaet ble sendt til HR-ledere ved utvalgte forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter.

Kif-komiteens formål med kartleggingen var å få oppdatert kunnskap om hvordan forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter jobber med likestilling og mangfold. Det har også vært et mål å undersøke hvilken innvirkning koronapandemien har hatt på det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet til institusjonene. Sabina Tica, doktorgradsstipendiat i sosiologi ved universitetet i Oslo, fikk i oppdrag å analysere datamaterialet og skrive rapporten. Analysene består i hovedsak av deskriptive tabeller og figurer som belyser følgende spørsmål:

- 1) Hvordan organiserer forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter likestillings- og mangfoldsarbeidet?**
- 2) Hvordan vurderer respondentene eget arbeid med likestilling og mangfold?**
- 3) I hvilken grad har pandemien hatt en innvirkning på det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet?**

Dette prosjektet handler med andre ord om å få innsikt i hvordan institusjonene sentralt tilrettelegger for å sikre kjønnsbalanse og mangfold på arbeidsplassen langs bestemte dimensjoner, for eksempel ressursbruk, handlingsplaner, koordineringsgrupper eller utvalg for likestilling og mangfold, samt likestillings- og mangfoldskompetanse blant ledere ved institusjonene. Hensikten med rapporten er å gi et overordnet bilde av hvordan institusjonene representert i denne undersøkelsen har formalisert arbeidet med likestilling og mangfold.

På grunn av sentrale forskjeller mellom forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter har det vært hensiktsmessig å holde dem adskilt i analysen, til tross for at det ikke har vært et hovedmål å sammenligne disse institusjonenes arbeid med likestilling og mangfold. De ulike institusjonene møtes med ulike forventninger og krav til likestillings- og mangfoldsarbeidet fra ulike departementer, og har ulike organisasjonskulturer og disponible ressurser. De skiller seg også fra hverandre i størrelse, faglig profil og oppgaver. Instituttsektoren er særlig preget av intern heterogenitet, da de blant annet er organisert på ulike vis i form av stiftelser, aksjeselskaper og statlige virksomheter.



Det finnes en omfattende forskningslitteratur som tematiserer barrierer og utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og mangfold i academia, samt hvordan man organiserer og strukturerer arbeidet for å takle disse utfordringene.¹ Tematikken har også lenge vært diskutert i det offentlige ordskiftet.² Hensikten med denne rapporten er ikke å presentere all litteraturen som finnes på feltet, men å gi en kort oversikt over statusen for kjønnsbalanse og mangfold ved norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner.

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) publiserte nylig oppdatert statistikk som viser andelen kvinner, internasjonalt mobile forskere og norskfødte med innvandrerbakgrunn i academia (Gunnæs & Steine, 2020; Steine mfl., 2020). Statistikken viste blant annet at andelen kvinnelige førsteamanuenser har økt fra 37 prosent i 2009 til 49 prosent i 2019. Blant professorene har kvinneandelen økt fra 20 til 32 prosent i samme periode (Steine mfl., 2020).

¹ (Se AYF, 2019; Brandser & Sümer, 2016; Carlsson mfl., 2020; Erdal & Midtbøen, 2019; Frølich mfl., 2019; Langford mfl., 2019; Maximova-Metzoni mfl., 2016; Nielsen, 2016; Nielsen, 2017; Nielsen, 2018; NORDICORE, 2019; Seierstad & Healy, 2012; Teigen & Skjeie, 2017)

² (Se Ablett mfl., 2020; Bucher, 2020; Drange & Orupabo, 2021; Erdal & Midtbøen, 2018; Lie, 2018; Mangset & Teigen, 2019; Pedersen mfl., 2020)

Innvandrere var i 2018 overrepresentert blant forskerpersonalet, sammenlignet med befolkningen ellers. 29 prosent av forskerpersonalet i Norge hadde innvandrerbakgrunn i 2018. Et overveiende flertall av disse, 80 prosent, er internasjonalt mobile forskere fra Tyskland, Sverige og Kina. Internasjonalt mobile forskere defineres som personer med høyere utdanning som innvandrer til Norge. Mange av disse hadde også doktorgrad da de kom til Norge (Gunnes & Steine, 2020). Norskfødte med innvandrerforeldre er imidlertid underrepresentert blant forskerpersonalet. De utgjorde kun 0,5 prosent av forskerne i 2018 (Gunnes & Steine, 2020) – dette til tross for at norskfødte med innvandrerforeldre er overrepresentert i studentmassen (Erdal & Midtbøen, 2018; Gunnes mfl., 2017; Langford mfl., 2019).

Skillet mellom internasjonalt mobile forskere og norskfødte med innvandrerbakgrunn har det dessverre ikke vært mulig å ta høyde for i denne rapporten. Det er imidlertid grunn til å anta at utfordringene som møter disse to gruppene, er ulike, og at det dermed er behov for ulike tiltak. For eksempel har internasjonalt mobile forskere behov for språkopplæring for å sikre inkludering på arbeidsplassen (AYF, 2019; Langford mfl., 2019).

Det er også viktig å understreke at det er store forskjeller i kjønnsbalanse og innvandringsrelatert mangfold på tvers av fagområder og institusjoner. For eksempel viser NIFUs statistikk at det er langt igjen til kjønnsbalanse i MNT-fagene (matematikk, naturvitenskap og teknologi) (Steine mfl., 2020). Samtidig er det MNT-fagene som har den høyeste andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn (Gunnes & Steine, 2020).

Det kan være at forskjeller i kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte på tvers av fagområder ved institusjoner er en konsekvens av ulike likestillings- og mangfoldstiltak innad i institusjonene, eller at de fører til behov for ulike tiltak innad i institusjonene. Etersom dette spørreskjemaet har blitt sendt sentralt til forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner, har dette ikke vært mulig å belyse i denne rapporten. Hvorvidt likestillings- og mangfoldstiltakene ved institusjonene er rettet mot ansatte i samme grad som mot studenter (UH-institusjoner), er også et aspekt som burde utforskes ytterligere i fremtiden. I denne rapporten har hovedformålet vært å gi en overordnet oversikt over hvordan arbeidet med likestilling og mangfold organiseres og evalueres sentralt ved institusjonene.



Beskrivelse av spørreundersøkelse

Kifs sekretariat har, i samarbeid med andre aktører, utformet spørreundersøkelsen og samlet inn respondentenes svar.³ Spørreskjemaet ble sendt elektronisk til HR-ledere ved ulike forsknings- og høyere undervisningsinstitusjoner. Alle universiteter og høyskoler som var medlemsinstitusjoner i Universitets- og høyskolerådet, mottok spørreskjemaet via postmottak. I september 2020 hadde UHR 33 medlemsinstitusjoner (Universitets- og høyskolerådet, 2020). Til å kontakte forskningsinstitutter brukte sekretariatet en offentlig tilgjengelig liste over forskningsinstitutter tilknyttet Forskningsinstituttene fellesarena (FFA). Forskningsinstituttene på listen som var slått sammen med NORCE, ble ekskludert. Spørreskjemaet ble dermed sendt til 31 av 38 forskningsinstitutter som var på listen sekretariatet tok i bruk. Utvalget inkluderer derfor ikke alle institutter i NIFUs instituttkatalog. Denne undersøkelsen er dermed delvis sendt ut til hele populasjonen (eks: alle universiteter) og delvis basert på et bekvemmelighetsutvalg (eks: utvalgte forskningsinstitutter).

Spørreskjemaet besto av åtte tematiske underdeler: om institusjonen, struktur og organisering av arbeidet, koordinering, omstilling/fusjoner i UH- og instituttsektoren, ledelse, ressursbruk, koronasituasjonen og seksuell trakassering. De fleste spørsmålene ble etterfulgt av bestemte svarkategorier, men det ble også åpnet opp for en rekke tekstsvær. Disse vil bli diskutert i analysen der det er relevant. Antall spørsmål respondentene ble stilt, varierte i henhold til hvilke svar respondenten ga underveis i undersøkelsen. Flere av de mulige spørsmålene var oppfølgingsspørsmål som kun var relevante for visse respondenter.

Utvalg og metodiske begrensninger

Sommeren 2020 ble spørreundersøkelsen sendt til 31 forskningsinstitutter, 23 høyskoler og 10 universiteter i Norge. I alt mottok dermed HR-ledere

³ Målgruppe, skisse til opplegg og spørsmål ble drøftet på møte i Kif-komiteen. Komitémedlemmene Hilde Blix og Camilla Røsjo har gitt innspill til form og innhold. Leder av Universitets- og høyskolerådets (UHR) HR-nettverk ble informert om kartleggingen, og lederen av nettverket bisto i utformingen av spørsmål. Sekretariatet har også fått bistand fra UHR-ansatte med relevant kompetanse og nettverk.

for 64 institusjoner spørreundersøkelsen, og av disse svarte 48. Dette gir en responsrate på 75 prosent. Imidlertid har 3 av de 48 respondentene ikke gitt informasjon om type institusjon. I analysen vil derfor antall observasjoner variere, ettersom noen respondenter ikke har svart på enkelte spørsmål (for eksempel type institusjon).⁴

Det er viktig å påpeke at respondentene svarte anonymt på spørreundersøkelsen.⁵ Hensikten med å sikre respondentene anonymitet var å signalisere at materialet ikke skulle brukes til å kritisere enkelte institusjoner i etterkant. Anonyme svar bidrar imidlertid til noen utfordringer. For eksempel blir det vanskelig å undersøke potensielle skjevheter i frafall eller hvorvidt representanter fra samme institusjon har svart flere ganger. Underveis i arbeidet oppdaget vi likevel at en institusjon hadde svart to ganger på spørreundersøkelsen, dermed ble det ene svaret fjernet. På grunn av anonyme svar har det heller ikke vært mulig å tilføye informasjon fra andre kilder, som for eksempel antall kvinner i toppledelsen eller kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte på tvers av fagområder. Det er grunn til å tro at slike aspekter er relevante for arbeidet med kjønnsbalanse og likestilling, og i fremtidige undersøkelser vil det være relevant å utforske hvordan dette kan være av betydning for ulike tiltak.

En annen begrensning ved analysen av materialet er utvalgets størrelse (N = 48). Størrelsen gjør det lite hensiktsmessig å gjennomføre statistiske analyser med formål om å generalisere funnene til populasjonen. Antallet respondenter har også gjort det utfordrende å si noe pålitelig om undergrupper i utvalget. Samtidig dekker utvalget, til tross for relativt få respondenter, en stor del av populasjonen vi ønsker å si noe om: forsknings- og undervisningsinstitusjoner for høyere utdanning i Norge. Dette gjelder særlig universiteter, da representanter fra alle universitetene i Norge har svart. I analysen har vi dermed bedre dekning for å si noe om arbeidet til universitetene, da vi har dekket hele populasjonen.

Vi har imidlertid ikke like stor dekning for å si noe om arbeidet til forskningsinstituttene. Spørreundersøkelsen ble ikke sendt til alle forskningsinstituttene i Norge, og svarprosenten blant dem er lavere (58 % responsrate, mot 73,9 % blant høyskolene og 100 % blant universitetene). Blant forskningsinstituttene er det dermed rom for mer variasjon som vi ikke har fanget opp. Det er sannsynlig at små forskningsinstitutter jobber annerledes for kjønnsbalanse og mangfold enn svært store. For eksempel vil mindre forskningsinstitutter muligens ikke ha behov for lokale handlingsplaner i tillegg til sentrale handlingsplaner. Den lave svarprosenten blant forskningsinstituttene er imidlertid ikke et problem i seg selv fra et statistisk perspektiv, med mindre forskningsinstituttene som ikke har svart, skiller seg markant fra dem som har svart.

Ettersom det er flere grunnleggende forskjeller mellom de ulike type institusjonene, som størrelse og tilgjengelige ressurser, og at forskningsinstituttene er underlagt et annet lovverk enn UH-sektoren, har det vært hensiktsmessig å skille dem i analysen. Analysen består derfor i hovedsak av deskriptive tabeller og figurer, som egner seg godt til å beskrive hvordan de ulike institusjonene i utvalget organiserer og evaluerer sitt eget arbeid med likestilling og mangfold. På grunn av de tidligere nevnte forskjellene mellom de ulike typene institusjoner er det imidlertid mindre meningsfylt å sammenligne på tvers av type institusjon.

⁴ Se tabeller i vedlegget for beskrivelse av fordeling på variablene.

⁵ Kif-komiteen hadde dialog med NSD om spørsmålene i spørreskjemaet var i tråd med personvernlovetket for utsendelse. Etter gjennomgang av NSDs test (jf. meldeplikt) ble enkeltspørsmål revidert for å sikre at personer som svarte ikke kunne identifiseres. For eksempel ble spørsmål om tittelen til den som fylte ut skjemaet fjernet.



DESKRIPTIV STATISTIKK

Datamaterialet baserer seg som tidligere nevnt på svar fra 48 respondenter. I tabell 1 nedenfor vises størrelsen på de ulike institusjonene i utvalget, målt etter antall årsverk (N = 45). Kolonnen ytterst til høyre viser samlet antall og prosent, på tvers av type institusjon.

Tabell 1: Beskrivende statistikk for utvalget langs sentrale variabler (N = 45)

	FORSKNINGSINSTITUTT	HØYSKOLE	UNIVERSITET	TOTALT
	n = 18 (58%)	n = 17 (73.9%)	n = 10 (100%)	n = 45 (100%)
ANTALL ÅRSVERK				
0-50	2 (11.1%)	1 (5.9%)	0 (0%)	3 (7%)
51-100	7 (38.9%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (16%)
101-150	2 (11.1%)	4 (23.5%)	0 (0%)	6 (13%)
151-250	0 (0%)	1 (5.9%)	0 (0%)	1 (2%)
251-500	4 (22.2%)	7 (41.2%)	0 (0%)	11 (24%)
501-750	2 (11.1%)	2 (11.8%)	0 (0%)	4 (9%)
751-1000	0 (0%)	1 (5.9%)	0 (0%)	1 (2%)
1001-3000	1 (5.6%)	1 (5.9%)	5 (50%)	7 (16%)
3001+	0 (0%)	0 (0%)	5 (50%)	5 (11%)
Missing	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Utvalget består som tidligere nevnt av 18 forskningsinstitutter, 17 høyskoler og 10 universiteter (N = 45). Tabell 1 viser at institusjonene i utvalget varierer i størrelse, målt etter antall årsverk. Et flertall av forskningsinstituttene har færre enn 250 årsverk (61,1 %), mens alle universitetene har flere enn 1000 årsverk. Høyskolene varierer mer i størrelse, men den hyppigst forekommende kategorien er på mellom 251 og 500 årsverk (41,2 %).

Tabell 2: Ressursbruk knyttet til likestillings- og mangfoldsarbeid fordelt etter institusjonstype (N = 45)

	FORSKNINGSINSTITUTT n = 18 (58%)	HØYSKOLE n = 17 (73.9%)	UNIVERSITET n = 10 (100%)	TOTALT n = 45 (100%)
LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSBUDSJETT				
0- 200 000	8 (44.4%)	13 (76.5%)	1 (10%)	22 (48.8%)
200 000- 500 000	1 (5.6%)	1 (5.9%)	0 (0%)	2 (4.4%)
500 000-1 million	0 (0%)	0 (0%)	1 (10%)	1 (2.2%)
1-2 millioner	0 (0%)	2 (11.8%)	1 (10%)	3 (6.6%)
Over 2 millioner	0 (0%)	0 (0%)	6 (60%)	6 (13.3%)
Vet ikke	8 (44.4%)	1 (5.9%)	0 (0%)	9 (20%)
Missing	1 (5.6%)	0 (0%)	1 (10%)	2 (4.4%)

LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSSTILLINGER				
Ja	2 (11.1%)	6 (35.3%)	8 (80%)	16 (36%)
Nei	14 (77.8%)	10 (58.8%)	2 (20%)	26 (58%)
Vet ikke	2 (11.1%)	1 (5.9%)	0 (0%)	3 (7%)

LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSÅRSVERK				
Inntil 25% stilling	12 (66.7%)	12 (70.6%)	1 (10%)	25 (56%)
50-100% stilling	0 (0%)	3 (17.6%)	4 (40%)	7 (16%)
2 stillinger eller mer	2 (11.1%)	2 (11.8%)	4 (40%)	8 (18%)
Missing	4 (22.2%)	0 (0%)	1 (10%)	5 (11%)

LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSARBEIDERS TILKNYTNING				
HR-enheten	5 (27.8%)	6 (35.3%)	9 (90%)	20 (44%)
Toppledelse/rektors enhet	9 (50%)	8 (47.1%)	1 (10%)	18 (40%)
Annet	1 (5.6%)	1 (5.9%)	0 (0%)	2 (4%)
Missing	3 (16.7%)	2 (11.8%)	0 (0%)	5 (11%)

BALANSE-PROSJEKT				
Ja	1 (5.6%)	2 (11.8%)	4 (40%)	7 (16%)
Nei	15 (83.3%)	13 (76.5%)	6 (60%)	34 (76%)
Vet ikke	2 (11.1%)	2 (11.8%)	0 (0%)	4 (9%)
Missing	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

I tabell 2 vises hvor mye ressurser de ulike institusjonene i utvalget setter av til likestillings- og mangfoldsarbeid.⁶

Tallene i kolonnen til høyre viser den overordnede ressursbruken i utvalget, uavhengig av institusjonstype. 49 prosent av alle institusjonene i utvalget svarer at de setter av mindre enn 200 000 kroner til likestillings- og mangfoldsarbeid. Over halvparten av utvalget har ikke likestillings- og mangfoldsarbeid nedfelt i noens stillingsbeskrivelse, og under halvparten har dedikert mer enn en 25 prosents stilling til likestillings- og mangfoldsarbeid. Tabellen viser også at nesten alle likestillings- og mangfoldsarbeidere er tilknyttet HR eller topplederens enhet, og at kun 16 prosent av utvalget har et BALANSE-prosjekt.⁷

Overordnet kunne man konkludert med at det er satt av relativt lite ressurser til arbeidet for likestilling og mangfold ved institusjonene i utvalget. Samtidig ser vi at det er variasjon i ressursbruken på tvers av institusjonstype, noe som sannsynligvis er relatert til institusjonenes størrelse (se tabell 1). For eksempel ser vi at de fleste universitetene (som er de desidert største institusjonene) har satt av over 2 millioner kroner til dette arbeidet, og at de i snitt oftere har likestillings- og mangfoldsarbeid nedfelt i noens stillingsbeskrivelse (8 av 10 universiteter). Universitetene har også oftere flere dedikerte stillinger som benyttes til arbeid med kjønnsbalanse og mangfold, og oftere et BALANSE-prosjekt. Forskjellene i størrelse og ressursbruk vil også gjenspeiles videre i analysen når vi undersøker nærmere hvordan de ulike institusjonene organiserer likestillings- og mangfoldsarbeidet.

ANALYSE OG RESULTATER

Hvordan organiserer de ulike institusjonene likestillings- og mangfoldsarbeidet?

I denne delen av rapporten vil vi se nærmere på hvordan de ulike institusjonene i utvalget organiserer arbeidet med likestilling og mangfold. Den deskriptive tabellen i forrige del (tabell 2) viste hvordan det varierer hvor mye midler som er satt av til likestillings- og mangfoldsarbeidet avhengig av type institusjon. Det ble også beskrevet hvordan denne variasjonen skyldes ulikhet i institusjonenes størrelse. I denne delen vil vi først undersøke hvordan institusjonene arbeider med handlingsplaner, deretter hvorvidt de har opprettet utvalg eller koordineringsgrupper knyttet til likestilling og mangfold. Til slutt ser vi på hvilke krav som stilles til lederes kompetanse på likestilling og mangfold.

Handlingsplaner

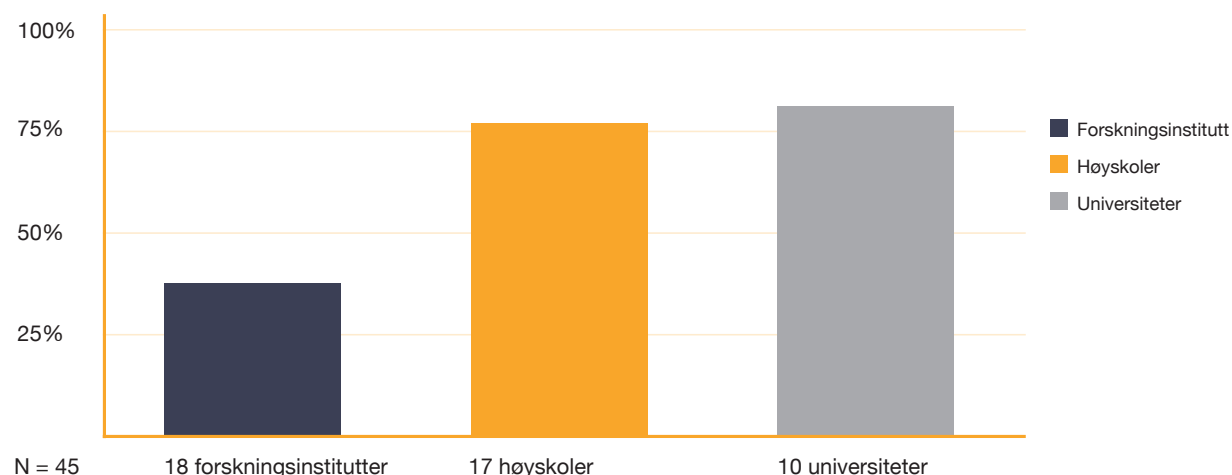
Et viktig verktøy i arbeidet med likestilling og mangfold ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner er sentrale handlingsplaner (Langford mfl., 2019; Rice & Zachariassen, 2020). Fra 2021 innfører også EU krav om handlingsplan for likestilling som et kvalifiseringskrav for å få midler fra Horisont Europa (Rice & Zachariassen, 2020). Kravene til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med kjønnsbalanse og mangfold ved hjelp av en

⁶ Se vedlegget, tabell 3, for deskriptiv statistikk av variablene fordelt på institusjoner før omkoding.

⁷ BALANSE er et forskningsprogram som støtter forskningsinstitusjonenes arbeid for bedre kjønnsbalanse i norsk forskning (Norges forskningsråd, 2018).

handlingsplan vil dermed øke for alle forskningsinstitusjoner. Det er derfor relevant å undersøke hvor mange av institusjonene i utvalget som har en sentral handlingsplan for likestilling og mangfold, hvordan de arbeider med disse handlingsplanene, og hvilke diskrimineringsgrunnlag handlingsplanene inkluderer.

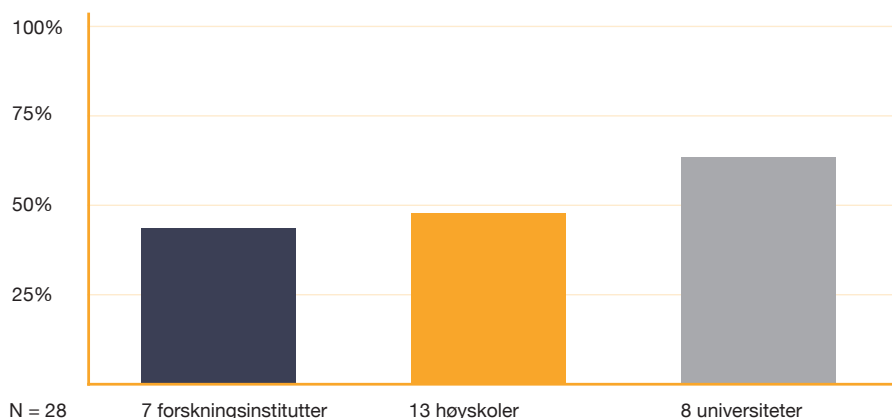
Figur 1: Andelen institusjoner med sentral handlingsplan.



På spørsmålet om hvorvidt de ulike institusjonene har en sentral handlingsplan, svarte over halvparten (62,22 %) av respondentene at de har implementert en handlingsplan. Hvis vi deler opp etter type institusjon, svarer henholdsvis 38, 76 og 80 prosent av forskningsinstituttene, høyskolene og universitetene at de har en sentral handlingsplan. Det er altså 2 universiteter, 4 høyskoler og 7 forskningsinstitutter i utvalget som ikke har en sentral handlingsplan.

Uavhengig av type institusjon oppga 14 av respondentene at den sentrale handlingsplanen er basert på en forutgående kartlegging eller undersøkelse, mens 12 svarte at den ikke er det. Med andre ord svarte over halvparten

Figur 2: Institusjoner som har basert handlingsplanen på en tidligere kartlegging.



⁸ Spørsmålet som ble stilt i spørreundersøkelsen, var: «Har dere en sentral handlingsplan for likestilling og/eller mangfold?» Svaralternativene var: «Ja» (n = 27), «Nei» (n = 11), «I gang med ny plan nå» (n = 2), «Annet» (n = 5). På siste svaralternativ hadde respondentene mulighet til å skrive et utfyllende tekstsvår. I analysen har jeg omkodet svarene til «Ja» og «Nei». «Annet» (med unntak av en respondent som har svart «flere planer») og «I gang med ny plan nå» er kodet til «Nei». For original variabel, se tabell 4 i vedlegget.

(56 %) at handlingsplanen er basert på en forutgående kartlegging.⁹

Figur 2 viser denne svarfordelingen på tvers av institusjonstype, betinget på at institusjonen har en sentral handlingsplan.

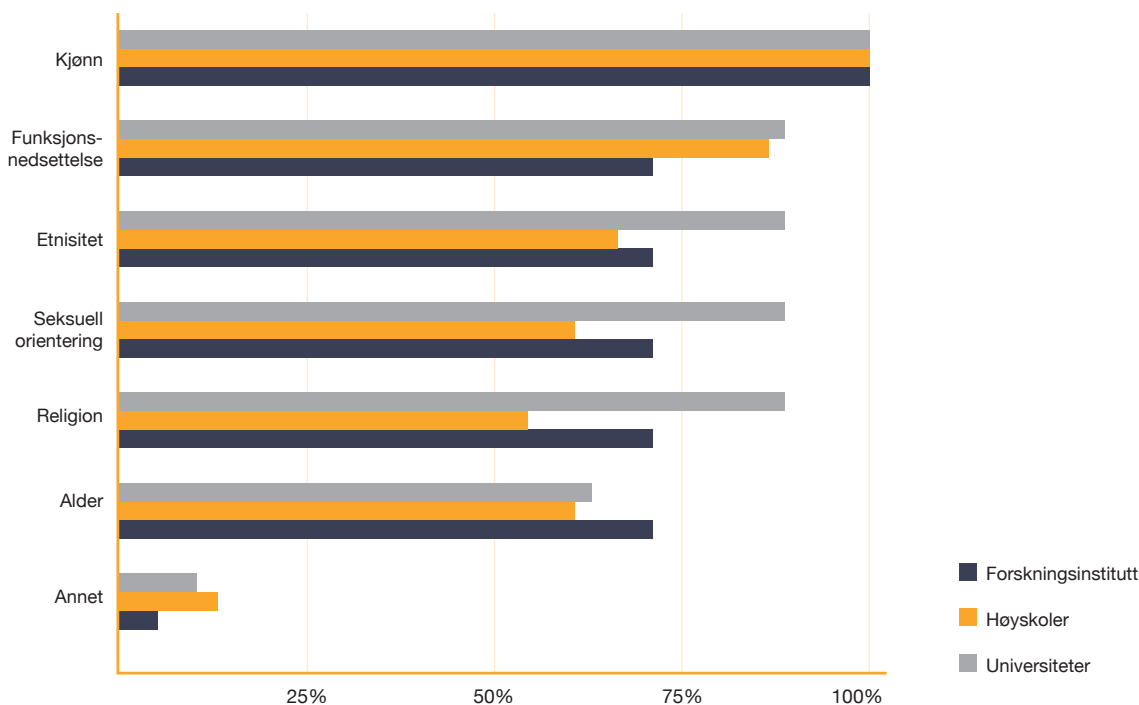
Overordnet sett svarte om lag halvparten av institusjonene i utvalget med en sentral handlingsplan at handlingsplanen var basert på en forutgående kartlegging. Andelen er noe høyere blant universitetene (62,5 %) enn blant høyskolene (46,2 %) og forskningsinstituttene (42,9 %). Det er viktig å påpeke at det er noe usikkerhet knyttet til hvordan man skal tolke disse resultatene, ettersom det ikke er spesifisert i undersøkelsen hva «forutgående kartlegging» innebærer. Noen respondenter kan eksempelvis ha tolket dette som tall fra årsrapporter og lignende, mens andre kan ha forstått det som omfattende forskningsundersøkelser. Eksempelvis svarte en respondent følgende på et åpent spørsmål om handlingsplaner i spørreundersøkelsen:¹⁰

Til dette med om handlingsplanen er basert på kartlegging så er den til dels det. [Den er] basert på evaluering av den forrige og tilstandsrapport igjennom årsrapporteringen. (Respondent ved universitet)

Sammenlagt er det altså 28 av 45 institusjoner som har svart at de har en sentral handlingsplan, mens 15 av 28 har svart at denne handlingsplanen er basert på en tidligere kartlegging.

Det er også variasjon når det gjelder hvilke diskrimineringsgrunnlag som inkluderes i handlingsplanene. Respondentene kunne krysse av for flere aktuelle diskrimineringsgrunnlag, og figur 3 viser hvilke som ble inkludert i handlingsplanene ved de ulike institusjonene.

Figur 3: Diskrimineringsgrunnlag som inkluderes i handlingsplanene ved de ulike institusjonene.



N = 28 (7 forskningsinstitutter, 13 høyskoler, 8 universiteter)

⁹ 2 respondenter svarte at de ikke visste om handlingsplanen var basert på en tidligere kartlegging. Disse er ekskludert fra denne delen av analysen.

¹⁰ Spørsmålet som ble stilt, var: «Har dere ytterligere kommentarer til handlingsplan ved deres institusjon?»

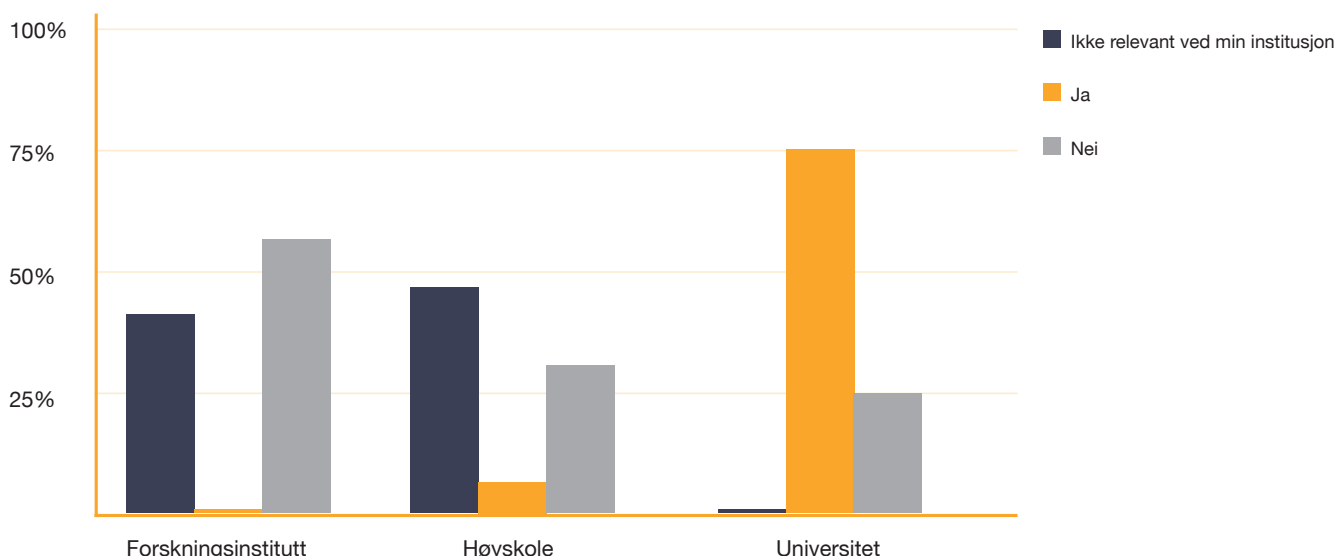
Overordnet viser figur 3 at kjønn som diskrimineringsgrunnlag alltid inkluderes i handlingsplanene, uavhengig av type institusjon. Deretter inkluderer handlingsplanene oftest funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell orientering. Universiteter inkluderer flest diskrimineringsgrunnlag: De inkluderer alltid kjønn, deretter funksjonsnedsettelse, etnisitet, seksuell orientering, religion og alder. Blant høyskolene i utvalget ser man en lignende prioritering, men de inkluderer oftere alder enn religion som et diskrimineringsgrunnlag. Forskningsinstituttene i utvalget har en litt annen prioritering av diskrimineringsgrunnlagene. Handlingsplanene deres inkluderer alltid kjønn, deretter etnisitet, funksjonsnedsettelse, alder, religion og til slutt seksuell orientering. De respondentene som har svart «Annet» på dette spørsmålet, har enten ikke spesifisert hva handlingsplanen inkluderer, eller de beskriver det som at de har en sammensatt plan som strekker seg ut over kjønnsdiskriminering.

Tidligere forskning har beskrevet hvordan kjønnsbalanse og innvandringsrelatert mangfold varierer innad i ulike institusjoner, og da særlig på tvers av for eksempel fagfelt (Gunnes & Steine, 2020; Steine mfl., 2020). Det kan tenkes at dette er en konsekvens av ulike tilnærminger til likestillings- og mangfoldsarbeidet på lokalt nivå, eller at det kan ha en innvirkning på arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold. Ettersom respondentene svarte anonymt på spørreundersøkelsen, kunne vi ikke sammenligne svarene deres med tidligere data om for eksempel andelen kvinner eller etniske minoriteter ved institusjonene. Det har heller ikke vært mulig å undersøke variasjoner i likestillings- og mangfoldsarbeidet innad i institusjonene, da spørreundersøkelsen ble sendt til forsknings- og høyere utdanningsinstitusjonene sentralt. Hvordan den demografiske sammensetningen blant ansatte virker inn på likestillings- og mangfoldsarbeidet, havner derfor utenfor denne rapportens rekkevidde.

Respondentene svarte imidlertid på følgende spørsmål: «Finnes det lokale handlingsplaner for likestilling/mangfold på enhetsnivå, fakultetsnivå eller avdelingsnivå?» Svarene på dette spørsmålet kan til en viss grad si noe om hvorvidt institusjonene har formalisert arbeidet med likestilling og mangfold på et lokalt nivå innad i institusjonen. Samtidig er det viktig å fremheve at slike lokale planer i hovedsak er relevante for større institusjoner. I lys av tabell 1 er det nærliggende å tro at det i hovedsak vil være relevant for universitetene og til en viss grad noen høyskoler i utvalget.

Resultatene kan sies å reflektere at størrelsen på institusjonen er av betydning for hvorvidt de også har en lokal handlingsplan, ved at det kun er 7 av 28 institusjoner med en sentral handlingsplan i utvalget som også har implementert en lokal handlingsplan (25 %). Flere med sentral handlingsplan i utvalget har svart at det «ikke er relevant ved min institusjon» (9 av 28, 32,1 %), eller at de ikke har en lokal handlingsplan (10 av 28, 35,7 %). Figuren under viser fordelingen av ulike institusjoner med sentral handlingsplan som også har utarbeidet en handlingsplan på lokalt nivå.

Figur 4: Lokal handlingsplan.



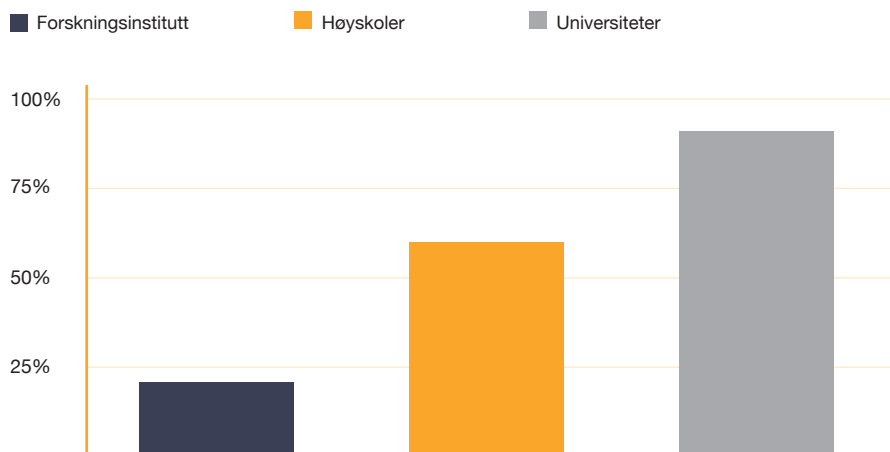
N = 28 (7 forskningsinstitutter, 13 høyskoler, 8 universiteter)

Figuren viser at det i hovedsak er universitetene som har en lokal andlingsplan: Av de 7 institusjonene som har lokale handlingsplaner, er 6 universiteter. Det er vanskelig å si noe konkret om hvorvidt man skulle forvente en høyere andel, da spørsmålet er irrelevant for små institusjoner uten en slik enhetsinndeling. Dette reflekteres også i den relativt høye andelen forskningsinstitutter og høyskoler i utvalget (henholdsvis 3 av 7 og 6 av 13) som svarte at lokale handlingsplaner ikke er relevante ved deres institusjon. Hvorvidt man skulle forvente lokale handlingsplaner, synes å avhenge av både institusjonstype og størrelse.

Har institusjonene et utvalg eller en koordineringsgruppe for likestilling og mangfold

Et annet sentralt verktøy i arbeidet med likestilling og mangfold, i tillegg til utforming av handlingsplaner, er å utnevne utvalg eller koordineringsgrupper for likestilling og mangfold. Slike utvalg eller grupper kan være pådrivere for at mål om likestilling blir implementert i praksis.

Figur 5: Andelen institusjonstyper som har utvalg eller koordineringsgruppe for likestilling og mangfold.



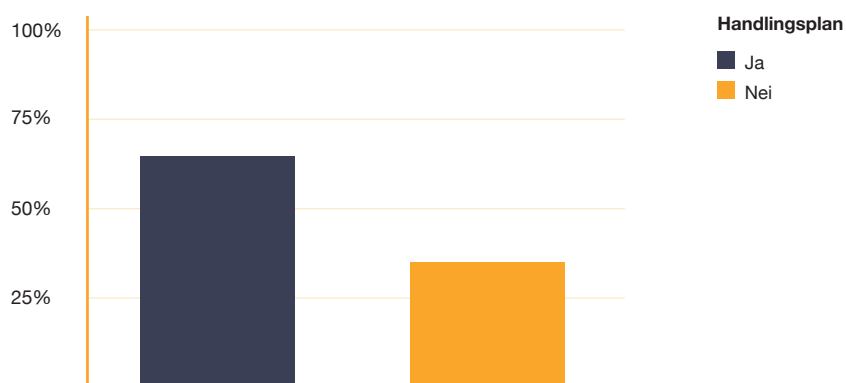
N = 45 (18 forskningsinstitutter, 17 høyskoler, 10 universiteter)

Figur 5 viser andelen respondenter ved ulike institusjoner som har svart ja på spørsmålet «Har dere et utvalg eller en koordineringsgruppe for likestilling og mangfold?».

Overordnet sett har cirka halvparten (23 av 45, 51 %) av institusjonene et utvalg eller en koordineringsgruppe for likestilling og mangfold. Dette tallet varierer mellom de ulike institusjonstypene, noe som sannsynligvis reflekterer forskjeller i størrelse og ressurser. I denne undersøkelsen har 4 av 18 (22,2 %) respondenter ved forskningsinstitutter svart at de har en koordineringsgruppe eller et utvalg for likestilling og mangfold. Blant respondentene ved høyskoler svarte 10 av 17 (56,5 %) at de har et utvalg eller en koordineringsgruppe. 9 av 10 universiteter (90 %) har en koordineringsgruppe eller et utvalg.

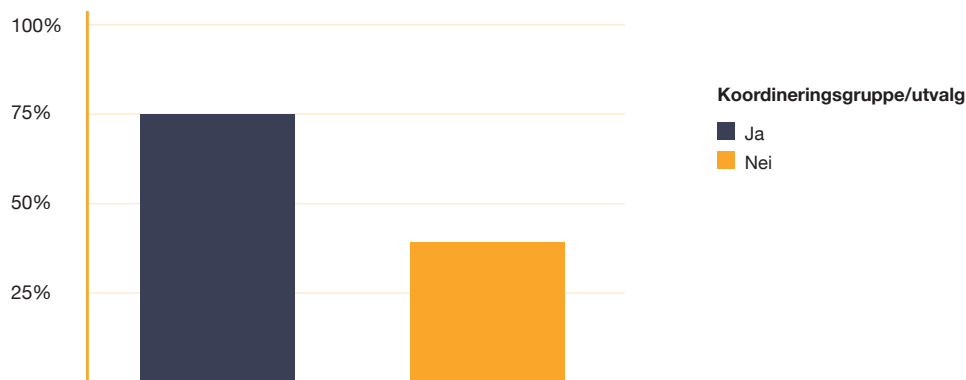
Det kan også tenkes at institusjoner som har utarbeidet en handlingsplan, i større grad også har utvalg eller koordineringsgrupper. Dette undersøker vi i figur 6 nedenfor, som til venstre viser andel institusjoner med et utvalg eller en koordineringsgruppe, fordelt etter hvorvidt de har en handlingsplan. Diagrammet til høyre viser det omvendte: andel institusjoner med handlingsplaner, fordelt etter hvorvidt de har et utvalg eller en koordineringsgruppe.

Figur 6: Andel institusjoner i utvalget med utvalg/koordineringsgruppe, fordelt etter hvorvidt de har handlingsplan eller ikke.



N=24 (18 institusjoner med handlingsplan og koordineringsgruppe, 6 institusjoner uten sentral handlingsplan med koordineringsgruppe).

Andel institusjoner i utvalget med handlingsplan, fordelt etter hvorvidt de har utvalg/koordineringsgruppe eller ikke.



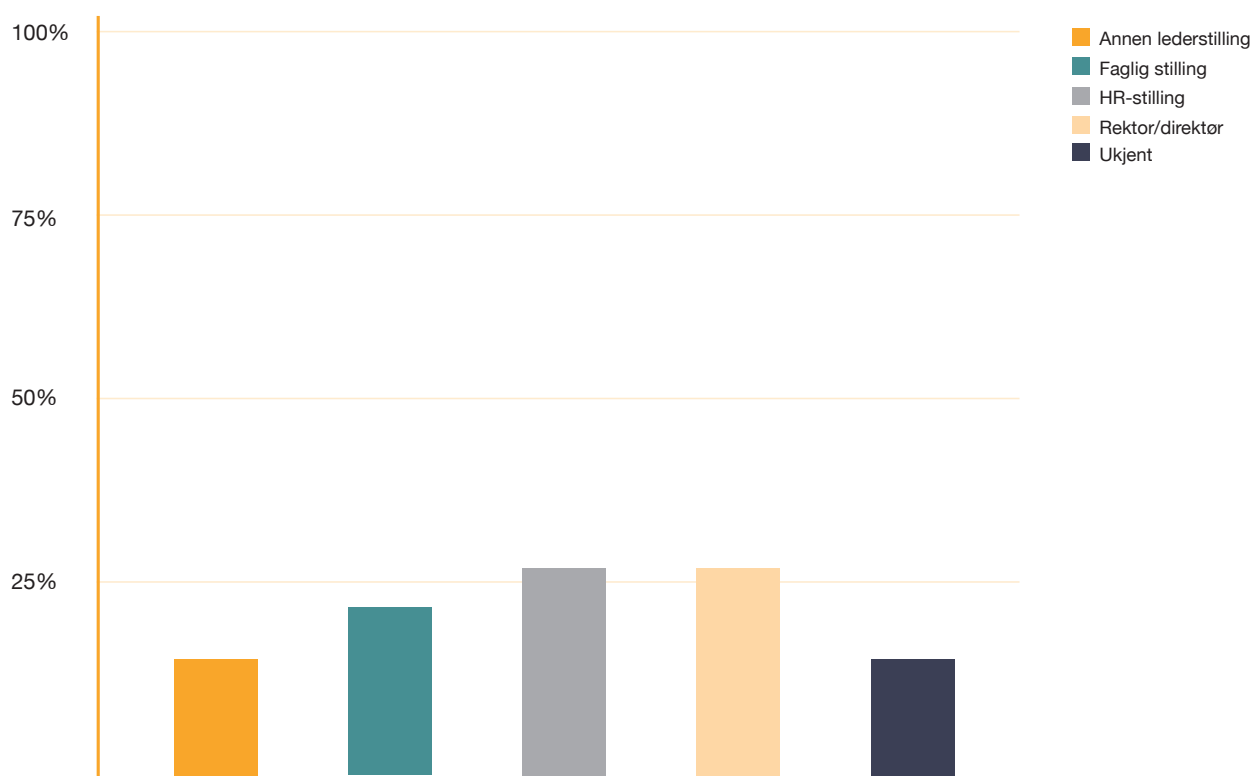
N=27 (18 Institusjoner med koordineringsgruppe/utvalg og sentral handlingsplan, 9 institusjoner uten koordineringsgruppe/utvalg med sentral handlingsplan).

Av institusjoner i utvalget som har en sentral handlingsplan, har flertallet (64,3 %) også en koordineringsgruppe eller et utvalg. Av de som ikke har en handlingsplan, er det kun 28,6 prosent som har en koordineringsgruppe eller et utvalg. Vi ser en tilnærmet lik fordeling i grafen til høyre. 75 prosent av utvalget som har en koordineringsgruppe eller et utvalg for likestilling og mangfold, har også en sentral handlingsplan, mens kun 39,1 prosent uten koordineringsgruppe eller utvalg har en sentral handlingsplan for likestilling og mangfold.

Det er viktig å påpeke at det ikke er mulig å si noe om årsakssammenheng i figur 6. Det kan være vekselvirkninger mellom de to tiltakene: Det kan være slik at institusjoner etablerer utvalg eller koordineringsgrupper i forbindelse med kartlegging og utarbeidelse av handlingsplaner, eller at oppnevnelser av utvalg kommer som følge av nye handlingsplaner.

Det ble også stilt to ulike spørsmål angående hvem som leder koordineringsgruppen eller utvalget for likestilling og mangfold ved institusjonene. Det første var et lukket spørsmål: «Ledes utvalget av rektor (UH-sektor) eller direktør (instituttsektor)?» Her hadde respondentene mulighet til å svare «Ja», «Nei» eller «Vet ikke». Det andre spørsmålet var et åpent tekstspørsmål: «Hvilken stilling har leder av utvalget?» Svarene på disse to spørsmålene har jeg gruppert i fire dekkende kategorier, og figur 7 nedenfor viser hvilken stillingstype lederen for de ulike utvalgene eller koordineringsgruppene for likestilling og mangfold har.

Figur 7: Hvem leder utvalget for likestilling og mangfold?

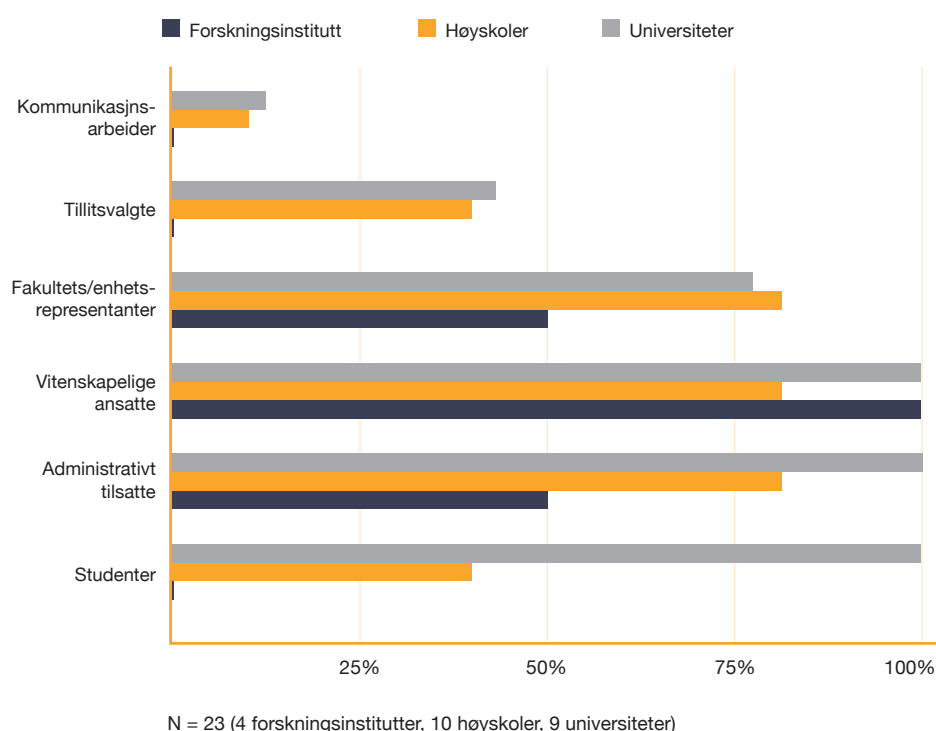


N = 23 (3 annen lederstilling, 5 faglig stilling, 6 HR-stilling, 6 rektor/direktør, 3 ikke svart)

Figur 7 viser at det i utvalget er like vanlig at rektor (UH-sektoren) eller direktøren (instituttsektoren) leder utvalget (26,1 %), som at det er en person som er ansatt i en HR-stilling (26,1 %). Deretter er det vanligste at det er noen i en faglig stilling (21,7 %) som leder utvalget, og minst vanlig er det at en person i en annen type lederstilling er leder av utvalget (13,0 %). En «annen lederstilling» kan være instituttleder, prorektor eller lignende. 13 prosent av respondentene har ikke svart på hvem som leder utvalget.

Respondentene fikk også mulighet til å svare på spørsmålet «Hvilke funksjoner/roller har medlemmene i utvalget?». Dette var et lukket spørsmål der deltakerne kunne krysse av for flere aktuelle kategorier av stillinger. Søylene viser andelen respondenter ved ulike institusjoner som har krysset av for hver kategori.

Figur 8: Roller representert i utvalgene, på tvers av institusjoner.

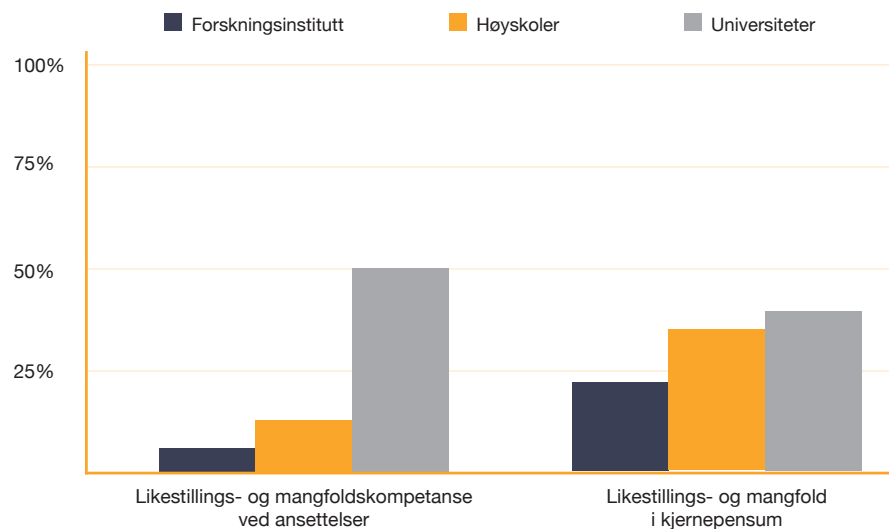


Basert på denne undersøkelsen er det overordnet sett administrativt ansatte, vitenskapelig ansatte, fakultets-/enhetsrepresentanter og studenter som oftest er representert i utvalg eller koordineringsgrupper. Det er noe variasjon mellom de ulike typene institusjoner. I utvalget svarte respondentene ved universitetene at studenter, administrativt ansatte, vitenskapelig ansatte og representanter fra fakulteter/enheter ofte er representert i utvalgene. I litt færre enn halvparten av tilfellene svarte de at også tillitsvalgte er representert, og et fåtall oppgir at kommunikasjonsmedarbeidere sitter i utvalgene. Respondenter ved høyskolene oppgir alle funksjoner noe sjeldnere, og de skiller seg fra universitetene ved at studenter i færre enn halvparten av tilfellene sitter i utvalg. Naturlig nok har ingen av forskningsinstituttene studenter representert i utvalgene sine.

Hvordan jobbes det med likestilling og mangfold på ledelsesnivå?

Lederutvikling er et tredje sentralt aspekt for å sikre likestilling og mangfold ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter. I spørreundersøkelsen ble det stilt to spørsmål om likestillings- og mangfoldskompetanse blant ledere. Det første spørsmålet var: «Er kompetanse på likestilling og etnisk mangfold et krav ved ansettelse av ledere ved din institusjon?» Det andre spørsmålet var: «Er kompetanse på likestilling og mangfold inkludert i kjernepensum i lederutviklingstiltak/kurs på din institusjon?» Figuren nedenfor viser hvordan respondentene ved ulike institusjoner svarte på disse spørsmålene.

Figur 9: Krav til likestillings- og mangfoldskompetanse blant ledere fordelt etter type institusjon.



N = 45 (18 forskningsinstitutter, 17 høyskoler, 10 universiteter)

Figuren ovenfor viser overordnet at respondentene opplever relativt lite fokus på likestillings- og mangfoldskompetanse på ledernivå hvis vi tar utgangspunkt i ansettelsesprosesser og kursing. Det var kun 8 av 45 (17,7 %) respondenter som svarte at kompetanse på likestilling og etnisk mangfold er et krav i ansettelse av ledere ved deres institusjon. Figuren viser at dette i hovedsak gjelder universiteter (50 %).

Basert på undersøkelsen er det noe større fokus på å inkludere likestilling og mangfold i kjernepensum av lederutviklingstiltak eller kurs ved institusjonene. 14 av 45 (31,1 %) respondenter svarte at kompetanse på likestilling og mangfold er inkludert i kjernepensum, og her er det en noe jevnere fordeling på tvers av institusjonene. 40 prosent av universitetene, 35,5 prosent av høyskolene og 22,2 prosent av forskningsinstituttene har inkludert likestilling og mangfold i kjernepensum.

I tekstsvarene er det flere av respondentene som fremhever viktigheten av lederutvikling for å sikre kjønnsbalanse og mangfold, men også utfordringer med å finne løsninger for hvordan dette skal tematiseres på en god

måte. Under spørsmålet «Har dere andre kommentarer til lederutvikling og likestilling/mangfold?» skrev en respondent som arbeider ved et universitet, følgende:

Likestilling og mangfold bør styrkes i lederutvikling og være grunnpensum for ledere. Statistikk og oversikt er viktige verktøy.

(Respondent ved universitet)

En annen respondent ved en høyskole svarte:

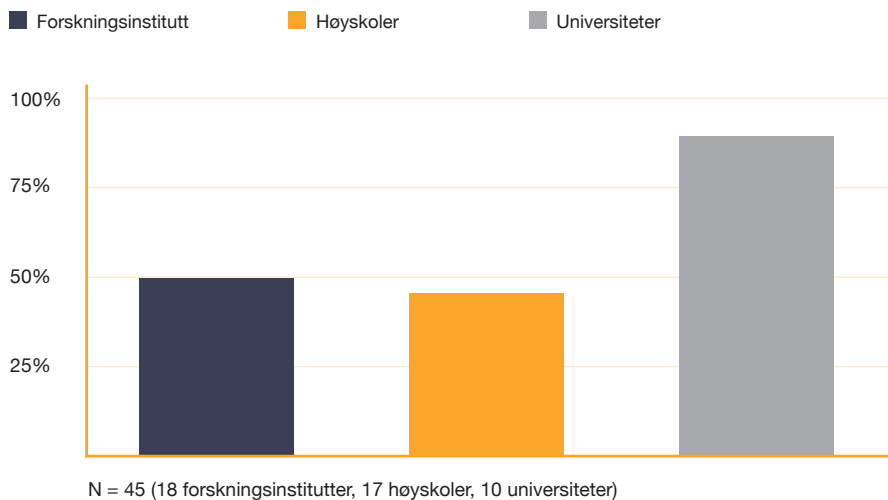
Dette fokuset må være en rød tråd i alt vi gjør. Det er ikke noe som bare kan løftes av og til, for eksempel gjennom årlig rapportering. Dette må hensynstas allerede fra når vi lyser ut en stilling. Hvordan lyser vi ut, hva vektlegger vi, hvordan sikre et mangfold i enhetene og gjennom undervisningen vi foretar oss. (Respondent ved høyskole)

Disse tekstsvarene gjenspeiler funn fra figur 9, som viser at det er relativt lite fokus på likestilling og mangfold i ansettelse av ledere, samt lite fokus på likestilling og mangfold i lederutvikling på tvers av institusjoner i utvalget. Dette er et område flere respondenter ønsker større fokus på, fordi de mener det er sentralt for å oppnå kjønnsbalanse og mangfold i sektoren.

Vi har også undersøkt hvorvidt likestilling og mangfold har vært et tema på styremøter det siste året. Figur 10 viser hvor ofte det har blitt tematisert fordelt etter institusjonstype.



Figur 10: Andelen som har tematisert likestilling og/eller mangfold på styremøtet det siste året, fordelt etter institusjonstype.



Overordnet har over halvparten (26 av 45, 57,7%) av institusjonene tematisert likestilling og/eller mangfold på et styremøte det siste året. Det er kun på 1 av 10 universiteter at det ikke har vært et tema, mens ca. halvparten av forskningsinstituttene og høyskolene (henholdsvis 50% og 47,1%) har tematisert likestilling og mangfold på et styremøte det siste året. Respondentene fikk også muligheten til å utdype hva slags temaer som ble drøftet. Her var det ingen representanter fra forskningsinstitutter som svarte, men respondentene ved høyskoler og universiteter svarte i hovedsak at det dreide seg om kjønnsbalanse, seksuell trakassering og etnisk mangfold. Dette kan eksemplifiseres med følgende to sitater:

I styret har man diskutert arbeidet med [kjønnsbalanse], trakassering, seksuell trakassering, [og] språkpolicy for å tilrettelegge for internasjonalt arbeidsmiljø. (Respondent ved høyskole)

Arbeid med forebygging og håndtering av seksuell trakassering. Det ble lagt fram et større arbeid, samt en egen retningslinje. Likestillingsrapporten vedlegges årsplanen og det kommer ofte spørsmål knyttet til den på styremøte om årsplanen. Behandling av sak om praksis rundt foreldrepermisjon for ansatte i forskerstillinger.

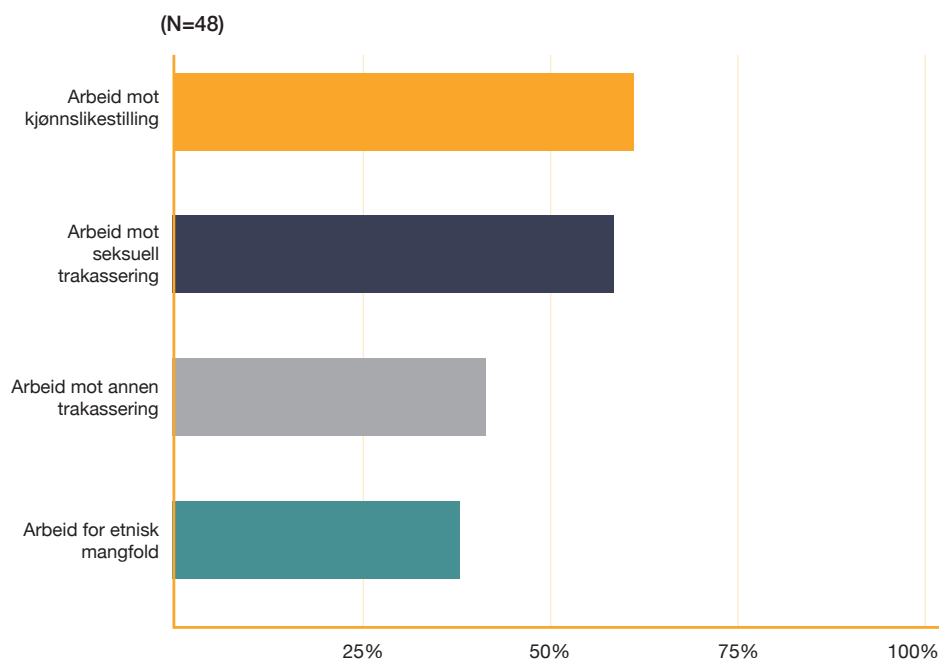
(Respondent ved universitet)

I neste del skal vi se nærmere på hvordan de ulike institusjonene vurderte sitt eget arbeid for likestilling- og mangfold.

Institusjonenes egenvurdering av likestillings- og mangfoldsarbeidet

I denne rapporten har vi også ønsket å kartlegge hvordan de ulike institusjonene vurderte sitt eget arbeid for kjønnsbalanse og mangfold. I spørreundersøkelsen hadde respondentene mulighet til å vurdere sin egen institusjons arbeid langs ulike likestillings- og mangfoldsdimensjoner som «svakt», «middels» eller «bra». I figur 12 vises andelen respondenter som har vurdert arbeidet sitt som «bra».¹¹

Figur 11: Andelen respondenter som har vurdert arbeidet sitt som «bra» langs ulike likestillings- og mangfoldsdimensjoner.

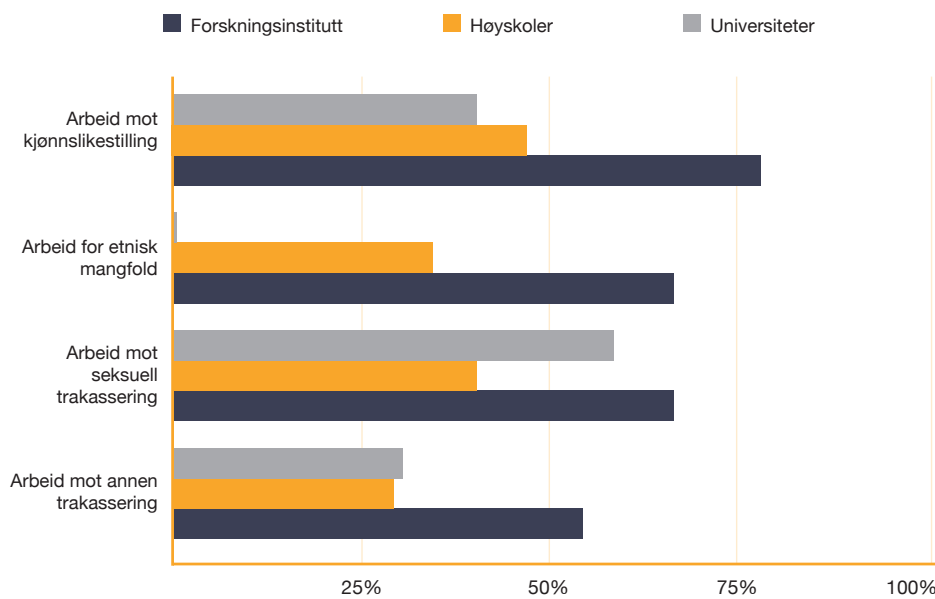


Figuren viser at over halvparten (57,1 %) av respondentene vurderte arbeidet for kjønnslikestilling ved sin institusjon som «bra» (kontra «middels» eller «svakt»), og 55,1 prosent vurderte arbeidet mot seksuell trakassering som «bra». I under halvparten av tilfellene vurderte respondentene arbeidet mot annen trakassering (40,8 %) og arbeidet for etnisk mangfold (38,8 %) som «bra». Dette funnet kan tenkes å reflektere at man i forsknings- og høyere utdanningssektoren lenger har fokusert på kjønnsbalanse enn på for eksempel etnisk mangfold. Flere av likestillings- og mangfoldstiltakene er også spesifikt knyttet til kjønnsbalanse, slik som for eksempel BALANSE-programmet, som støtter opp om forskningsinstitusjoners arbeid for å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning (Norges forskningsråd, 2018). Det er samtidig viktig å påpeke at det i fremtidige undersøkelser er viktig å nyansere alternativene ytterligere, da «bra», «middels» og «svakt» kan anses som svært grovkornede kategorier.

I figur 13 undersøker vi andelen som vurderte arbeidet sitt som «bra» langs de samme dimensjonene for likestilling og mangfold, på tvers av institusjonstype.

¹¹ Spørsmålsformulering i undersøkelsen: «Hva er din vurdering av egen institusjons arbeid på følgende felt: seksuell trakassering, arbeid mot trakassering på øvrige grunnlag, arbeid for likestilling mellom kjønnene blant ansatte, arbeid for etnisk mangfold blant ansatte?» Respondentene kunne huke av for «bra», «middels», eller «svakt» på alle de nevnte alternativene.

Figur 12: Andelen som vurderte arbeidet sitt som «bra» langs sentrale dimensjoner for likestilling- og mangfold, fordelt etter type institusjon.



N = 45 (18 forskningsinstitutter, 17 høyskoler, 10 universiteter)

Figuren ovenfor viser som forventet et lignende mønster som figur 11. Respondenter på tvers av institusjonstype opplever at de arbeider godt med kjønnslikestilling og seksuell trakassering. Uavhengig av institusjon er de også mer tilbakeholdne i sine vurderinger av arbeidet for etnisk mangfold og annen trakassering. På samme tid viser figuren at forskningsinstituttene i utvalget gjennomgående er mer positive i sin egenvurdering av arbeidet.

Over halvparten av respondentene ved forskningsinstituttene svarte at de vurderte arbeidet sitt som «bra» langs alle dimensjonene. De vurderte oftest arbeidet for kjønnslikestilling som «bra» (77,7 %), deretter arbeidet for etnisk mangfold (66,6 %), arbeidet mot seksuell trakassering (66,6 %) og til slutt arbeidet mot annen trakassering (55,5 %).

Høyskolene og universitetene i dette utvalget er litt mer tilbakeholdne i sin vurdering av likestillings- og mangfoldsarbeidet som «bra». Under halvparten av respondentene ved høyskolene vurderte arbeidet sitt som «bra» langs alle dimensjoner. Oftest vurderte de arbeidet for kjønnslikestilling som «bra» (47 %), deretter arbeidet mot seksuell trakassering (41,1 %), arbeidet for etnisk mangfold (35,2 %) og til slutt arbeidet mot annen trakassering (29,4 %).

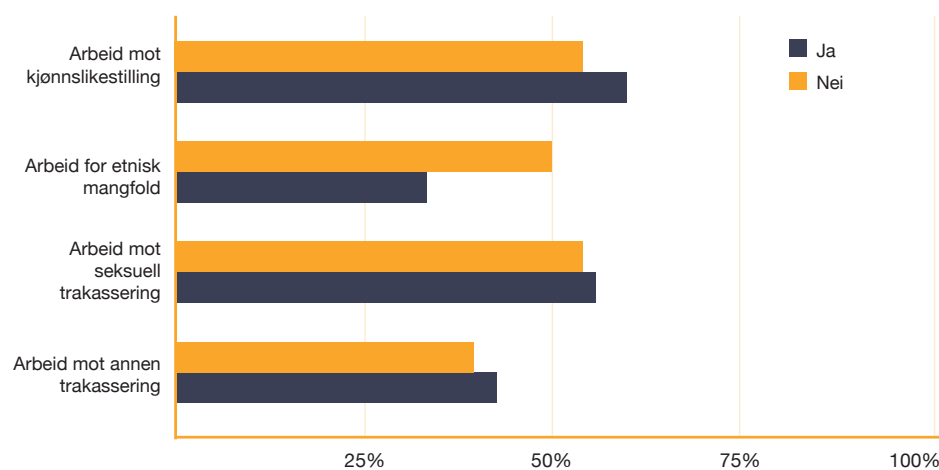
Universitetene på sin side vurderte oftest arbeidet mot seksuell trakassering som «bra» (60 %), deretter arbeidet for kjønnslikestilling (40 %) og til slutt arbeid mot annen trakassering (30 %). Ingen av respondentene som jobber ved universiteter, vurderte arbeidet for etnisk mangfold som «bra».

Som tidligere nevnt har vi i denne undersøkelsen liten dekning for å sammenligne på tvers av institusjonstyper, da spørreundersøkelsen har blitt sendt til en betydelig lavere andel forskningsinstitutter enn høyskoler og universiteter. Det er likevel interessant å merke seg at universitetene – som i over halvparten av tilfellene har sentrale handlingsplaner (som dekker opptil flere diskrimineringsgrunnlag) og koordineringsgrupper, og som diskuterer

likestilling og mangfold på styremøter – i liten grad vurderte arbeidet sitt som «bra». Dette kan muligens forklares med at størrelsen på universitetene bidrar til flere eller andre utfordringer knyttet til likestillings- og mangfoldsarbeidet. Her er det også verd å merke seg at én enkelt respondent har svart på vegne av hele institusjonen. Det er grunn til å anta at det er variasjon i både den enkeltes oppfatning av og oversikt over arbeidet med likestilling og mangfold på et universitet som helhet.

I et forsøk på å undersøke hvorvidt institusjonalisering av sentrale likestillings- og mangfoldstiltak har innvirkning på respondentenes egen-vurdering av arbeidet med likestilling og mangfold, har vi sett på hvordan de med og de uten handlingsplan vurderte arbeidet sitt langs de samme likestillings- og mangfoldsdimensjonene. Figur 13 viser andelen institusjoner med og uten en sentral handlingsplan som vurderte arbeidet sitt som «bra».

Figur 13: Andelen med og uten sentral handlingsplan som vurderte arbeidet sitt som «bra» langs sentrale dimensjoner for likestilling- og mangfold.



N = 48 (28 institusjoner med handlingsplan, 20 institusjoner uten handlingsplan)

Overordnet viser denne figuren at det er relativt små forskjeller mellom institusjoner med og institusjoner uten handlingsplan i vurderingen av eget arbeid som «bra» langs disse dimensjonene. Vi ser at institusjoner med handlingsplan noe oftere enn institusjonene uten handlingsplan vurderte arbeidet sitt som «bra». Unntaket er vurderingen av arbeidet for etnisk mangfold, der flere uten handlingsplan har svart at de vurderte arbeidet sitt som «bra» (47,6 %). I likhet med det vi ser av figur 11 og 12, er institusjoner (med og uten handlingsplan) overordnet oftere fornøyd med arbeidet for kjønnslikestilling og arbeidet mot seksuell trakassering.

Som tidligere nevnt kan disse funnene reflektere hvordan kjønnslikestilling har vært på agendaen i forsknings- og høyere utdanningssektoren lenger enn utfordringer knyttet til etnisk mangfold. Dette kan muligens bidra til å forklare hvorfor andelen som vurderte arbeidet med etnisk mangfold som «bra», er lavere. En annen mulig forklaring kan være at det er vanskeligere å vurdere hvordan man presterer knyttet til etnisk mangfold innad i de ulike institusjonene. I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å «kommentere hvis prioritering av ulike grunnlag i handlingsplan har

vært omdiskutert». En av respondentene som arbeider ved en høyskole, kommenterte:

Det er lite diskutert da alt regnes som relevant og viktig. Men det er vanskelig å «måle» enkelte forhold. For eksempel når vi skal ha fokus på å rekruttere studenter med annen etnisk bakgrunn men ikke får «telle» hvor mange vi klarer å rekruttere da [for eksempel] statsborgerskap er frivillige å oppgi. Vi vil aldri helt vite hvordan vi ligger an.

Slike utfordringer som det denne respondenten påpeker, kan tenkes å påvirke vurderingen av hvor «bra» man gjør det i arbeidet for etnisk mangfold, kanskje spesielt på høyskoler og universiteter. Det er samtidig viktig å påpeke at respondentenes forståelse av «bra» er subjektiv (vurdert av én enkelt respondent) og ikke har blitt spesifisert i denne undersøkelsen. Som tidligere nevnt vil også institusjonenes størrelse gjøre det vanskeligere å gi en samlet vurdering av arbeidet for likestilling og mangfold.

Respondentens svar tydeliggjør også hvordan de ulike respondentene kan ha hatt ulike etniske minoriteter (internasjonalt mobile forskere, innvandrere eller norskfødte med innvandrerbakgrunn) i tankene da de svarte på dette spørsmålet.

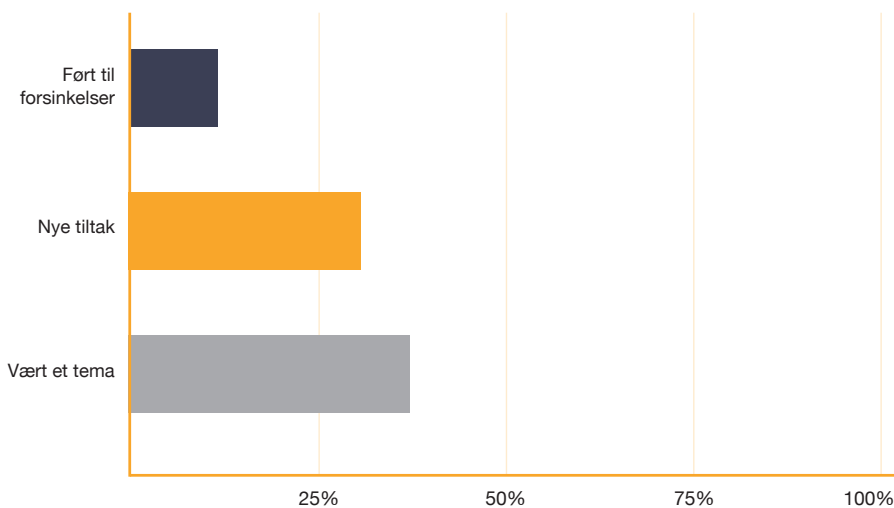


Har koronapandemien hatt betydning for likestillings- og mangfoldsarbeidet?

Året da denne undersøkelsen ble gjennomført, 2020, har i stor grad vært preget av den globale koronapandemien. Nedstengingen og kravene om sosial distansering har ført til at nærmest alle institusjoner har måttet legge om sin virksomhet i større eller mindre grad. Det var derfor ønskelig å undersøke om pandemien har rettet søkelyset bort fra likestillings- og mangfoldsarbeidet i de ulike institusjonene, ettersom vi tidligere har sett at temaet ofte må vike når mer akutte problemstillinger dukker opp (Skjeie & Teigen, 2003).

Figur 14 nedenfor viser hvor stor andel av respondentene som rapporterer at pandemien har ført til forsinkelser i det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet og nye tiltak, og hvorvidt likestilling og mangfold har vært et tema under pandemien.¹²

Figur 14: Andelen som har svart at pandemien har hatt en innvirkning på likestillings- og mangfoldsarbeidet langs sentrale dimensjoner. (N=48)

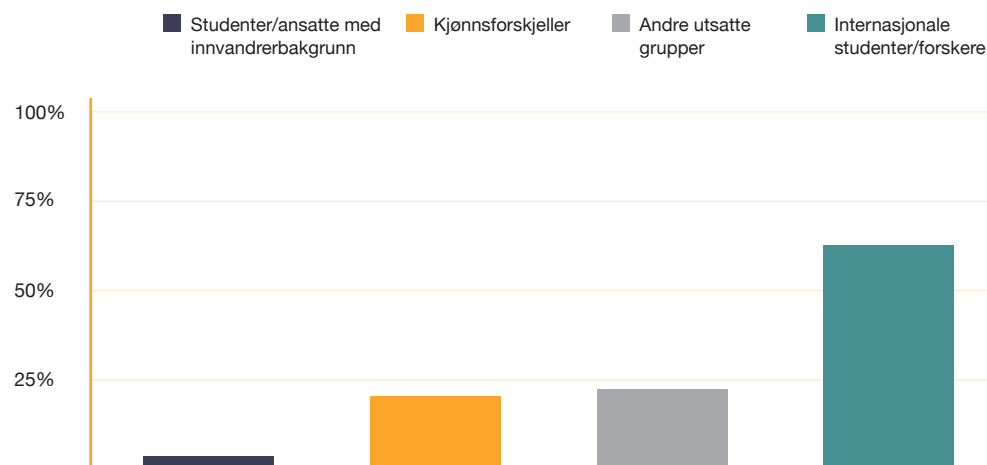


Overordnet viser grafen at respondentene opplever at pandemien har hatt liten innvirkning på likestillings- og mangfoldsarbeidet ved deres institusjoner. Kun 10,2 prosent av dem opplever at pandemien har ført til forsinkelser i planlagt arbeid. Litt over en fjerdedel (30,6 %) opplyser at det har blitt innført nye tiltak rettet mot likestilling og mangfold i forbindelse med pandemien, og om lag en tredjedel oppgir at likestilling og mangfold har vært et tema under pandemien (36,7 %).

¹² Grafen er sammensatt av tre spørsmål fra spørreundersøkelsen: 1) «Har pandemien ført til forsinkelse eller mindre oppmerksomhet i likestillingsarbeidet?» 2) «Har din institusjon satt i gang egne tiltak for å imøtekomme utfordringer knyttet til likestilling/mangfold i denne perioden?» 3) «Har likestilling og mangfold vært et tema under pandemien?»

I figuren nedenfor ser vi hvilke temaer respondentene har svart oftest inngår i institusjonens risikovurdering relatert til koronasituasjonen¹³.

Figur 15: Temaer som oftest inngår i institusjonenes risikovurdering relatert til koronasituasjonen. Andel respondenter som har krysset av for hvert tema. (N=36)



Grafen ovenfor viser at over halvparten av respondentene (55,6 %) svarte at internasjonale studenter og forskeres utfordringer har vært et tema i institusjonenes risikovurdering. Derneft følger andre utsatte grupper (22,2 %) og hvorvidt pandemien har ført til økte kjønnsforskjeller i arbeidslivet (19,4 %). Ettersom respondentene ikke har fått mulighet til å spesifisere hva de mener med «andre utsatte grupper», er det vanskelig å si noe mer spesifikt om dette. Det kan tenkes at respondenter knyttet til ulike institusjoner har tillagt denne kategorien ulik betydning. Respondenter fra UH-sektoren kan ha ment studenter på grunn av bosituasjon. Det kan også tenkes at noen har tolket dette som midlertidig ansatte, men det er rimelig å anta at kategorien i alle fall innbefatter ansatte og studenter i risikogrupper.

Det er også viktig å fremheve at respondentene kun hadde mulighet til å huke av én kategori på dette spørsmålet. Det kan hende at fordelingen i figur 15 hadde sett annerledes ut hvis det hadde vært mulig å huke av på flere svaralternativer. Dette underbygges av tekstsvarene til respondentene. Her skriver flere, på tvers av type institusjon, om bekymringer knyttet til internasjonale forskere og studenter, samt kvinners stilling i arbeidsmarkedet. En respondent ved et forskningsinstitutt skrev følgende:

Vi var opptatte av utenlandske medarbeidere og deres psykososiale situasjon, avstengt fra å reise hjem til familie, og med bekymring for familiens situasjon. Mange utenlandske medarbeidere har også mindre nettverk i Norge enn andre kollegaer. [...] Vi var også opptatte av om kvinnelige medarbeidere på hjemmekontor ville få større omsorgsbelastning enn menn. (Respondent ved forskningsinstitutt)

Andre respondenter fremhever også bekymringer knyttet til ansattes produksjon, ettersom det kan ha en innvirkning på fremtidig karriere.

¹³ Spørsmålsformulering i undersøkelsen: «Inngår noen av følgende temaer i din institusjons risikovurdering relatert til koronasituasjonen?» Respondentene kunne huke av for 1 av 7 forhåndsbestemte kategorier, som jeg har kodet om til 4 dekkende kategorier i analysen.

OPPSUMMERING AV FUNN

Organisering av likestillings- og mangfoldsarbeidet

I rapporten har vi undersøkt hvordan de ulike institusjonstypene i utvalget organiserer arbeidet med likestilling og mangfold langs sentrale dimensjoner som ressursbruk, handlingsplaner, utvalg/koordineringsgrupper og lederutvikling.

- Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid blant institusjonene i utvalget. For eksempel svarer 49 prosent av alle respondentene at institusjonene setter av mindre enn 200 000 kroner til likestillings- og mangfoldsarbeid. Tabell 2 viser imidlertid også at ressursbruk varierer på tvers av institusjonstype og størrelse (se tabell 1). For eksempel har de fleste universitetene, som er de desidert største institusjonene i utvalget, satt av over 2 millioner kroner til likestillings- og mangfoldsarbeid.
- 80 prosent av universitetene, 76,5 prosent av høyskolene og 38,9 prosent av forskningsinstituttene har utarbeidet en sentral handlingsplan for likestilling og mangfold. I dette utvalget mangler med andre ord 2 av 10 universiteter, 4 av 17 høyskoler og 11 av 18 forskningsinstitutter en sentral handlingsplan.
- Handlingsplanene er i omtrent halvparten av tilfellene basert på en forutgående kartlegging, men det er vanskelig å tolke dette resultatet, da vi ikke vet hvordan respondentene har tolket «forutgående kartlegging».



- Det diskrimineringsgrunnlaget som alltid blir inkludert i handlingsplanene på tvers av institusjonene, er kjønn, men også funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell trakassering blir ofte inkludert.
- Det er kun 25 prosent (7 av 28) av institusjonene i utvalget med handlingsplan som har utarbeidet en handlingsplan på lokalt nivå. Det er grunn til å tro at lokale handlingsplaner på fakultets- eller enhetsnivå er mest relevant for store institusjoner. Blant universiteter, der vi kan anta at slike lokale handlingsplaner er relevante, har 2 av 8 med sentral handlingsplan ikke utarbeidet lokale handlingsplaner.
- Omtrent halvparten (51,1 %, 23 av 45) av institusjonene har en koordineringsgruppe eller et utvalg for likestilling og mangfold. Resultatene viser også at det er samvariasjon mellom det å ha et utvalg eller en koordineringsgruppe og det å ha utarbeidet en sentral handlingsplan.
- Det er oftest rektor/direktør (26,1 %) eller en ansatt i en HR-stilling (26,1 %) som leder slike utvalg eller koordineringsgrupper.
- 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. Fem av disse er universiteter. 31,1 prosent (14 av 45) svarte at kompetanse på likestilling og mangfold er inkludert i kjernepensum til lederutviklingstiltak/kurs ved institusjonen.
- Respondentene etterspør flere tiltak knyttet til likestillings- og mangfolds-kompetanse i ansettelse av ledere og lederutvikling.
- Over halvparten (57,7 %) av institusjonene i utvalget har tematisert likestilling og/eller mangfold på styremøter det siste året. I tekstvarene kom det frem at de i hovedsak hadde tematisert kjønnsbalanse, seksuell trakassering og etnisk mangfold.

Analysen viser at blant dem som har svart på undersøkelsen, har universitetene i større grad enn høyskolene og forskningsinstituttene institusjonalisert arbeidet med likestilling og mangfold. På grunn av begrensninger ved undersøkelsen (se Data og metode) har vi likevel ikke mulighet til å generalisere dette funnet. Det er heller ikke nødvendigvis ønskelig å sammenligne arbeidet til disse institusjonene, da det er stor variasjon internt ved de ulike institusjonene. Forskningsinstituttene er i tillegg substansielt forskjellige fra UH-institusjonene ved at de for eksempel er underlagt et annet lovverk. Det kan også tenkes at størrelsen på institusjonene vil føre til variasjon i behovet for ulike typer tiltak.

Institusjonenes egenvurdering av likestillings- og mangfoldsarbeidet

Analysen av institusjonenes egenvurdering knyttet til likestillings- og mangfoldsarbeid viser følgende:

- Over halvparten av respondentene på tvers av institusjonstype vurderte arbeidet for kjønnslikestilling og mot seksuell trakassering ved egen institusjon som «bra» (henholdsvis 57,1 % og 55,1 %).
- Ingen respondenter som arbeider ved universiteter, vurderte arbeidet sitt for etnisk mangfold som «bra».
- Sett bort fra ett unntak (arbeid for etnisk mangfold) vurderte institusjoner med handlingsplan arbeidet med likestilling og mangfold ved egen institusjon oftere som «bra» enn de uten handlingsplan. Her er det imidlertid svært små forskjeller.
- Institusjoner uten handlingsplan vurderte oftere arbeidet for etnisk mangfold som «bra» enn institusjoner med handlingsplan.
- I tekstsvarene fremkommer det at noen respondenter opplever at det er noe vanskelig å vurdere progresjonen i arbeidet for etnisk mangfold. En begrensning ved disse analysene er at man ikke har gjort et tydelig skille i undersøkelsen mellom internasjonalt mobile forskere og norskfødte med innvandrerbakgrunn eller mellom studenter og ansatte.



Koronapandemiens innvirkning på likestillings- og mangfoldsarbeidet

Koronapandemien ser ikke ut til å ha medført store endringer i det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet, uavhengig av institusjonstype:

- Kun 10,2 prosent av respondentene opplever at pandemien har ført til forsinkelser i planlagt arbeid med likestilling og mangfold ved deres institusjoner.
- I underkant av en tredjedel (30,6 %) opplyser at det har blitt innført nye tiltak rettet mot likestilling og mangfold i forbindelse med pandemien.
- Mer enn en tredjedel (36,7 %) oppgir at likestilling og mangfold har vært et tema under pandemien.
- På tvers av institusjoner har flertallet fremhevet internasjonale studenter og forskere som en spesielt sårbar gruppe under pandemien, deretter andre utsatte grupper. Respondentene uttrykker også bekymring for hvordan pandemien påvirker kvinners arbeidsvilkår.



IMPLIKASJONER AV FUNN

Funnene fra denne rapporten antyder at det er behov for å styrke likestillings- og mangfoldsarbeidet ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, og kanskje særlig ved mindre institusjoner. Disse har færre ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeidet og dermed også færre øremerkede stillinger til dette arbeidet. Det er samtidig viktig å ta høyde for at ulikhet i størrelse og ressurser kan føre til behov for ulike tiltak. Til tross for at forskningsinstituttene er mindre og derfor har færre ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeidet, vurderer de arbeidet sitt som «bra» i over halvparten av tilfellene og langs alle likestillings- og mangfoldsdimensjonene. Evalueringen av ulike tiltak knyttet til ulike institusjonstyper bør undersøkes nærmere i fremtidige studier.

Resultatene fra undersøkelsen peker også i retning av at det er behov for å styrke arbeidet med likestillings- og mangfoldskompetanse blant ledere ved institusjonene, og respondentene etterspør flere kurs for personer som jobber med likestilling og mangfold i forskning og høyere utdanning.



I lys av funnene fra denne rapporten vil vi også fremheve behovet for mer systematiske undersøkelser av arbeidet med likestilling og mangfold i akademia, og da særlig på følgende områder:

- På et overordnet plan er det behov for mer systematisk forskning på diskriminering og maktmisbruk ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter (jf. AYF, 2019; Erdal & Midtbøen, 2019; Maxima-Metzoni mfl., 2016). Spesielt er det behov for undersøkelser som belyser erfaringene til ansatte og studenter knyttet til diskriminering og (seksuell) trakassering.
- Det trengs mer kunnskap om verdien av sentrale likestillings- og mangfoldstiltak, slik som handlingsplaner, ved ulike type institusjoner. Et bedre kunnskapsgrunnlag knyttet til effekten av ulike tiltak kan føre til et målrettet arbeid som tar hensyn til de ulike institusjonenes utfordringer.
- Vi trenger også en bedre forståelse for hvordan institusjonene forvalter ressurser knyttet til likestillings- og mangfoldsarbeid. Hvordan brukes pengene som er satt av til dette arbeidet, og hvordan arbeider de som har likestillings- og mangfoldsarbeid som en del av sin stillingsbeskrivelse? Altså: Vi trenger mer kunnskap om hvordan likestillings- og mangfoldsarbeid utføres i praksis ved de ulike institusjonene.
- Funn fra rapporten viser at under halvparten av institusjonene i utvalget vurderte arbeidet for etnisk mangfold som «bra» versus «middels» eller «svakt». Det er behov for mer forskning som belyser utfordringene med arbeidet for etnisk mangfold. I disse studiene er det avgjørende at man får frem utfordringene for de ulike grupperingene under fellesbetegnelsen «etnisk mangfold»: innvandrere, internasjonalt mobile forskere og norskfødte med innvandrerbakgrunn.
- Koronapandemien sett i lys av vår undersøkelse har ikke hatt noen stor innvirkning på det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet, uavhengig av institusjonstype. Vi har imidlertid ikke undersøkt hvordan ansatte og studenter ved ulike institusjoner har opplevd arbeidssituasjonen sin i denne perioden. Dette er nødvendig for å få en helhetlig forståelse av hvilke kjønns- og mangfoldsimplikasjoner pandemien har hatt ved de ulike institusjonene.

Dette er bare noen av temaene vi trenger mer kunnskap om, og som vil gi et bedre grunnlag for å nå målene om likeverdig behandling i norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner.

FORFATTERBIOGRAFI

Sabina Tica er doktorgradsstipendiat i sosiologi ved Universitetet i Oslo. Ticas doktorgradsprosjekt handler blant annet om innvandringsrelatert mangfold i den norske kulturbransjen. Forskningsinteressene hennes omfatter kulturell og politisk deltakelse blant minoriteter, sosial ulikhet, og rasisme.



LITTERATURLISTE

- Ablett, A., Baltzersen, I., Benammar, H., Korjenic-Hansen, L., Ihle, A., Nicolaisen, R. C., & Rönnbäck, S. (2020, 11. august). KHiO må ha mangfold i perspektiver, uttrykk, studenter og stab. *Morgenbladet*. <https://morgenbladet.no/ideer/2020/08/khio-ma-ha-mangfold-i-perspektiver-uttrykk-studenter-og-stab>
- AYF. (2019). Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge. Akademiet for yngre forskere. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Brandser, G., & Sümer, S. (2016). Farefull ferd mot toppen: Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen (Rapport 3 - 2016). Rokkansenteret. https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/rapport_3-2016_brandser_og_sumer_0.pdf
- Bucher, T. (2020). Pensumkvaler: Om avkolonisering, mangfold og akademisk frihet. *Norsk medietidsskrift*, 27(03), 1–7. <https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2020-03-06>
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H., & Rafnsdóttir, G. L. (2020). Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. *European Sociological Review*. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Drange, I., & Orupabo, J. (2021, 5. februar). Er norsk academia egentlig så mangfoldig? *Khrono*. <https://khrono.no/er-norsk-akademia-egentlig-sa-mangfoldig/552163>
- Erdal, M. B., Knutsen, C. H., & Midtbøen, A. H. (2019). Internasjonalisering, mangfold og diskriminering i norsk akademia. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 36(03), 288–295. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2019-03-11>
- Erdal, M. B., & Midtbøen, A. H. (2018, 5. november). Det mangfoldige akademiet. *Khrono*. <https://khrono.no/a/247096>
- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L., & Larsen, E. H. (2019). Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren. (NIFU-Rapport 2019:10). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2608244>
- Gunnes, H., Nordby, P., Næsheim N., H., & Wiig, O. (2017). Mer mangfoldstatistikk: Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Revidert utgave (NIFU Arbeidsnotat 2017:4). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2437152>
- Gunnes, H., & Steine, S. F. (2020). Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia. (NIFU-innsikt 2020:17). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2720241>
- Kunnskapsdepartementet. (2020, 18. desember). Tildelingsbrev til universiteter og høyskoler 2021. Regjeringen. https://www.regjeringen.no/no/dokument/dep/kd/anbud-konsesjoner-og-brev/brev/utvalgte_brev/2021/tildelingsbrev-til-universiteter-og-hoyskoler-2021/id2814544/
- Langford, M., Aguilar-Støen, M. C., Carlson, A., Gross, L., & D'Amico, G. (2019). Fra internasjonalisering til mangfold. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 36(01), 85–93. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2019-01-09>
- Lie, T. (2018, 16. september). Steile fronter i debatten om avkolonisering av akademia. *Khrono*. <https://khrono.no/a/237372>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Mangset, M., & Teigen, M. (2019, 10. juni). Endelig likestilling i akademia? *Aftenposten*. <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/wp5O8P/endelig-likestilling-i-akademia-marte-mangset-og-mari-teigen>

- Maximova-Metzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, A. L., Røsdal, T., & Vabø, A. (2016). "Å være utlending er ingen fordel": Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia (AFI-Rapport 2016:3). <https://www.nifu.no/publications/1355805/>
- Nielsen, W. M. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nielsen, W. M. (2017). Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), 295–318. <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1147066>
- Nielsen, W. M. (2018). Scientific Performance Assessments Through a Gender Lens: Science & Technology Studies, 31(1), 2–30. <https://doi.org/10.23987/sts.60610>
- NORDICORE. (2019). NORDICORE's annual report 2019 (Årsrapport 2019). <https://www.samfunnsforskning.no/core/english/news/2020/-nordicore-s-annual-report.html>
- Norges forskningsråd. (2018). Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse - BALANSE. (Programplan 2017-2022). <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254033841087.pdf>
- NOU 2011: 8. (2011). Struktur for likestilling. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/?ch=1>
- NOU 2012: 15. (2012). Politikk for likestilling. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/?ch=1>
- Pedersen, V., Vanebo, M., Veiden, A., Andresen, A. I., & Kallestein, E. (2020, 2. august). Identitetspolitikk erstatter undervisning og fagmiljø på Kunsthøgskolen i Oslo. *Morgenbladet*. <https://morgenbladet.no/ideer/2020/08/identitetspolitikk-erstatter-undervisning-og-fagmiljo-pa-kunsthogskolen-i-oslo>
- Rice, C., & Zachariassen, H. (2020, 30. oktober). Nå krever EU likestillingsplan for å gi midler. *Kifinfo*. <http://kifinfo.no/nb/2020/10/na-krever-eu-likestillingsplan-for-gi-midler>
- Seierstad, C., & Healy, G. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: A distant dream? *Work, Employment and Society*, 26(2), 296–313. <https://doi.org/10.1177/0950017011432918>
- Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk. Gyldendal.
- Skjeie, H. (2012, 25. september). Likestillingsutvalget ved utvalgsleder Hege Skjeie [Presentasjon ved pressekonferanse]. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/skjeieutvalget/september_2012/presentasjon_hege_skjeie.pdf
- Steine, S. F., Gunnes, H., & Wendt, K. (2020). Kjønnbalanse blant forskere i norsk akademia. (NIFU-innsikt 2020:18). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2720499>
- Teigen, M., & Skjeie, H. (2017). The Nordic gender equality model. I O. Knutsen (Red.), *The Nordic Models in Political Science. Challenged but Still Viable?* (s. 125–147). Fagbokforlaget.
- Universitets- og høyskoleloven. (2005). Lov om universiteter og høyskoler (LOV-2005-04-01-15). Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15>
- Universitets- og høyskolerådet. (2020, 1. september). Medlemsinstitusjoner og medlemskriterier – Universitets- og høyskolerådet. Universitets- Og Høyskolerådet. <https://www.uhr.no/om/medlemmer-og-medlemskriterier/>

kifinfo¹

www.kifinfo.no

Formidler nyheter, forskning og verktøy om kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Følg oss også på Twitter og Facebook.

ISBN 978-82-303-5026-3



Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning