

Likestillings- og mangfoldsarbeidet i forskningsinstitusjonene – nå og fremover

Cathrine Egeland

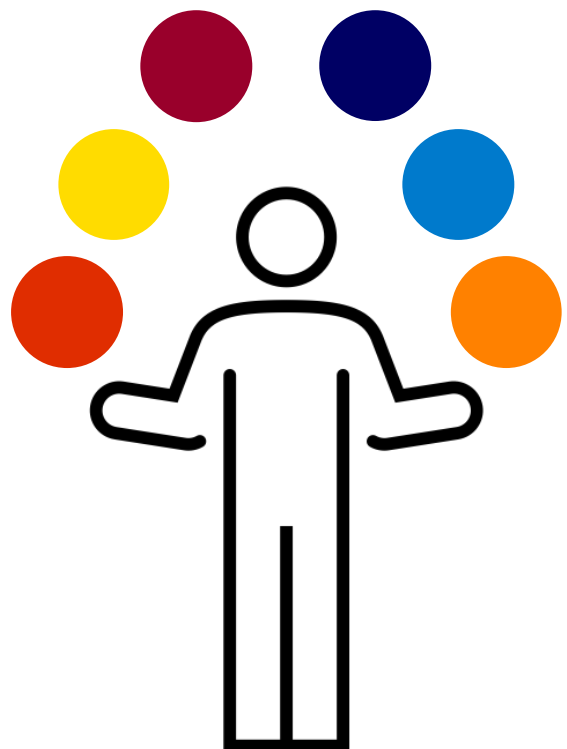
Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet

Hva er de viktigste organisatoriske grepene som kan tas for å oppnå bedre kjønnsbalanse og mangfold ved institusjonene i universitets-, høgskole- og forskningssektoren? I dette policynotatet adresserer vi organiseringen av likestillings- og mangfoldsarbeidet i sektoren og kommer deretter med noen anbefalinger for den videre utviklingen av arbeidet.

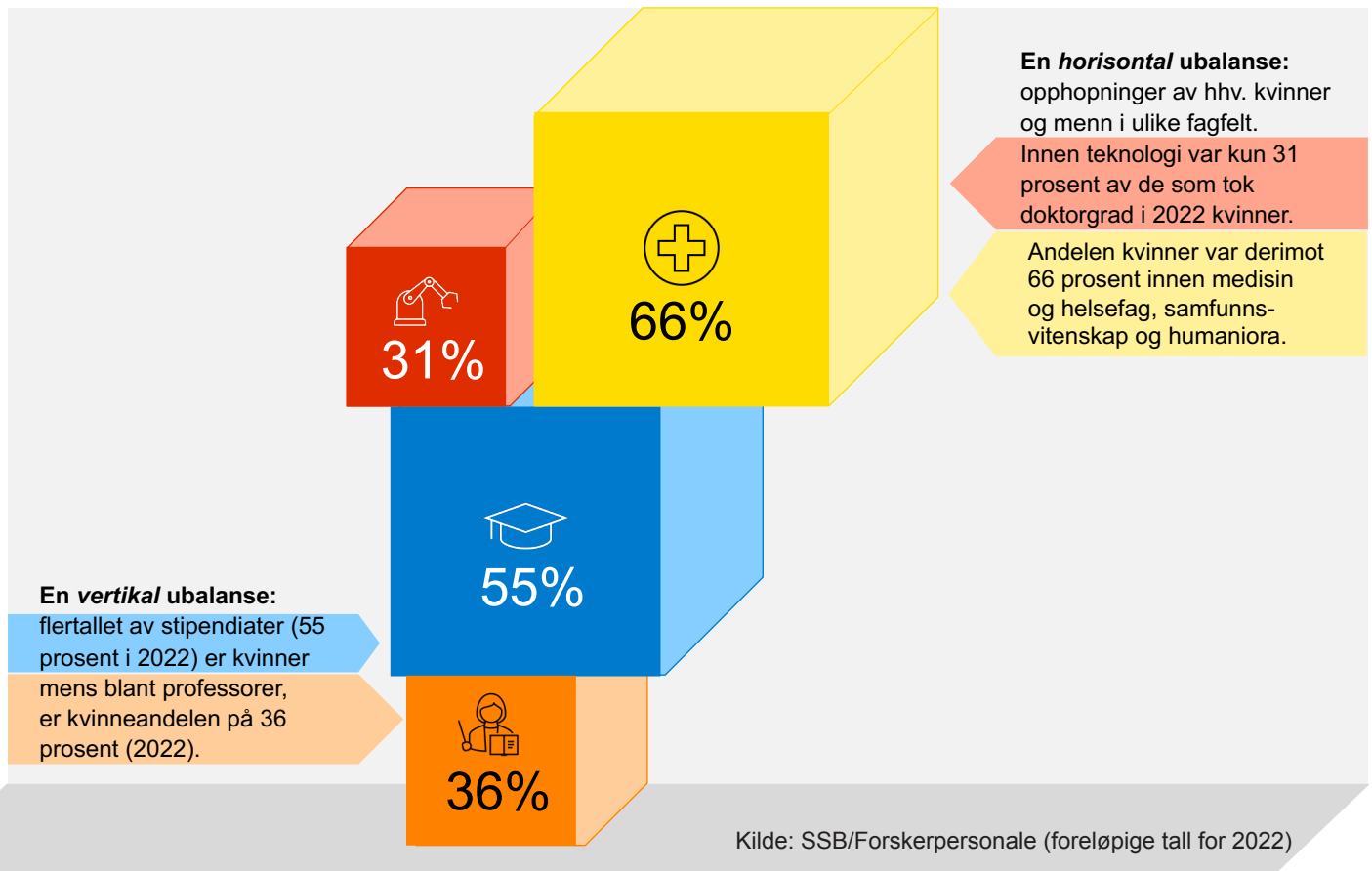
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved seniorforskerne Cathrine Egeland og Ida Drange gjennomførte i 2022 en kvalitativ studie av likestillings- og mangfoldsarbeidet ved fem forskningsinstitusjoner, på oppdrag fra Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen). De fem institusjonene omfattet to forskningsinstitutter, en profesjonshøgskole og to universiteter.

Datagrunnlaget for studien bestod av intervjuer med likestillings- og mangfoldsrådgivere, ledere og vitenskapelig tilsatte, samt ulike dokumenter (rapporter, strategier, handlingsplaner) som ga innsikt i likestillings- og mangfoldsarbeidet slik det foregår i dag og hvilke muligheter og utfordringer som vil kunne bli av betydning for arbeidet fremover.

Funn fra studien er oppsummert i AFI-rapporten *Handlingsrom for kjønnsbalanse og mangfold. Hva preger arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold blant høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner?* (Egeland og Drange 2022). En artikkel basert på studien er også under arbeid.



Utgangspunkt: kjønnsubalanse og manglende mangfold



Institusjonene i universitets-, høyskole- og forskningssektoren er preget av både manglende likestilling, manglende mangfold og manglende inkludering.

Når det gjelder kjønnsubalansen handler dette ikke bare om en vertikal ubalanse hvor flertallet av stipendiater (55 prosent i 2022) er kvinner mens det motsatte er tilfelle når det gjelder professorer, hvor kvinneandelen er på 36 prosent (2022). |

Kjønnsubalansen handler også om en horisontal ubalanse med opphopninger av hhv kvinner og menn i ulike fagfelt. Innen teknologi var kun 31 prosent av de som tok doktorgrad i 2022 kvinner, mens andelen kvinner var 66 prosent

innen medisin og helsefag, samfunnsvitenskap og humaniora.

Mangfold og manglende mangfold kan referere til ulike kategorier som kjønn, etnisitet, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse. Foreliggende statistikk viser at innvandrere og etterkommere av innvandrere utgjorde 32 prosent av forskere og faglig personale i norsk forskning og høyere utdanning i 2021 (SSB 2023). Imidlertid er det samtidig slik at hele 80 prosent av denne gruppen er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet (SSB 2023). Det er altså markant få etterkommere av innvandrere, eller norskfødte med innvandrerforeldre, blant forskerpersonalet, sammenlignet med befolkningen for øvrig.

Rammene for likestillings- og mangfoldsarbeidet



Hva utgjør rammer og betingelser for likestillings- og mangfoldsarbeidet i dag?

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. Dette innebærer at det er noen tiltak institusjonene må ha på plass og noen de kan ha eller legge til rette for.

Det legges juridiske føringer for arbeidet ved at institusjonene i universitets- og høyskolesektoren 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 (2005, § 6-2).

EU og EUs likestillingspolitikk påvirker likestillingspolitikken i Norge, og dermed også arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold i academia¹. Eksempelvis er det slik at selv om bruk av kvoteringstiltak 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

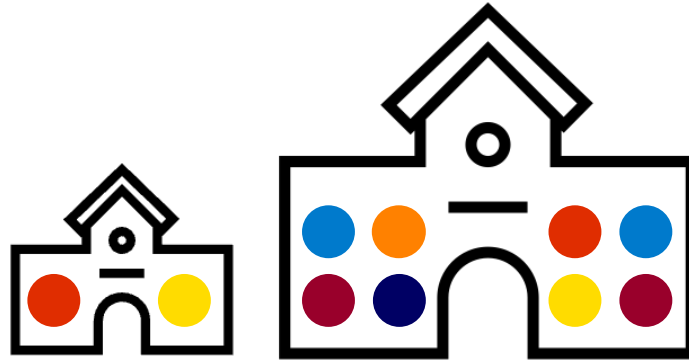
Europa må ha en handlingsplan for kjønnsbalanse (GEP)².

Det legges også føringer i forarbeidet 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 og Horisont Europa. 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 og mangfold på institusjonsnivå i de statlige institusjonene i universitets- og høyskolesektoren i form av for eksempel oppnevnte utvalg, utpekte likestillingsombud eller egne rådgiverstillinger dedikert til arbeidet.

Hva gjøres og hva virker?



De større forsknings- og utdanningsinstitusjonene har mer ressurser å vie arbeid for kjønnsbalanse og mangfold.

I AFIs studie (Egeland og Drange 2022) finner vi at både institusjonenes størrelse, samfunnsoppdrag, profil og strukturelle betingelser påvirker opplevelsen av handlingsrommet for likestillings- og mangfoldsarbeidet i de ulike organisasjonene.

Det er forskjell på hvor store ressurser det kan settes av til arbeidet (Tica 2021). Store universiteter har andre rammebetingelser for virksomheten sin enn hva institutter i instituttsektoren har. Om institusjonene for eksempel har egne, større forskningsmiljøer som har kjønnsbalanse og mangfold på sin faglige agenda, og som kan gjøre bruk av økonomiske virkemidler som ligger i for eksempel BALANSE-programmet vil dette også ha betydning for hvilke tiltak institusjonene prøver ut.

Mens tiltakene som prøves ut ved de ulike institusjonene altså kan være forskjellige er alle underlagt de samme juridiske føringene for arbeidet med å styrke kjønnsbalanse og mangfold og er dermed pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering.

Systematisk arbeid med Aktivitets- og redegjørelsesplikten og handlingsplaner går igjen blant institusjonene. Institusjonene har videre det til felles at de har gjort organisatoriske grep i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold (se side 5). Dette er grep som virker, ifølge ny forskning.

Drange et al 2023 har sett på hvilke tiltak universiteter i Norden benytter seg av for å bedre

kjønnsbalansen blant de ansatte, og hvilke tiltak som har effekt når det gjelder å øke andelen kvinner i professorstillinger. Forfatterne finner at universitetene gjør bruk av en rekke tiltak, men at to typer tiltak peker seg ut som spesielt viktige:

- **Øremerking av finansiering eller stillinger til det underrepresenterte kjønn.**

Dette har en ganske umiddelbar effekt på andelen kvinner eller menn i en stillingskategori.

- **Ha en likestillings- og mangfoldsrådgiver.**

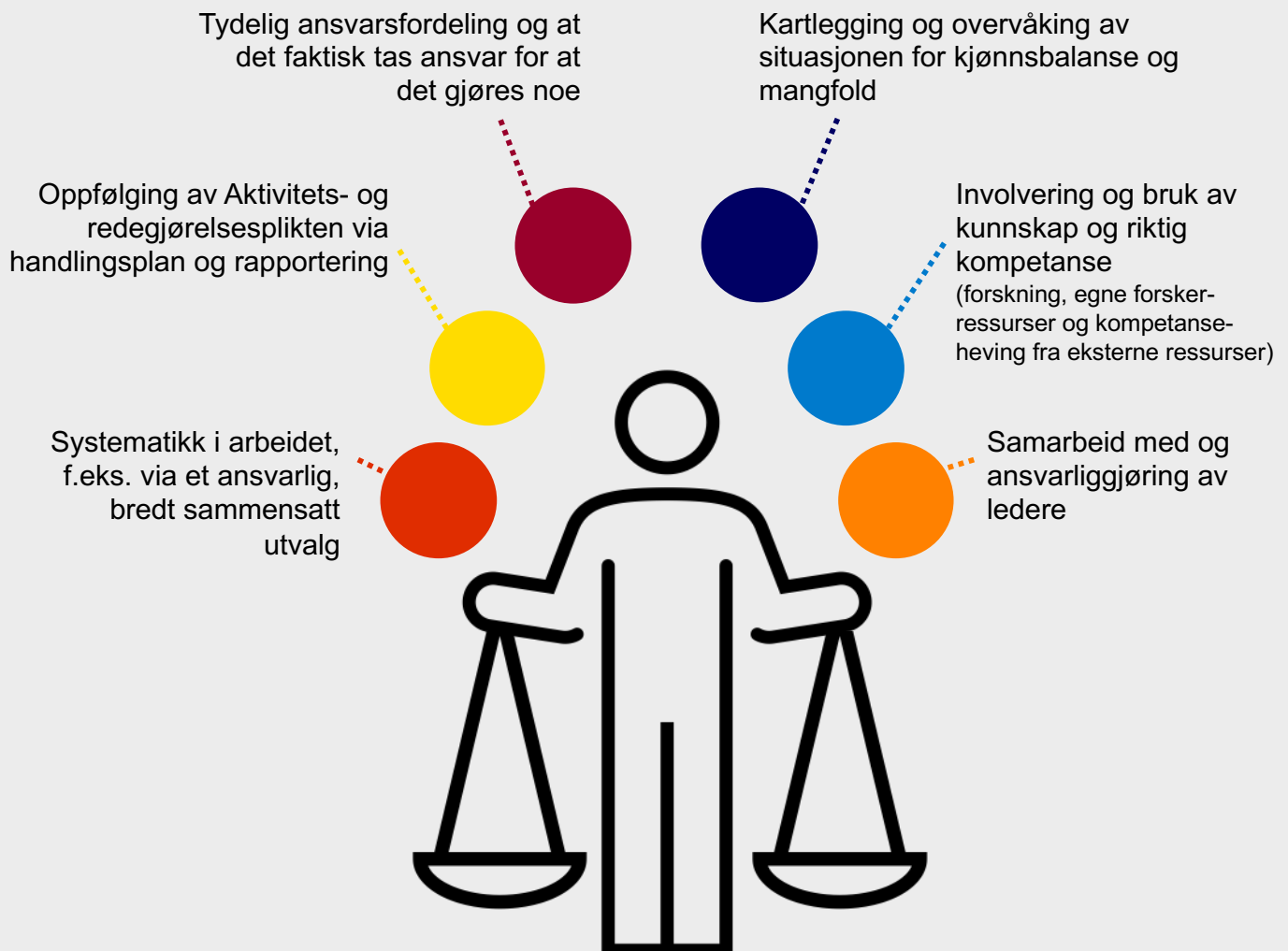
Av alle tiltak som ble studert i Drange et al 2023 var det imidlertid det å ha en likestillings- eller mangfoldsrådgiver som hadde størst effekt for økningen av andelen kvinner i professorstillinger.

Dette er i tråd med tidligere forskning som finner at likestillings- og mangfoldsrådgiveren spiller en viktig rolle når det skal jobbes for kjønnslikestilling i en organisasjon (Dobbin and Kalev 2015) og at dette kan henge sammen med at det å ha en dedikert stilling knyttet til dette arbeidet i seg selv styrker effekten av andre tiltak (Drange et al. 2023) ved å:

- etablere en tydelig organisatorisk struktur for ansvarsfordeling
- spesifisere og sette av ressurser til kartlegging av situasjonen, kunnskap om og gjennomføring av tiltak.

Hvorfor virker det å ha en likestillings- eller mangfoldsrådgiver?

I AFIs studie (Egeland og Drange 2022) kommer det frem at stillingens avgjørende betydning er knyttet til disse organisatoriske grepene:



Handlingsrom for læring – noen utfordringer og anbefalinger

AFIs studie (Egeland og Drange 2022) viser at institusjonene benytter seg av ulike organisatoriske grep i arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold, og at likestillings- og mangfoldsrådgiverne har en nøkkelrolle gjennom å skape systematikk i arbeidet og dermed handlingsrom for læring.

Gjennom en tydelig ansvarsfordeling og systematisk arbeid med for eksempel Aktivitets- og redegjørelsesplikten og likestillings- og mangfoldplaner sørger likestillings- og mangfoldsrådgiverne for kontinuitet i likestillings- og mangfoldsarbeidet ved institusjonene. Dermed blir arbeidet mindre sårbart enn om det kun avhang av engasjerte ledere og ildsjeler. Systematikken og kontinuiteten skaper et handlingsrom for læring; ikke ved at ansatte sendes på kurs for å lære om hva likestilling og mangfold er, men gjennom organisatorisk læring.

AFIs studie viser videre at arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold samtidig preges av at oppmerksomheten i organisasjonene først og fremst knytter seg til vertikal og horisontal kjønnsbalanse, seksuell trakassering (som følge av at også Akademia har kommet i me too-søkelyset) og utfordringer som følger av internasjonalisering (for eksempel språkbarrierer). Utfordringer som ansatte eller studenter med funksjonsnedsettelse eller norskfødte forskerrekutter med innvandrede foreldre møter, står ikke høyt på dagsorden på nåværende tidspunkt. Dette til tross for at statistikken altså viser at for eksempel etterkommere av innvandrere er underrepresentert blant forskerpersonalet, sammenlignet med befolkningen for øvrig. Det samme gjelder såkalte «førstegenerasjonsstudenter». Selv om debatten om klassebakgrunn og akademisk karriere dukker opp fra tid til annen,³ er dette ikke blitt gjenstand for utvikling av kunnskapsbaserte tiltak.

Globalisering har direkte konsekvenser for likestillings- og mangfoldsarbeidet i sektoren: Undersøkelser viser at det er en økning blant andelen kvinner i professorstillinger i Norge med 3 prosentpoeng som følge av internasjonal rekruttering (Wendt, Gunnes, Aksnes 2022). Samtidig kan internasjonalisering og økte krav til mobilitet også føre til fortsatt, og i noen tilfeller forsterket kjønnsulikhet og utsatthet (se for eksempel Jöns 2011, Vabø et al 2014, Pietilä et al 2021). En forskerkarriere er i mange tilfeller ensbetydende med en serie av midlertidige stillinger, preget av utsatthet. Økte krav og forventninger til forskermobilitet kan tvinge unge forskerrekutter – både kvinner og menn – til å velge bort en forskerkarriere (Schaer 2022; Brami et al 2022; Egeland et al, in progress).

Det bør altså settes av ressurser til ytterligere kartlegging og kunnskapsinnhenting som både kan kaste systematisk lys over disse utfordringene og danne grunnlaget for utvidede eller nye organisatoriske grep.

Skal arbeidet for likestilling og mangfold sikres videre kontinuitet og slagkraft anbefaler vi at likestillings- og mangfoldsrådgiverne involveres i både strategi- og policyarbeid knyttet til internasjonalisering, mobilitet og forskerrekutter fremover. Ikke bare fordi det er viktig å sikre at ikke likestillings- og mangfoldsarbeidet havner på siden eller i skyggen av diskusjoner om utfordringene som dagens forskningsorganisasjoner står overfor. Den viktigste grunnen er å sikre at mennesker som ønsker å forske, gis muligheten til å bidra til å løse de store og grunnleggende utfordringene som vi alle står overfor – uansett kjønn, funksjonsevne og bakgrunn.

Referanser

- Brami, M., Emra, S., Muller, A., Preda-Bălănică, B., Irvine, B., Milić, B., Malagó, A., Meheux, K., & Fernández-Götz, M. (2022). A Precarious Future: Reflections from a Survey of Early Career Researchers in Archaeology. *European Journal of Archaeology*, 1-25.
- Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014-1044.
- Drange, I., Pietilä, M., Reisel, L., & Silander, C. (2023). Advancing women's representation in top academic positions—what works? *Studies in Higher Education*, 1-15.
- Egeland, C. de Besche, T., Langfeldt, L. and Vabø, A. (in progress). What is at stake for younger climate researchers in their assessment of further careers? (forthcoming)
- Egeland, C., og Drange, i. (2022). Handlingsrom for kjønnsbalanse og mangfold. Hva preger arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold blant høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner? AFI-rapport 2022:11.
- 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.
- 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.
- Schaer, M. (2022). From Mobility Attractiveness to Mobility Fatigue: The impact of repeated transnational mobility on the lives and aspirations of early-career academics. *Population, Space and Place*, 28(5).
- SSB/Forskerpersonale (foreløpige tall for 2022)
- Tica, S. (2021) Fra visjon til praksis? En surveyundersøkelse om likestillings- og mangfoldsarbeidet ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter. KIF - Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.
- 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.

Fotnoter

- ¹ Se for eksempel: EU gender equality strategy (Union of Equality) ([COM/2020/152 final](#)), the Communication from the Commission "A new ERA for Research and Innovation" ([COM/2020/628 final](#)); The Council Conclusions on the New European Research Area ([13567/20](#)) in December 2020 Council Conclusions on the future governance of the European Research Area ([14308/21](#)) – ERA Policy Agenda Action 5: Promote gender equality and foster inclusiveness, taking note of the Ljubljana declaration; Position paper on the future gender equality priority in the ERA 2020-2030 ([ERAC 1204/20](#))- by ERAC SWG GRI
- ² [KI0221647ENN.en.pdf](#)
- ³ Se for eksempel: Store klasseforskjeller også internt på høyskole ([khrono.no](#))



Cathrine Egeland,
forsker ved AFI
egca@oslomet.no



STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Besøksadresse: Stensberggata 26, 0170 Oslo

Postadresse: AFI, OsloMet – storbyuniversitetet,
Postboks 4 St. Olavs plass, 0130 Oslo

Telefon: 67 23 50 00 (sentralbord OsloMet)

E-post: post-afi@oslomet.no



Besøk oss på nett:
oslomet.no/om/afi