



(Foto: iStockphoto)

Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?



Kilden
kjønnsforskning.no

Likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren, og da fortrinnsvis i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren), har i løpet av de ti siste årene blitt et betydelig forskningsfelt i Norge. I samme periode er den norske forskningssektoren blitt mer internasjonal og mer etnisk mangfoldig, blant annet som følge av et økende antall utenlandsfødte forskere. Likevel er det fortsatt få studier som analyserer kjønnslikestilling og etnisk mangfold i forskningssektoren i sammenheng. Når det gjelder forskning på innovasjon, foreligger det enda færre studier med kjønnsperspektiv.

Hvorfor likestilling og mangfold i forskning og innovasjon?

Likestilling og mangfold i forskning og innovasjon er grunnleggende for å sikre et rettferdig og velfungerende demokrati. Kvinner og menn, uansett etnisk bakgrunn, skal ha like muligheter til både å delta i og påvirke høyere utdanning og forskning. At forsk-

ningen gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, bidrar dessuten til å øke forskningens troverdighet og relevans i samfunnet, samtidig som den styrker kvaliteten på forskningen.

”

For å lykkes med å utvikle flere verdensledende fagmiljøer må vi ta i bruk talentene i hele befolkningen. Ledere på alle nivåer ved institusjonene har et ansvar for å arbeide for bedre kjønnsbalanse og større mangfold blant de ansatte. (Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028)

Politikknnotatet er basert på *Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010–2021*, også utarbeidet av Kilden kjønnsforskning.no.

Forskning på likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren

Forskningslitteraturen om likestilling og kjønnsbalanse i den norske forskningssektoren er rikholdig både når det gjelder antall empiriske studier, metoder og teoriutvikling.

Statistikk om kjønnsbalanse og mangfold – et viktig kunnskapsgrunnlag:

- Et omfattende statistisk materiale der kjønn er en sentral variabel er samlet inn gjennom flere tiår, både om kjønnsfordeling blant ansatte i UH-sektoren og spørreundersøkelser blant vitenskapelig ansatte.
- Den såkalte mangfoldsstatistikken har siden 2016 gitt oversikt over andelen forskere med innvandrerbakgrunn i forskjellige vitenskapelige stillinger og fagfelt, og er inndelt etter kjønn og landbakgrunn.

Internasjonalisering, eksellens og endring av perspektiver:

- Det har vært en endring av perspektiver i forskningen de senere årene, fra spørsmål som har fokusert på kvinnene, til å analysere mer sammensatte problemstillinger knyttet til kulturelle og strukturelle forhold i forskningssektoren.
- Forskningspolitiske spørsmål og problemstillinger knyttet til internasjonalisering og krav om eksellens har også blitt mer framtrædende i forskningen.

Kjønn og etnisk mangfold i sammenheng er lite utforsket:

- Det foreligger få kvalitative studier av den norske forskningssektoren som analyserer kjønn og etnisk mangfold i sammenheng.
- Internasjonalisering og et økende antall utenlandsfødte forskere har ført til økt forskningsinteresse, og at det de siste årene har blitt utarbeidet statistikk over stillingskategorier og fagområder fordelt etter kjønn og landbakgrunn.

Krav til handlingsplaner for likestilling

Alle forskningsinstitusjoner som søker midler fra EUs forskningsprogram Horisont Europa må ha egne handlingsplaner for likestilling, såkalte Gender Equality Plans (GEPs), for å få finansiering. Norges forskningsråd har innført likelydende krav nasjonalt.

Kilde:
Kifinfo, 2021.

Visste du at ...

I 1989 var kun 7 prosent av landets professorer kvinner, og mannsandelen holdt seg på over 90 prosent til godt innpå 1990-tallet? I 2020 hadde andelen kvinnelige professorer steget til 33 prosent.

Likestilling og kjønnsbalanse i akademia – hva må til?

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk forskning. Selv om det er forskjeller mellom fagområdene, er det største problemet at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så å si alle fag. Det er langt flere mannlige enn kvinnelige professorer, mens det er flere kvinnelige enn mannlige studenter.

For å nå målet om kjønnsbalanse blant professorer ved norske universiteter og høyskoler innen 2027, er det beregnet at om lag 3150 kvinner må tilsettes i professorstillinger i perioden 2016–2026, ifølge en simulering av likestilling fra NIFU.

Likestilling og kjønnsbalanse

I likestillingsforskningen skilles det gjerne mellom begrepene *mulighetslikhet* og *resultatlikhet*. Mulighetslikhet viser til like muligheter og vilkår for økonomisk, politisk og sosial deltakelse for kvinner og menn, mens resultatlikhet er «konsekvensen av aktiv tilrettelegging og utjevning» for å oppnå lik deltakelse på disse områdene. Kjønnsbalanse, som viser til numerisk likhet mellom kvinner og menn, kan dermed sies å være et resultat av tilrettelegging for like muligheter for deltakelse.

Kilder:

Holst, Cathrine, 2013.

Prosjektgruppe for fagtermer i kjønnsforskning, 2017.

Kjønn og etnisk mangfold i akademia – hva vet vi?

- Forskningen om kjønnsbalanse og etnisk mangfold i forskningssektoren har bidratt med beskrivende statistikk om stillingskategorier og fagområder, fordelt etter kjønn og landbakgrunn.
- Flere spørreundersøkelser, der kjønn også er en variabel, har undersøkt hvorvidt det i akademia foregår negativ forskjellsbehandling av forskere med innvandrerbakgrunn. Forskningen gir ingen entydige svar på dette, men finner først og fremst opplevd diskriminering i uformelle prosesser (som manglende inkludering eller diskriminerende kommentarer), noe som kan ha konsekvenser for forskernes karrieremuligheter.
- De få studiene som analyserer kjønn og etnisk minoritetsbakgrunn i sammenheng, legger vekt på at kjønn – og ikke etnisitet – er den mest signifikante variabelen med hensyn til barrierer eller negativ forskjellsbehandling i norsk akademia.
- Begrepet etnisk mangfold i forskning og innovasjon omfatter svært ulike grupper, som for eksempel internasjonalt mobile forskere fra Europa, innvandrere bosatt i Norge og deres etterkommere.

– Etterkommere etter innvandrere møter ikke de samme hindringene som internasjonalt rekruterte forskere. For de internasjonale er hovedproblemet oftest å få en fast stilling etter midlertidig engasjement. For nordmenn med innvandringsbakgrunn kommer utfordringene tidligere i løpet: skal de orientere seg mot en akademisk karriere i det hele tatt, spør Julia Orupabo, forsker ved Institutt for samfunnsforskning i intervjuet: [– Vi rekrutterer ei einsarta gruppe internasjonale forskarar](#) (2021)

*I forskningspolitisk sammenheng viser (etnisk) mangfold som regel til forskere med innvandrerbakgrunn, som inkluderer både personer som selv har innvandret til Norge og norskfødte med innvandrerforeldre (Meld. St. 4 (2018–2019).

Dette sier statistikken:

- Nær én av tre forskere i Norge i dag har innvandrerbakgrunn, der forskere fra Tyskland, Sverige og Kina utgjør de største gruppene.
- Det er få etterkommere av innvandrere blant forskerpersonalet. I 2018 utgjorde de kun 0,5 prosent av forskerne. Av 190 etterkommere av innvandrere blant forskerne i 2018, var om lag 40 tilsatt i faste vitenskapelige og faglige stillinger.
- Kvinneandelen blant forskere med innvandrerbakgrunn og etterkommere av innvandrere var 44 prosent i 2018. Blant forskere uten innvandrerbakgrunn var kvinneandelen 50 prosent. Det er likevel store forskjeller i kjønnsbalanse og etnisk mangfold på tvers av fagområder og institusjoner:
 - I MNT-fag (matematikk, naturvitenskap og teknologi) er andelen forskere med innvandrerbakgrunn høyere blant kvinner enn blant menn. Tilsvarende er det en høyere andel mannlige forskere med innvandrerbakgrunn i tradisjonelt kvinnedominerte fagområder som medisin og helsefag.
 - Kvinneandelen i MNT-fagene har sunket samtidig med at flere mannlige forskere fra utlandet er blitt ansatt.

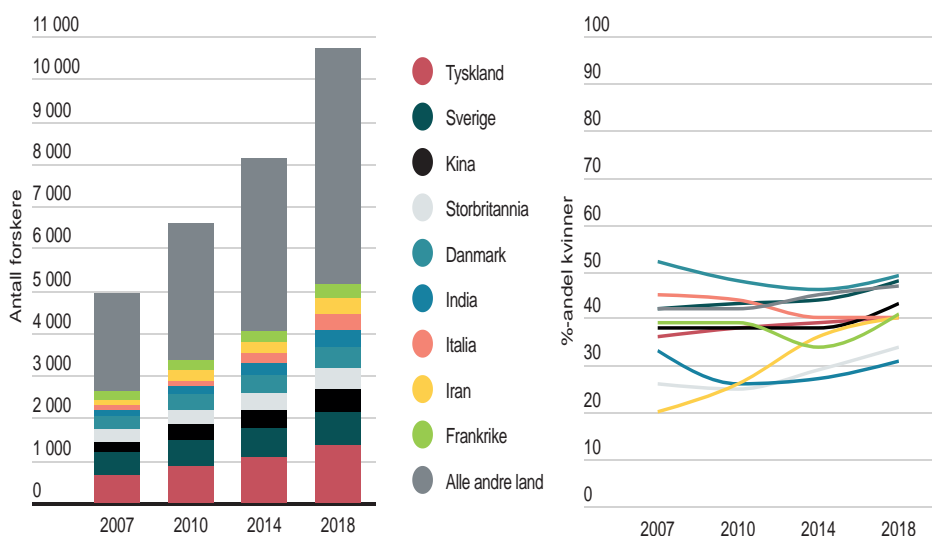
Mangfold i akademia – hvem snakker vi om?

NORDICORE – Nordic Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation skiller mellom tre hovedgrupper som hver har ulike utfordringer.

- Internasjonale forskere –**
Må integreres språklig og kulturelt og sikres inkludering i arbeidslivet.
- Flyktninger med akademisk bakgrunn –**
Må få sine kvalifikasjoner raskt avklart og komme ut i relevant jobb.
- Etterkommere født i Norge –**
Må motiveres for å satse på en akademisk karriere.

Kilde: CORE – Senter for likestillingsforskning, 2018.

Kilde: Gunnes, Hebe og Frøydis Sæbø Steine, 2020.



Figuren gir en oversikt over forskerpersonalet etter landbakgrunn. Antall forskere og andel kvinner. (Kilde: [NIFU/SSB, Mangfoldsstatistikk](#))

– Mangfold har blitt et positivt buzzword, men det er uklart hvem vi snakker om, hva vi vil oppnå og hvordan vi skal få det til.

(Arnfinn H. Midtbøen, CORE, 2018)

Hva sier forskningen om barrierer i akademia?

Et tema som utpeker seg i litteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i akademia, er hvordan trekk ved organisasjonskulturen kan utgjøre uformelle barrierer for karriereutviklingen til kvinner og for personer med innvandrerbakgrunn, men også hvordan strukturelle forhold kan utgjøre hindre for kjønnsbalanse og likestilling:

- **Favoriserer den akademiske kulturen en mannlig forskernorm?** Det har flere kvalitative studier lagt vekt på. Samtidig analyserer de hvordan strukturelle forhold knyttet til midlertidige stillinger, økt konkurranse om faste stillinger og forskningsfinansiering, samt krav om internasjonal mobilitet og eksellens for å gjøre akademisk karriere, kan utgjøre hindre for kjønnsbalanse og likestilling.
- **Kvinner med hovedansvaret for omsorgsforpliktelse i familien** har utfordringer med å få nok tid til forskning og publisering, viser kvalitativ



Julia Orupabo, forsker ved ISF. (Foto: Eirin Konstad Nilsen)

forskning. Dette utgjør et problem for kvinnelige forskere i midlertidige stillinger som søker å kvalifisere seg til fast stilling, og for kvinnelige førsteamanuensere som vil kvalifisere seg til professoropptrykk.

- **Seksuell trakassering i akademia** er et problem som særlig rammer yngre kvinner i midlertidige stillinger, viser spørreundersøkelser som er blitt gjort etter #metoo-kampanjen i 2017–2018.
- **Språkutfordringer, mangel på nettverk og diskriminering i uformelle prosesser** utgjør mulige barrierer for inkludering av personer med innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen.
- **Ikke-vestlige søkere til faste vitenskapelige stillinger fra afrikanske og asiatiske institusjoner** blir ofte sortert ut av ansettelsesprosessene før de får vurdert sine arbeider. Det er ikke nødvendigvis fordi søkerne blir negativt vurdert ut fra deres opprinnelse, men fordi de har sin faglige kompetanse fra ikke-vestlige utdanningsinstitusjoner med lavere prestisje enn vestlige utdanningsinstitusjoner.
- **Selv om medlemmer i ansettelseskomiteer ønsker kjønnsbalanse og mangfold, trumfer til syvende og sist hensynet til eksellens**, det vil si antall publikasjoner i høyt rangerte engelskspråklige tidsskrifter de siste fem årene. Utsiktede konsekvenser av en slik snever forståelse av eksellens kan være at kvinner som på grunn av foreldrepermisjoner har publisert mindre, blir sortert ut i ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger.

– Et sentralt funn i vår studie er at rommet for å ta hensyn til likestilling og mangfold finnes i den første fasen av ansettelsen, men er svært begrenset i de neste fasene. I de neste fasene av ansettelsen dominerer hensynet til eksellens. Og det er på dette stadiet at valgene tas om hvem som ansettes, skriver Julia Orupabo, forsker ved Institutt for samfunnsforskning (2021).

Kjønnsstereotype forestillinger om at kvinner ikke er ambisiøse nok, ikke «sultne» nok, er «for snille» og «for pliktoppfyllende» kan dekke over strukturer som fungerer hemmende for kvinners karriereutvikling i akademia.
(Hentet fra Kildens kunnskapsoversikt, 2022)

Hva sier forskningen om likestillingstiltak i forskningssektoren?

De siste årene har forskere undersøkt effekten av forskjellige likestillingstiltak i UH-sektoren. Forskningslitteraturen skiller gjerne mellom individuelle og strukturelle likestillingstiltak, selv om et slikt skille kan være flytende.

Individuelle tiltak rettet mot kvinner er for eksempel mentordninger, kompetansehevingstiltak og nettverksbygging.

Strukturelle tiltak retter seg mot ansettelsesprosesser, og kan være i form av kvoteringsordninger, strategiske utlysninger, søkekomiteer for å finne egnede kvinnelige kandidater og kjønnsbalanserte vurderingskomiteer.

Likestillingstiltakene er blitt kritisert for å skulle kompensere for kvinners «mangler» heller enn å endre de strukturelle og kulturelle betingelsene for å gjøre forskerkarriere, slik som midlertidighet og uformelle makthierarkier. Likevel har de bidratt til bedre kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer i forskningssektoren.

Ledelsens betydning for arbeidet med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold

For å få til organisatoriske endringer i forskningssektoren er toppledelsen helt sentral, men forskningen viser at mål om kjønnsbalanse vanskelig lar seg gjennomføre dersom det ikke settes av økonomiske og administrative ressurser til arbeidet på mellomledernivå.

I stedet for toppstyrte prosesser med målstyring og rapporteringskrav, anbefaler forskere fra NTNU «lokal kunnskaping». Det betyr at de vitenskapelige ansatte på lokalt nivå, inkludert instituttledere, er med på å utforme tiltak og verktøy for å bedre kjønnsbalansen. For å få instituttledere til å aktivt engasjere seg for å iverksette kjønnsbalansetiltak, har de behov for å se på hvordan kjønnsbalanse kan være nyttig for deres institutt, også for å nå andre mål.

”

Kjønnsbalansetiltak, ofte omtalt som «fix the women», er blitt kritisert for ikke å utfordre maktforhold og ikke endre strukturelle og kulturelle forhold i forskningssektoren.

(Hentet fra Kildens kunnskapsoversikt, 2022)

Hva sier forskningen om to sentrale likestillingstiltak?

1. Mentorordning for kvinnelige forskere

En rekke universiteter har iverksatt mentorordninger for kvinnelige forskere. Studier som har vurdert effekten av mentorprogrammer, har pekt på at de har vært nyttige for kvinnene som har deltatt. Samtidig viser forskningen at mentorordningen ikke løser de viktigste problemene som midlertidige ansatte møter, knyttet til nettopp langvarig midlertidighet.

2. Kvalifiseringsstipend og opprykkskurs for kvinnelige forskere

Forskning på slike likestillingstiltak viser at flere kvinnelige førsteamanuenser har fått opprykk til professor, og at kvinneandelen blant professorer dermed har økt totalt sett. Samtidig er det blitt reist kritiske spørsmål til at denne typen individuelle tiltak ikke endrer de strukturelle betingelsene i academia. Kan de tvert imot føre til at allerede privilegerte kvinnelige forskere blir favorisert og at ikke-meritterende oppgaver faller på kvinner i midlertidige stillinger? Kan jaget etter å bli professor raskest mulig gjøre at andre viktige samfunnsoppdrag, som å delta i samfunnsdebatten og å gi studentene god faglig oppfølging, blir neglisjert?

Tiltak for kjønnsbalanse og etnisk mangfold

Fram til nå er det få tiltak som både har mål om å bedre kjønnsbalansen og styrke det etniske mangfoldet i forskningssektoren. Flere studier legger imidlertid vekt på at det er behov for bedre mangfoldsledelse, det vil si at ledere tar ansvar for å ta vare på og forvalte mangfoldet. Det er også behov for tiltak for inkluderende arbeidsmiljø og likebehandling.

Et eksempel fra NORDICORE, som riktignok er fra USA, viser at sterke kontrollregimer ser ut til å virke mot sin hensikt. Det skyldes trolig at ledere er negative til å miste autonomi. Såkalt mangfoldstrening av ledere ser heller ikke ut til å ha noen effekt for å øke andelen kvinner og etniske minoriteter.

– Fastlagte kriterier for hva som kreves for å få en stilling og åpenhet i utlysningsprosesser, er eksempel på et tiltak med positiv effekt. Et annet er en toppledelse som er genuint engasjert i å rekruttere underrepresenterte grupper. Uten ledelsen med på laget skjer det få endringer, påpeker [NORDICORE-forsker Midtbøen](#).



Arnfinn Haagenes Midtbøen.
(Foto: Universitetet i Oslo)



(Foto: iStockphoto)

Hva vet vi om kjønn og mangfold i innovasjon?

Mange forbinder innovasjon med teknologi og ingeniørfag, og noe som resulterer i patenter, lisenser og bedriftsetablering i privat næringsliv. I dag defineres imidlertid innovasjon bredere, gjerne som et nytt eller forbedret produkt eller prosess eller begge deler, som klart skiller seg fra foregående produkter eller prosesser. Dette er en definisjon som også er tatt i bruk av OECD. Det åpner for at flere aktiviteter anses som innovasjon, og i noen av disse aktivitetene er flere kvinner involvert.

I dag er det anerkjent at innovasjon ikke kun foregår i teknologiske bransjer og i næringslivet, men også i offentlig sektor og i form av sosial innovasjon, som kan innebære nye måter å organisere samfunnet på. Et eksempel fra helsesektoren er hvordan et nytt turnus-system og ny organisering av sykepleieres arbeidstid viste seg å bedre omsorgskvaliteten. Forskningen omtaler dette som organisatorisk innovasjon i offentlig sektor.

Hva sier forskningen om kjønn, mangfold og innovasjon?

Innovasjon og innovasjonsprosesser er lite utforsket i et kjønnsperspektiv. Forskningen som finnes har hittil

hovedsakelig vært teoretisk framfor empirisk, ved at den kritiserer den tradisjonelle og snevre definisjon av innovasjonsbegrepet. En snever definisjon av innovasjon har uheldige konsekvenser for forskning og politikk, inkludert for virkemiddelapparatet og gjennomføring av tiltak. For eksempel har innovasjonsstudier oftest vektlagt bransjer der menn dominerer, i tillegg til at innovasjon er blitt målt gjennom patentering. En slik vektlegging har ført til at menn framstår som mer innovative enn kvinner.

Empiriske enkeltstudier som har sett på sammenhengen mellom kjønn og innovasjon, viser at det er en positiv sammenheng mellom innovasjonsevne og inkludering av kvinner i innovasjonsprosessene. Mangfoldsperspektivet er i liten grad utforsket når det kommer til kjønn og innovasjon.

Visste du at ...

Kvinner er underrepresentert som innovatører?

Kvinner er kun representert i ett av ti innovasjonsprosjekt i EU-sammenheng. For innovasjonsteam ligger Norge under EU-snittet, og nærmere halvparten av alle innovasjonsteam består kun av menn.

Visste du at ...

Kvinner utgjør 6 prosent av andelen patentsøknader i Norge?

I 2019 sto kvinner kun for 6 prosent av alle patentsøknader i Norge. Andelen kvinner er lavest på ingeniørområdet med i underkant av 3 prosent, og høyest blant løsninger relatert til blant annet landbruk, fiskeoppdrett, næringsmidler, klær og fottøy, møbler og husholdningsartikler.



(Foto: iStockphoto)

Forskning på virkemidler og tiltak – kvinnesatsingen i VRI-programmet

VRI (Virkemidler for Regional FoU og Innovasjon), var Forskningsrådets satsing for å fremme innovasjon, kunnskapsutvikling og verdiskaping i norske regioner. Bakgrunnen for at VRI-programmet hadde en egen kvinnesatsing var et politisk ønske om å fremme kvinners skaperkraft og posisjon i næringslivet. Prosjekter med finansiering fra VRI måtte ha egne handlingsplaner for å øke kvinneandelen og for å integrere kjønnsperspektiver i prosjektene.

Flere studier har analysert VRI-programmet i et kritisk kvinne- og kjønnsperspektiv. I den grad kjønn var tematisert på nasjonalt nivå, var det som variabel med liten betydning for innovasjon. Da kravet om handlingsplaner for kjønnsbalanse ble innført, var det vagt formulert og manglet begrunnelser for hvorfor kjønn er viktig. Som en konsekvens gikk strategien på regionalt nivå i hovedsak ut på å telle antall kvinner og menn, altså en videreføring av forståelsen av kjønn som variabel framfor et kvalitativt aspekt ved aktiviteter og beslutninger. Til tross for den kritiske analysen av manglende kjønnsperspektiver i VRI-programmet, er det også blitt trukket fram at kravet om å inkludere kjønn hadde en viss påvirkning for programmet.

Kilder:

Norges forskningsråd, 2016.

Kvidal, Trine og Elisabet Ljunggren, 2014.



(Foto: iStockphoto)

Videre forskning

Forskningslitteraturen peker på flere områder der det trengs mer forskning:

- I hvilken grad kan krav om eksellens komme i konflikt med den norske likestillingsmodellen, som tar utgangspunkt i at karrierer kan kombineres med omsorgsansvar?
- Statistikken viser at kvinneandelen i MNT-fagene har sunket samtidig med at flere mannlige forskere fra utlandet er blitt ansatt. Kan det ha følger for forskningens innhold at nær én av tre forskere i Norge i dag er utenlandsfødte?
- Hvilken betydning har samspillet mellom kjønn, etnisitet, innvandrerbakgrunn og andre forskjells-
skapende mekanismer for manglende likestilling og mangfold i forskningssektoren?
- Hvorfor er etterkommere av innvandrere underrepresentert i forskningssektoren, og har kjønn også betydning?
- Hvilke konsekvenser har restriksjonene som ble innført under pandemien hatt for likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren?
- Hvilke konsekvenser har det for arbeidsmiljø og organisasjonskultur at enkelte mannsdominerte bransjer er så tett assosiert med innovasjon?
- Kan en bredere forståelse av innovasjon ha betydning for kjønnsbalansen i team og for kjønnsperspektiver på innovasjon?

Om Kilden kjønnsforskning.no

Kilden kjønnsforskning.no er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning. Vi formidler og fremmer forskning om kjønn og er en møteplass for alle som er opptatt av forskning på kjønn og likestilling.

Spørsmål eller innspill? Ta kontakt med oss på post@kilden.forskningsradet.no

Ønsker du å motta nyheter om forskning på kjønns- og likestillingsfeltet rett i innboksen? Meld deg på Kildens [nyhetsbrev](#).

Referanser

Alsos, Agnete, Elisabet Ljunggren og Ulla Hytti. 2013. «Gender and innovation: state of the art and a research agenda.» *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 5 (3): 236–256. <https://doi.org/10.1108/IJGE-06-2013-0049>

Alsos, Agnete, Elisabet Ljunggren og Ulla Hytti, red. 2016. *Research Handbook on Gender and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Amble, Nina, Paula Axelsen og Liv Karen Snerthammer. 2016. «Innovation in public care.» I *Research Handbook on Gender and Innovation*, redigert av Gry Agnete Alsos, Ulla Hytti og Elisabet Ljunggren, 151–169. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Europakommisjonen. 2021. *She Figures: 2021*. She Figures 2021. <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021>

Gjengedal, Kjerstin. 2020. «Nye tankar om innovasjon og nyskaping gjev meir mangfald.» Kifinfo. <https://kifinfo.no/nb/2020/02/nye-tankar-om-innovasjon-og-nyskaping-gjev-meir-mangfald>

Gjengedal, Kjerstin. 2021. «– Vi rekrutterer ei einsarta gruppe internasjonale forskarar.» Kifinfo. <https://kifinfo.no/nb/2021/02/vi-rekrutterer-ei-einsarta-gruppe-internasjonale-forskarar>

Gunnes, Hebe og Frøydis Sæbø Steine. 2020. «Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia.» NIFU Innsikt 17/2020. Oslo: NIFU. <https://hdl.handle.net/11250/2720241>

Holst, Cathrine. 2013. «Likestilling.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37 (2):191–198. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-02-08>

Kifinfo. 2021. «Handlingsplaner for likestilling og mangfold.» <https://kifinfo.no/nb/content/handlingsplaner-likestilling>

Kifinfo. 2021. «Argumentasjon for økt kjønnsbalanse og mangfold.» <https://kifinfo.no/nb/content/argumentasjon-okt-kjonnsbalanse-og-mangfold-i-forskning>

Kilden kjønnsforskning.no. 2022. «Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010–2021.»

Kunnskapsdepartementet. «Langtidsmeldingen for høyere utdanning (2019–2028).» St. meld. nr. 4 (2018–2019). Oslo: Kunnskapsdepartementet, 2018. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-4-20182019/id2614131>

Kvidal, Trine og Elisabet Ljunggren. 2014. «Introducing Gender in a Policy Programme: A Multilevel Analysis of an Innovation Policy Programme.» *Environment and Planning C Government and Policy* 32. 39–53. <https://doi.org/10.1068/c11207r>

Lagesen, Vivian. 2021. «How Heads of Departments Find It Meaningful to Engage with Gender Balance Policies.» *Science and Public Policy* 48 (4): 582–591. <https://doi.org/10.1093/scipol/scab024>

Lagesen, Vivian Anette og Ivana, Suboticki. 2021. «Department heads enacting gender balance policies: navigating voices of ambiguity and concern.» *Critical Policy Studies* [Ahead of print]. <https://doi.org/10.1080/19460171.2021.1991822>

Ljunggren, Elisabeth, Gry Agnete Alsos, Nina Amble, Ragna Ervik, Trine Kvidal og Ragnhild Wiik. 2010. *Gender and innovation: Learning from regional VRI-projects*. NF-rapport 2010/2. <https://kudos.dfo.no/dokument/gender-and-innovation-learning-from-regional-vri-projects>

Lund, Rebecca. 2020. «Becoming a professor requires saying 'No': merging equality and quality agendas in a Norwegian gender balance project.» I *Gender, Science and Innovation: New Perspectives*, redigert av Helen Lawton Smith, Colette Henry, Henry Etzkowitz og Alexandra Poulouvasillis, 35–57. London: Edward Elgar Publishing.

Løvereide, Elise. 2019. «She Figures 2018: – Det går framover, men ikkje fort nok.» Kifinfo. <https://kifinfo.no/nb/2019/03/she-figures-2018-det-gar-framover-men-ikkje-fort-nok>

Magnussen, May-Linda, Rebecca W. B. Lund og Hege B. Wallevik. (2018). «Et kjønnnet rom for akademisk skriving.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 42 (1–2): 85–103. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-06>

Nielsen, Mathias Wullum. 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>

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). 2020. «Mangfoldsstatistikk.» Hentet 21. mars 2022. <https://www.nifu.no/mangfoldstatistikk/>

Norges forskningsråd. 2016. *Sluttrapport VRI-programmet 2007–2017: Program: Virkemidler for regional FoU og innovasjon - VRI*. <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254026316501.pdf>

Næss, Terje, Hebe Gunnes og Kaja Wendt. 2018. *Likestilling blant professorene: Simulering av likestilling blant professorer ved norske universiteter og høyskoler*. NIFU Arbeidsnotat 2018:1. Oslo: NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2481201>

Orupabo, Julia. 2021. «Ønsker mangfold, men velger eksellense.» Kifinfo. <https://kifinfo.no/nb/2021/09/onsker-mangfold-men-velger-eksellense>

Orupabo, Julia og Marte Mangset. 2021. «Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the ‘Black Box’ of Academic Hiring.» *Sociology*, Juli 2021. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>

Patentstyret. 2020. «Få kvinnelige oppfinnere.» Oppdatert 6. mars, 2020. <https://www.patentstyret.no/om-oss/nyheter/2020/fa-kvinnelige-oppfinnere>

Prosjektgruppe for fagtermer i kjønnsforskning. 2017. «Likestilling.» Språkrådets termwiki. Oppdatert 29. oktober, 2017. <http://www.termwiki.sprakradet.no/wiki/Likestilling>

Stoltenberg, Christina, 2018. «Mangfold i akademia – hva er problemet?» CORE – Senter for likestillingsforskning. <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/mangfold-i-akademia-hva-er-problemet.html>

Sørensen, Siri Øyslebø, Vivian Anette Lagesen, Knut Holtan Sørensen og Guro Korsnes Kristensen. 2019. «Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskaping.» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 43 (2): 108–127. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-04>



Kilden

Postboks 564, 1327 Lysaker
post@kilden.forskningsradet.no
www.kjonnsforskning.no
@kjonnsforskning