

HVA VET VI OM...?

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon

En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021



UTGITT AV: Kilden kjønnsforskning.no

Adresse: Postboks 564, 1327 Lysaker

Ansvarlig: Linda Marie Rustad

Forfattere: Vibeke Hoem, Marie Hulthin, Elin Rekdal Müller, Trine Rogg Korsvik og Linda M. Rustad

ISBN: 978-82-12-03926-1

ANTALL SIDER: 124

PUBLISERT: MARS 2022

LAYOUT: KILDEN KJØNNSFORSKNING.NO

FORSIDEOTO:

OVER: © SCHRØDERARKIVET/SVERRESBORG (Bildet viser skandinaviske professorer på besøk på Institutt for industriell økonomi ved NTH i 1956)

UNDER: ISTOCKPHOTO

TITTEL:

Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?
En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021

Sitering: Kilden kjønnsforskning.no 2022. *Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021.*
Oslo: Kilden kjønnsforskning.no.

Kilden kjønnsforskning.no er et nasjonalt kunnskapssenter for kjønnsperspektiver og kjønnsbalanse i forskning.

Forord

Målet med denne kartleggingsoversikten er å danne kunnskapsgrunnlag for forskningsbasert utforming av tiltak, virkemidler og politikk for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forsknings- og innovasjonssektoren. Det gjør vi ved å presentere kunnskapsstatus når det gjelder norsk forskning på dette feltet fra 2010 til 2021. Det finnes mye forskning på dette området internasjonalt, men fordi både forsknings- og innovasjonssektorene, så vel som likestillingsarbeidet, er preget av den nasjonale konteksten, mener vi det er fruktbart å rette oppmerksomheten mot hvilken kunnskap vi i dag har om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon i Norge.

En annen målsetting med denne kartleggingen er å løfte fram utviklingstendenser i forskningslitteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon, både når det gjelder omfang, metodisk innretning, problemstillinger og perspektiver. Slik vil kartleggingsoversikten også bidra til å avdekke hvor det trengs mer forskning.

Kilden kjønnsforskning.no har gjennom en årrekke formidlet forskning på likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon. Siden den ble opprettet i 2004, har vi samarbeidet tett med Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. EU-kommisjonen vedtok i 2021 at alle forskningsinstitusjoner som søker midler fra forskningsprogrammet Horisont Europa må ha egne handlingsplaner for likestilling for at søknadene skal bli vurdert. Norges forskningsråd fulgte opp med å innføre likelydende krav nasjonalt. Begge disse endringene motiverte oss til å samle forskningen på området.

Vi håper at institusjoner som skal utforme handlingsplaner for likestilling kan ha nytte av denne kartleggingsoversikten. Forskningen vi presenterer tar utgangspunkt i norske forhold. Dette kan bidra til å danne kunnskapsgrunnlag for kompetansebygging og utvikling av tiltak tilpasset den enkelte institusjon. I tillegg kan funnene fra forskningen danne kunnskapsgrunnlag for utvikling av forsknings- og innovasjonspolitikken i Norge.

Kartleggingsoversikten er utarbeidet av Kildens medarbeidere Vibeke Hoem, Marie Hulthin, Elin Rekdal Müller, Trine Rogg Korsvik og Linda M. Rustad. Kristin Aukland har bidratt til å kvalitetssikre arbeidet. Korsvik har hatt hovedansvaret for ferdigstillingen av rapporten.

Kilden takker HumSam-biblioteket ved Universitetsbiblioteket i Oslo for et godt samarbeid med litteratursøkene. Vi vil også takke sentrale forskere og aktører på feltet som deltok på et innspillsmøte i prosjektets tidlige fase, og de som har sendt oss litteratur og andre tilbakemeldinger underveis i prosjektet. Spesielt vil vi trekke fram Beret Bråten fra Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo og Elisabet C. Ljunggren fra Fakultet for samfunnsvitenskap ved Nord universitet, som har lest gjennom deler av rapporten på et tidlig stadium. Eventuelle feil og mangler er det Kilden som er ansvarlige for.

Lysaker, mars 2022

Vibeke Hoem, Marie Hulthin, Elin Rekdal Müller,
Trine Rogg Korsvik og Linda M. Rustad

INNHold

Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon? En kartlegging av norsk forskning fra 2010-2021

Forord	3
Sammendrag	8
Liste over tabeller og figurer	12
Kapittel 1. Innledning	13
1.1. Målet med kartleggingsoversikten	15
1.2. Avgrensing og begrepsavklaringer	15
1.2.1. Likestilling og kjønnsbalanse	16
1.2.2. Mangfold	16
1.2.3. Forskning og innovasjon	17
1.3. Utvalg av litteratur	18
1.4. Kartleggingens struktur	19
Kapittel 2. Metode og datagrunnlag	22
2.1. Inklusjons- og eksklusjonskriterier	22
2.2. Utvalg av litteratur	24
2.2.1. Litteratursøk og søkestrategi	25
2.2.2. Kvalitetssikring	28
2.3. Diskusjon om metoder for litteratursøk	28
Kapittel 3. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren	30
3.1. Forskningslitteraturen	31
3.2. Organisasjonskultur og kjønnete karrierer	33
3.2.1. Å være kvinne i et mannsdominert miljø	34
3.2.2. Kjønnsarbeidsdeling i akademia	34
3.2.3. Kjønnete fagkulturer	35
3.2.4. Forskeridealer	37
3.2.5. Betydningen av nettverk	37
3.2.6. Arbeidsmiljø, språk og inkludering	38
3.2.7. Seksuell trakassering	39
3.2.8. Balanse mellom arbeidsliv og familieliv	40
3.3. Likestilling i rekruttering og karriereprogresjon	41
3.3.1. Midlertidige stillinger som kjønn problem	41

3.3.2. Konkurransen om faste vitenskapelige stillinger	42
3.3.3. Diskriminering i rekruttering til faste vitenskapelige stillinger?	43
3.3.4. Vitenskapelig publisering og kjønnsforskjeller	44
3.3.5. Internasjonalt samarbeid	45
3.3.6. Kjønnede vurderinger fra bedømmelseskomiteer?	45
3.3.7. Eksellens, internasjonal mobilitet og likestilling	46
3.4. Forskning på likestillingstiltak i forskningssektoren	47
3.4.1. Individuelle og strukturelle kjønnsbalansetiltak	47
3.4.2. Ledelsens betydning for arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold	48
3.4.3. Tiltak for kjønnsbalanse og etnisk mangfold	49
3.4.4. Forskning på tre sentrale likestillingstiltak	50
3.5. Oppsummering	51
 Kapittel 4. Kjønn og innovasjon	 54
4.1. Hva vet vi om kjønn og innovasjon?	54
4.2. Konseptuelle diskusjoner om kjønn og innovasjon	55
4.2.1. Hvordan definere og måle innovasjon?	55
4.2.2. Et nytt rammeverk for å studere kjønn og innovasjon	55
4.2.3. Utvidet innovasjonsbegrep i praksis	56
4.3. Forskning på virkemidler og tiltak – kvinnesatsingen i VRI-programmet	56
4.3.1. Kjønnsnøytrale innovasjonsprosesser?	57
4.4. Kjønn og innovasjonsledelse	58
4.4.1. Bedrifters evne til å innovere	58
4.4.2. Kvinner underpresterer og menn innoverer?	59
4.5. Kjønn og mangfold i innovasjon	60
4.5.1. Fravær av mangfoldsperspektiver	60
4.6. Oppsummering	61
 Kapittel 5. Utviklingstendenser i forskningslitteraturen	 62
5.1. Omfanget av publikasjoner 2010-2021	62
5.2. Metodiske innretninger	63
5.3. Endring av problemstillinger og perspektiver i forskningslitteraturen	66
5.3.1. Internasjonalisering og eksellens	66
5.3.2. Lite forskning på kjønn og etnisk mangfold	67
5.3.3. Innovasjonsstudier i endring	67
5.3.4. Pandemi og likestilling	68

Vedlegg 1. Publikasjoner som faller inn under inklusjonskriteriene for kunnskapsoppsummeringen	69
Vedlegg 2a. Dokumentasjon av litteratursøk i norske databaser	98
Vedlegg 2b. Dokumentasjon av litteratursøk i internasjonale databaser	107
Vedlegg 3. BALANSE-prosjekter per november 2021	112
Referanser	116

Sammendrag

Denne kunnskapsoversikten kartlegger hva som foreligger og kjennetegner norsk forskning på likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fra 2010 til 2021.

Likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren, og da fortrinnsvis i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren), har utviklet seg til et betydelig forskningsfelt i Norge i løpet av det siste tiåret. 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.

Med «norsk forskning» mener vi vitenskapelige publikasjoner som er forfattet av forskere som har tilknytning til en norsk institusjon. Gjennom systematiske søk i internasjonale databaser og hånd søk, har vi identifisert i alt 129 relevante vitenskapelige publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fra perioden 2010 til 2021. Av disse 129 publikasjonene omhandler 113 publikasjoner likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren, og 28 av disse 113 publikasjonene har i tillegg et etnisk mangfoldsperspektiv. Når det gjelder publikasjoner om kjønn og innovasjon, har vi identifisert i alt 16 publikasjoner. Kun én av disse har også et etnisk mangfoldsperspektiv.

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 for de mange empiriske studiene om likestilling og kjønnsbalanse i academia er et omfattende statistisk materiale som er samlet inn gjennom flere tiår, både om kjønnsfordeling blant ansatte i UH-sektoren og spørreundersøkelser blant vitenskapelig ansatte der kjønn er en sentral variabel. De siste årene er det også gjort flere bibliometriske analyser aggregert etter kjønn. 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.

Kulturelle og strukturelle perspektiver er framtrede

Perspektivene i forskningslitteraturen har de senere årene endret seg noe, fra å rette oppmerksomheten mot spørsmål om kvinnekategorier i akademien til å analysere mer sammensatte problemstillinger knyttet til kulturelle og strukturelle forhold i forskningssektoren. Vi ser også at forskningspolitiske spørsmål og problemstillinger knyttet til internasjonalisering og krav om eksellens har blitt mer framtrede i forskningen som tematiserer likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren.

En rekke kvalitative studier analyserer arbeidshverdagen til vitenskapelig ansatte i et kjønnsperspektiv. De kvalitative studiene legger vekt på hvordan trekk ved den akademiske kulturen favoriserer en mannlige forskernorm. 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. Flere kvalitative studier viser at kvinner med hovedansvaret for omsorgsforpliktelser i familien har utfordringer med å få nok tid til forskning og publisering. Dette utgjør et problem for kvinnelige forskere i midlertidige stillinger som søker å kvalifisere seg til fast stilling, og for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professoropprykk. Etter #metoo-kampanjen i 2017–2018 er det blitt gjort spørreundersøkelser som viser at seksuell trakassering i akademien er et problem som særlig rammer yngre kvinner i midlertidige stillinger.

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 imidlertid ført til at de siste årene har blitt utarbeidet statistikk over stillingskategorier og fagområder fordelt etter kjønn og landbakgrunn. Statistikken viser at i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag), som tradisjonelt har vært mannsdominerte, er andelen forskere med innvandrerbakgrunn høyere blant kvinner enn blant menn. Tilsvarende er det en høyere andel forskere med innvandrerbakgrunn blant menn i tradisjonelt kvinnekategorier fagområder som medisin og helsefag. Statistikken viser også at kvinneandelen i MNT-fagene har sunket samtidig med at flere mannlige forskere fra utlandet er blitt ansatt. Vi har ikke funnet studier som utforsker hvilke følger det kan ha for forskningen at nær én av tre forskere i Norge i dag er utenlandsfødte, der forskere fra Tyskland, Sverige og Kina utgjør de største gruppene.

En utfordring er at 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. Forskingen om disse gruppene er foreløpig preget av beskrivende statistikk og lite teoriutvikling sammenliknet med forskningen på kjønnslikestilling. I 2018 var det kun 190 etterkommere av innvandrere som var ansatt i forskerstillinger i Norge, det vil si 0,5 prosent av forskerpersonalet. Kun 40 etterkommere var ansatt i faste vitenskapelige stillinger, inkludert leger som deltar i forskning og utviklingsarbeid (FoU) ved helseforetakene og forskere i instituttsektoren. Vi vet lite om hvorfor etterkommere av innvandrere er underrepresentert i forskning, til tross for at denne gruppen i snitt har høyere utdanning enn den øvrige befolkningen. Det mangler også forskning om denne gruppen med kjønnsperspektiver. Den senere tid er det imidlertid gjort noen få studier som med interseksjonelle og postkoloniale perspektiver analyserer hvordan det er å være kvinne med ikke-vestlig bakgrunn i norsk akademia.

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.

Videre forskning

Nyere forskning problematiserer hvordan kravene om eksellens kan komme i konflikt med idealene i den norske likestillingsmodellen. Ettersom forskningssektoren blir stadig mer internasjonal, vil det være behov for mer forskning om eksellenskriteriene og om likestillingskonsekvenser av det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet. Videre gjenstår det å undersøke i hvilken grad velutprøvde likestillingstiltak i akademia er adekvate i møte med denne typen forskningspolitiske føringer.

Samspeillet mellom kjønn, etnisitet, innvandrerbakgrunn og andre forskjellsskapende mekanismer, som for eksempel sosioøkonomisk bakgrunn, er fortsatt lite utforsket når det gjelder muligheter for en vitenskapelig karriere. For eksempel er det fortsatt ikke forsket på hvorfor etterkommere av innvandrere er underrepresentert i forskningssektoren, og hvorvidt det har noe med kjønn å gjøre.

Forskningen viser at likestillingstiltak generelt har hatt en positiv effekt på kjønnsbalansen i forskningssektoren. Vi har imidlertid ikke identifisert forskning på tiltak som ser kjønn og mangfold i sammenheng.

Nyere studier har avdekket hvordan pandemien har rammet kvinnelige forskere hardere enn mannlige forskere. Det er behov for å undersøke hvilke konsekvenser restriksjonene som ble innført under pandemien har for likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren på lengre sikt.

Forskning på kjønn og innovasjon

Omfanget av forskningslitteratur om kjønn og innovasjon er betydelig mindre enn den om forskningssektoren, og utgjør kun 12 prosent av publikasjonene i denne kartleggingsoversikten.

Teoretiske perspektiver er framtrødende

Hovedvekten av forskningslitteraturen har et kritisk-teoretisk utgangspunkt og problematiserer mangelen på kjønnsperspektiver i innovasjonsforskningen. Selve innovasjonsbegrepet og hvordan det blir operasjonalisert er sentralt i mye av forskningslitteraturen. Her blir det lagt vekt på at innovasjon er et kjønnet fenomen, noe som har følger for forskningen på innovasjon og for tiltak og virkemidler.

Endring av perspektivene i empirisk retning

I den senere tid er det blitt publisert flere empiriske studier om innovasjon med et kjønnsperspektiv, for eksempel empiriske studier av turistnæringen og helsevesenet, samt studier av bedrifters innovasjonsevne. Studiene viser blant annet at det er en positiv sammenheng mellom innovasjonsevne og inkludering av kvinner i innovasjonsprosessene.

Endringen i forskningslitteraturen i retning flere empiriske studier kan henge sammen med at forståelsen av innovasjonsbegrepet har endret seg. 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.

Videre forskning

Det er behov for flere empiriske studier av innovasjon med kjønnsperspektiver. Det trengs mer kunnskap om kjønn og innovasjon i næringslivet, i industrien og i offentlig sektor. Innovasjon som kjønnet fenomen handler også om menn. Blant annet er det blitt foreslått å utforske hvorvidt det i bestemte teknologibransjer er et press på menn om å være innovative og i hvilken grad det har konsekvenser for arbeidsmiljøet og organisasjonskulturen.

Det utvidede innovasjonsbegrepet omfatter nye måter å organisere samfunnet på, nye løsninger for bærekraft og utvikling av tjenester for offentlig sektor. En slik forståelse av innovasjon åpner for flere perspektiver og tilnærminger til empiriske studier med kjønns- og mangfoldsperspektiver.

Liste over tabeller og figurer

Figur 1.1. Fordelingen av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter publiseringskanaler.

Tabell 2.1. Inklusjonskriterier for studiene.

Tabell 2.2. Fordeling av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter publiseringskanaler.

Figur 5.1. Antall publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fordelt etter årstall for publisering (2010–2021).

Figur 5.2. Antall publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fordelt etter publikasjonstype og årstall for publisering (2010–2021).

Figur 5.3. Metodiske innretninger for studier av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon.

Figur 5.4. Metoder brukt i forskning på kjønn og innovasjon.

Figur 5.5. Metoder brukt i forskning på kjønn og mangfold i forskningssektoren.

Kapittel 1. Innledning

Likestilling i akademia har siden 1980-tallet gradvis utviklet seg til å bli et eget forskningspolitisk felt i Norge. I 1989 var kun 7 prosent av landets professorer kvinner, og mannsandelen holdt seg på over 90 prosent til godt innpå 1990-tallet (Kyvik et al. 2003). For å bedre kjønnsbalansen, ble det et forskningspolitisk mål å rekruttere flere kvinner til sektoren. Likestilling i akademia ble en del av den norske likestillingspolitikken, samtidig som det ble et eget politikfelt og forskningsfelt (Bergman 2013).

For å øke kvinneandelen i akademiske toppstillinger, er det siden 1990-tallet satt i gang forskjellige tiltak. Et viktig kjønnsbalansefremmende tiltak i Norge har vært ordningen med professoropptrykk. Ordningen, som ble iverksatt i 1993, innebærer at personer med fast vitenskapelig stilling som førsteamanuensis kan søke om personlig opptrykk til professor. En av hensiktene med opptrykkordningen var å øke kvinneandelen blant professorene (Kyvik et al. 2003).

Et omstridt likestillingstiltak i Norge på 1990- og begynnelsen av 2000-tallet var øremerking av vitenskapelige stillinger til kvinner, inkludert til professorater, innenfor fagområder der kvinner var sterkt underrepresentert. I 2003 forbød ESA-domstolen Norge å praktisere denne ordningen fordi den angivelig var kjønnsdiskriminerende, og forskningssektoren måtte se seg om etter andre måter å øke kvinneandelen på (Nielsen 2004). Dermed ble det på lokalt nivå satt i gang forskjellige likestillingstiltak, som for eksempel mentorprogrammer for kvinnelige forskere (Løvbak og Holter 2012).

Parallelt med at EU-kommisjonen fra begynnelsen av 2000-tallet har lagt stadig mer vekt på kjønnsbalanse og likestilling i forskningspolitikk og forskningsfinansiering (jf. European Commission 2000), har Norges forskningsråd iverksatt strukturelle tiltak for å øke kvinneandelen i forskning. Eksempler på det er kjønnsbalanserte bedømmelseskomiteer og moderat kjønnskvoltering i utdelingen av forskningsmidler (dvs. at når kvalifikasjonene er tilnærmet like vil det underrepresenterte kjønn bli foretrukket) (Nielsen 2017). I 2013 satte Norges forskningsråd i gang programmet *Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse* (BALANSE) med en programperiode på ti år. BALANSE-programmets overordnede mål er å støtte opp om institusjonelle og kulturelle endringer som fremmer kjønnsbalanse (Norges forskningsråd 2013 og 2019).

Norge er en del av Det europeiske forskningsområdet (ERA), der likestilling og kjønnsintegrering (*gender mainstreaming*) i forskning og innovasjon er en av prioriteringene (Kunnskapsdepartementet 2017). Fra 2022 må alle forskningsinstitusjoner som søker midler fra forskningsprogrammet Horisont Europa og Norges forskningsråd ha en handlingsplan for likestilling, der konkrete tiltak for å

styrke likestillingen og bedre kjønnsbalansen skal inngå (European Commission 2021; Norges forskningsråd 2021).

Den norske likestillingspolitikken er i løpet av 2000-tallet også preget av en diskurs om mangfold (Holst 2013). Dette gjelder også forskningspolitikken, der likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ofte nevnes i samme åndedrag. Internasjonalisering av forskningen er et etablert politisk mål, og andelen innvandrere blant forskerpersonalet i Norge har økt betydelig de siste ti årene (Olsen og Sarpebakken 2011; Børing og Gunnes 2012; Askvik og Drange 2019; Frølich et al. 2019; Gunnes og Steine 2020; Reiling og Madsen 2020). I forskningspolitisk sammenheng viser mangfold som regel til forskere med innvandrerbakgrunn, som inkluderer både personer som selv har innvandret til Norge og norskfødte med innvandrerforeldre (Kunnskapsdepartementet 2018: 30). I den gjeldende langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (2019-2028) begrunnes ønsket om økt mangfold og kjønnsbalanse i sektoren med at det er nødvendig å «ta i bruk talentene i hele befolkningen» for å lykkes med å utvikle flere verdensledende fagmiljøer i Norge (ibid.).

Forskning og innovasjon er begreper som stadig oftere nevnes i tospann når det gjelder forskningspolitikk, både i Norge og internasjonalt. En av prioriteringene i EUs forskningsprogram Horisont Europa er å fremme likestilling i forskning og innovasjon. En av begrunnelsene er at det skal bidra til å sikre Europas ledelse innenfor vitenskap og teknologi (European Commission 2020). Sammenliknet med forskningssektoren, har innovasjonssystemet hatt få tiltak og virkemidler for å fremme kjønnsbalansen. En viktig årsak er at det mangler en allmenn forståelse av hva innovasjon egentlig er. I tillegg har en, spesielt i EU-sammenheng, vært mer opptatt av kjønnsdimensjonen i innovasjon, enn av kjønnsbalanse og mangfold.

Forskere har påpekt at en tradisjonell og snever definisjon av innovasjon om kun produktutvikling og patentering har uheldige kjønnede konsekvenser (Ljunggren et al. 2010; Alsos et al. 2013; Alsos et al. 2016; Foss og Henry 2016). I dag er det anerkjent at innovasjon foregår i flere sektorer enn i næringslivet, og at kvinner er involvert i innovasjon på områder som i utgangspunktet ikke regnes som innovasjonsarenaer, for eksempel i form av sosial innovasjon og innovasjon i offentlig sektor (OECD/Eurostat 2018). Dette aktualiserer behovet for mer kunnskap om sammenhenger mellom kjønn, mangfold og innovasjon.

1.1. Målet med kartleggingsoversikten

Målet med denne kartleggingsoversikten er å presentere kunnskapsstatus når det gjelder norsk forskning om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fra 2010 og fram til 2021. Det finnes mye forskning om dette internasjonalt, men både forsknings- og innovasjonssektoren, så vel som status for likestilling, er preget av den nasjonale konteksten. Vi mener derfor det er fruktbart å rette oppmerksomheten mot hvilken kunnskap vi i dag har om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon i Norge.

I kartleggingsoversikten beskriver vi utviklingstendenser i forskningslitteraturen det siste tiåret, både når det gjelder omfang, metodisk innretning, problemstillinger og perspektiver. Samtidig redegjør vi for sentrale funn i forskningen. Slik ønsker vi at denne kartleggingen også kan bidra til å avdekke hvor det trengs mer forskning.

En annen viktig målsetting med kartleggingsoversikten er å gi et kunnskapsgrunnlag for forskningsbasert utforming av tiltak for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forsknings- og innovasjonssektoren. Som nevnt ovenfor, må alle forskningsinstitusjoner som søker forskningsfinansiering fra Horisont Europa og Norges forskningsråd fra 2022 ha egne handlingsplaner for likestilling, såkalte *Gender Equality Plans* (GEPs), for at søknadene skal bli vurdert. Dette kravet gjelder også offentlig sektor (Norges forskningsråd 2021). I tråd med EU-kommisjonens vektlegging av å ta opp inkludering og mangfold i bredere forstand enn kjønn alene, har vi i tillegg siktet mot å inkludere et etnisk mangfoldsperspektiv (European Commission 2020 og 2021).

Institusjoner som skal utforme handlingsplaner for likestilling kan ha nytte av denne kartleggingsoversikten. Fordi forskningen som er presentert her tar utgangspunkt i norske forhold, kan den bidra til å danne kunnskapsgrunnlag for kompetansebygging og utvikling av tiltak tilpasset den enkelte institusjon. I tillegg kan funnene fra forskningen danne kunnskapsgrunnlag for utvikling av forsknings- og innovasjonspolitikken i Norge.

1.2. Avgrensning og begrepsavklaringer

Med utgangspunkt i spørsmålet «Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?», kartlegger denne oversikten hva som foreligger og kjennetegner den norske forskningslitteraturen på dette feltet siden 2010. Norsk forskning definerer vi som vitenskapelige publikasjoner utgitt av forskere hvor minst én har tilknytning til en norsk institusjon.

Prosessen med å identifisere, utvelge og beskrive litteraturen er nærmere beskrevet i neste kapittel om metode.

De sentrale begrepene i denne kartleggingen, *likestilling*, *kjønnsbalanse*, *mangfold*, *forskning* og *innovasjon* er åpne for ulike fortolkninger. I det følgende vil vi kort presisere hvordan begrepene er definert i denne framstillingen.

1.2.1. Likestilling og kjønnsbalanse

I kartleggingen definerer vi likestilling som kjønnslikestilling, tilsvarende *gender equality* på engelsk. I likestillingsforskningen skilles det gjerne mellom begrepene mulighetslikhet og resultatlikhet (Holst 2013). *Mulighetslikhet* viser til like muligheter og vilkår for kvinner og menn til økonomisk, politisk og sosial deltakelse, mens *resultatlikhet* er «konsekvensen av aktiv tilrettelegging og utjevning» for å oppnå lik deltakelse på disse områdene (Prosjektgruppe for fagtermer i kjønnsforskning 2017). Kjønnsbalanse viser til numerisk likhet mellom kvinner og menn. Numerisk likhet kan være et resultat av tilrettelegging for like muligheter for deltakelse.

1.2.2. Mangfold

Begrepet mangfold har mange betydninger. Når det dreier seg om menneskelige relasjoner, kan mangfold vise til kjønn, etnisitet, funksjonsevne, alder, seksualitet og en rekke andre kategorier eller forskjellsmarkører. I denne kartleggingen avgrenser vi oss til forskning om *etnisk mangfold* – og kun i sammenheng med kjønn. *Etnisitet* viser ikke til en objektiv størrelse, men er sosialt og kulturelt definert. En definisjon er at en *etnisk gruppe* «er en gruppe som innenfor et større samfunn betraktes som en egen folkegruppe av seg selv og andre, på bakgrunn av at de deler noen fellestrekk, ofte knyttet til gruppens opprinnelse og kulturelle bakgrunn» (Bufdir 2021). Nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk inngår i etnisitetsbegrepet. *Etniske minoriteter* er etniske grupper som utgjør et mindretall i befolkningen. I Norge regnes følgende grupper som etniske minoriteter: Personer med innvandrerbakgrunn, urfolk (samer) og nasjonale minoriteter (jøder, kvenner/norskfinner, romer, skogfinner og romanifolket/tatere) (ibid.).

Mangfold (*diversity*) og etnisk mangfold er utfordrende begreper fordi de kan tolkes og brukes på ulike måter. I denne kartleggings-oversikten refererer etnisk mangfold til en uensartet gruppe som omfatter følgende grupper:

- 1) Utenlandsfødte forskere som har kommet til landet for å arbeide ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter (UHI-sektoren), som i forskningslitteraturen også er omtalt som utenlandske forskere, internasjonale forskere, internasjonalt mobile forskere, akademiske migranter og utenlandsrekrutterte forskere
- 2) Innvandrere som har kommet til Norge av andre grunner
- 3) Norskfødte med innvandrerforeldre, også omtalt som etterkommere
- 4) Urfolk og nasjonale minoriteter

I forskningslitteraturen brukes ofte begrepet *utenlandsfødte forskere*. Begrepet henviser både til forskere som har kommet til Norge for å arbeide i UHI-sektoren og til forskere som er født i utlandet og har kommet til Norge av andre grunner.

Også begrepet *forskere med innvandrerbakgrunn* blir brukt i forskningslitteraturen. Dette begrepet viser både til utenlandsfødte forskere og til forskere som er født i Norge av innvandrerforeldre, såkalte etterkommere (SSB 2019). For å få fram variasjonene i denne bredt sammensatte gruppen, differensierer mangfoldsstatisikken fra 2017 mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere som har høyere utdanning fra Norge og innvandrere som har høyere utdanning fra utlandet (Gunnæs et al. 2017).

Det er verdt å merke seg at den største gruppen innenfor kategoriene *utenlandsfødte forskere* og *forskere med innvandrerbakgrunn* består av utenlandske forskere som har kommet til Norge for å arbeide i UHI-sektoren (Gunnæs og Steine 2020). Enkelte studier skiller mellom forskere fra vestlige og ikke-vestlige land, siden sistnevnte gruppe er lavere representert i forskningssektoren (Maximova-Mentzoni et al. 2016; Askvik og Drange 2019; Holter og Snickare 2021, kap. 6).

En utfordring i forskningslitteraturen om etnisk mangfold i akademia er at det ikke alltid differensieres mellom utenlandsrekrutterte forskere og forskere med innvandrerbakgrunn generelt. I 2018 utgjorde forskere med innvandrerbakgrunn 29 prosent av forskerpersonalet i Norge. Om lag 80 prosent av disse var internasjonalt mobile forskere fra land som Tyskland, Sverige og Kina (Gunnæs og Steine 2020). Samtidig utgjorde norskfødte med innvandrerforeldre kun 0,5 prosent av forskerpersonalet (ibid.), enda denne gruppen er overrepresentert i de høyere utdanningsgruppene (Haugen og Osland 2021). Det betyr altså at selv om denne gruppen er godt representert i høyere utdanning, er det foreløpig få som fortsetter med en forskerkarriere.

I kartleggingen bruker vi begrepene som er anvendt i forskningslitteraturen vi refererer til. Det innebærer at begrepsbruken i kartleggingen vil variere ut fra hvilke begreper som er brukt i litteraturen. Samtidig har vi forsøkt å tydeliggjøre forskjeller innad i samlebetegnelse «utenlandsfødte forskere» og «forskere med innvandrerbakgrunn» der det er mulig, ved å presisere når det eksempelvis er snakk om internasjonalt mobile forskere eller etterkommere etter innvandrere. I tillegg benytter vi begreper som «majoritetsbefolkningen» og «den øvrige befolkningen» som sammenlikningsgrunnlag og som motsatsen til minoritet.

1.2.3. Forskning og innovasjon

Når vi i denne kartleggingen spør «hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?», viser «forskning» til forskningssektoren. Det vil først og fremst si forskningsutøvende institusjoner i universitets-, høyskole-, og instituttsektoren (UHI-sektoren). Vi kartlegger forskning som

undersøker likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i selve forskningssektoren, eller *akademia*, det vitenskapelige og kulturelle fellesskapet som arbeider med høyere utdanning og forskning. I tillegg til forskning på forskningssektoren, inkluderer vi også forskning på selve forskningssystemet, nærmere bestemt på forskningspolitiske føringer (KD 2021).

Det finnes flere måter å definere og operasjonalisere innovasjon på. En definisjon er å se innovasjon som en prosess der organisasjoner omformer ideer til nye eller bedre produkter, tjenester eller prosesser, som igjen gjør at ideene eller produktene øker konkurranseevnen i markedet (Baregheh et al. 2009). Tradisjonelt har innovasjon vært forbundet med teknologi, gjerne ingeniørfag, og som noe som skjer i forskning eller privat næringsliv. Men i det siste har også innovasjon i offentlig sektor og sosial innovasjon kommet på dagsordenen. I dag ses ikke lenger det offentlige kun som en tilrettelegger for innovasjon, men heller som en arena hvor innovasjon kan skje (Ringholm et al. 2013; Alsos og Ljunggren 2018).

OECDs oppdaterte indikatorguide for måling av innovasjon, Oslo-manualen, har en bred definisjon av innovasjon. Innovasjon defineres her som et nytt eller forbedret produkt eller prosess (eller begge deler), som er tatt i bruk og klart skiller seg fra foregående produkter eller prosesser (OECD 2018). Denne definisjonen åpner for at flere aktiviteter enn tradisjonelt regnes som innovasjon, også aktiviteter hvor flere kvinner er involvert.

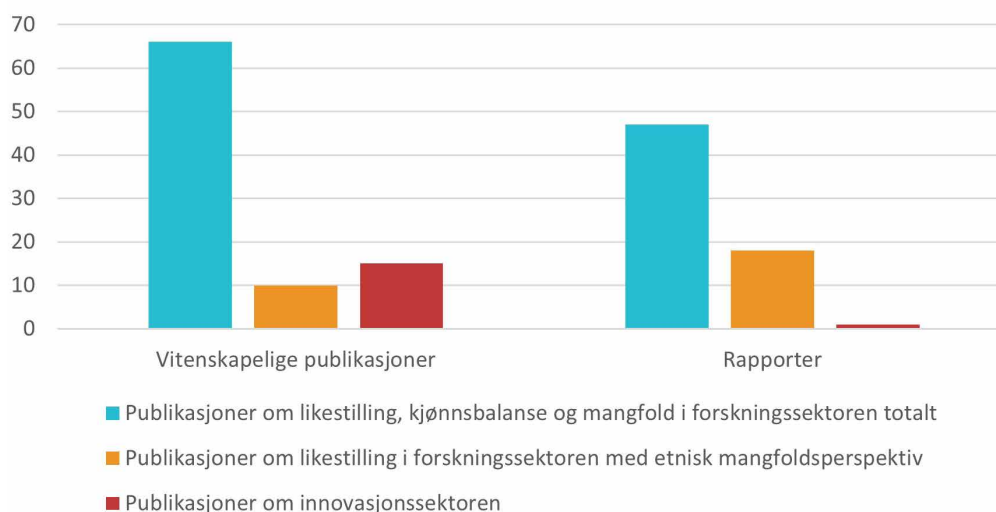
Selve definisjonen av innovasjon er et sentralt tema i forskningslitteraturen om kjønn og innovasjon. Derfor har vi ikke sett det som hensiktsmessig å legge til grunn én bestemt definisjon i denne kartleggingen. Samtidig er vårt hovedanliggende å se på forskning som handler om forskningsdrevet innovasjon. Altså innovasjon som er basert på forskning, eller er et resultat av forskning, og gjerne utviklet i samarbeid mellom forskning, næringsliv og virkemiddelapparat. Dette blir ofte referert til som *trippel helix*.

1.3. Utvalg av litteratur

I alt har vi identifisert 129 relevante publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fra perioden 2010–2021, der minst en av forfatterne har tilknytning til en norsk institusjon. Av disse 129 publikasjonene omhandler 113 publikasjoner forskningssektoren. 85 av disse 113 publikasjonene omhandler kun likestilling og kjønnsbalanse, mens 28 av dem i tillegg tar for seg mangfold, i betydningen at de omhandler forskere med innvandrerbakgrunn. Når det gjelder publikasjoner om kjønn og innovasjon, har vi identifisert i alt 16 publikasjoner.

Figur 1.1 viser fordelingen av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter type publiseringskanal. I Vedlegg 1 blir alle publikasjonene som faller inn under inklusjonskriteriene presentert i tabellform som angir forfatter, type publikasjon, metode, problemstilling og resultat.

Fordeling av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter publiseringskanaler



Figur 1.1. Fordeling av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter publiseringskanaler.

1.4. Kartleggingens struktur

Kartleggingsoversikten består av fem kapitler. Etter dette innledende kapitlet, redegjør vi i kapittel 2 for metoder og søkestrategier som er brukt for å dekke forskningslitteraturen på feltet.

Kapittel 3 presenterer forskningslitteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren. Etter en kort presentasjon av det rike statistiske materialet som kartlegger kjønnsbalanse og mangfold i ulike deler av forskningssektoren, redegjør vi for sentrale temaer i forskningslitteraturen. Et tema som utpeker seg i litteraturen er hvordan trekk ved organisasjonskulturen i academia kan utgjøre uformelle barrierer for karriereutviklingen til kvinner og for personer med innvandrerbakgrunn. Kapitlet tar også for seg forskning om utfordringer ved å kombinere omsorgsansvar i familien med en akademisk karriere. Videre presenterer vi forskningslitteraturen om rekruttering og karriereprogresjon i et kjønns- og mangfoldsperspektiv, og avslutter med å redegjøre for forskningen på likestillingstiltak i academia. Kapitlet presenterer funn fra forskningen om ledelsens betydning for arbeidet for bedre kjønnsbalanse, samt funn fra forskningen på noen likestillingstiltak som har vært utprøvd i Norge.

Kapittel 4 beskriver forskningslitteraturen om kjønn og innovasjon. Først presenterer vi teoretiske forskningsbidrag om innovasjonsbegrepet i et kjønnsperspektiv, deriblant diskusjoner om hvordan innovasjon kan defineres og måles. Kapitlet beskriver deretter empiriske studier av kjønn og innovasjon, inkludert kritiske studier av virkemiddelapparatet for innovasjon, samt studier som søker å måle effekter av kjønnsbalanse og mangfold på bedrifters innovasjonsevne.

I kapittel 5 diskuterer vi utviklingstendenser i forskningslitteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon fra 2010 og fram til i dag, både når det gjelder omfang, metodisk innretning, problemstillinger og perspektiver.

Vedlegg 1 presenterer alle publikasjonene som faller inn under inklusjonskriteriene for kartleggingsoversikten i tabellform. Vedlegget angir forfatter, type publikasjon, eventuell oppdragsgiver eller finansør av studien, metode, problemstilling og resultat.

Vedlegg 2a er en oversikt over søkeordene som er brukt for å identifisere forskningslitteraturen i norske databaser. Vedlegg 2b dokumenterer systematiske litteratursøk i internasjonale vitenskapelige databaser.

Når denne kunnskapsoppsummeringen skrives, pågår det flere forskningsprosjekter som er delfinansiert av Forskningsrådets BALANSE-program og som ennå ikke er avsluttet. En oversikt over disse finnes i Vedlegg 3.

Kif-komiteen

I 2004 ble den første *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning* oppnevnt av daværende Utdannings- og forskningsdepartementet. Komiteens mandat var å arbeide for integrering av likestilling i universitets- og høgskolesektoren. Bakgrunnen for opprettelsen av komiteen lå i utredningen *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering* som Norges forskningsråd gjorde på oppdrag fra departementet. I 2010 ble komiteens navn endret til *Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif)*. I 2014 fikk *Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen)* etnisk mangfold i tillegg til kjønnsbalanse inn i sitt mandat. Kif-komiteens oppgave er blant annet å støtte opp om tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren i Norge. Mangfold er i inneværende periode definert som etnisk mangfold.

Nordiske sentre for forskning på kjønnsbalanse i forskning og innovasjon

I 2016 delte NordForsk ut midler til to *Nordic Centres of Excellence* for forskning på kjønnsbalanse og likestilling i forskning og innovasjon. De to sentrene er *Nordic Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation (NORDICORE)* ved Institutt for samfunnsforskning og *Beyond the Gender Paradox: Women’s Careers in Technology-driven Research and Innovation in and outside of Academe (NORDWIT)* ved Uppsala universitet, hvor Vestlandsforskning er en partner. Prosjektperioden for de to sentrene går ut i 2022.

Kapittel 2. Metode og datagrunnlag

Denne kunnskapsoversikten er en systematisk kartleggingsoversikt som presenterer norsk forskning på likestilling, kjønnsbalanse og etnisk mangfold i forskning og innovasjon. Det er en litteraturoversikt med utgangspunkt i et klart definert spørsmål, i dette tilfellet: «Hva vet vi om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?». Denne oversikten kartlegger hvilken litteratur som foreligger og hva som kjennetegner litteraturen om dette temaet. Vi har i oversikten identifisert, valgt ut, kartlagt og trukket ut data for å beskrive litteraturen.

Systematiske kartleggingsoversikter sikter mot å beskrive hva som finnes av forskningslitteratur på et definert forskningsfelt, og skiller seg fra såkalte *systematiske kunnskapsoversikter* ved at de ikke kritisk vurderer kvaliteten, syntetiserer og graderer forskningen (FHI 2020). Felles for de to typene kunnskapsoversikter er imidlertid at metoden er systematisk, transparent og reproducerbar.

Oversikten er basert på litteratursøk i utvalgte databaser, i tillegg til innhenting av informasjon fra fagpersoner og andre ressurser. Hvorvidt litteratur har blitt vurdert som relevant eller ikke, tar utgangspunkt i innholdet i sammendrag eller fullstendig tekst, etter inklusjonskriteriene (se nedenfor). Vi har ikke vurdert graden av kvalitet på forskningslitteraturen. Relevant litteratur er satt inn i en tabell som beskriver type publisering, oppdragsgiver eller finansør, metode, problemstilling og resultat (se Vedlegg 1. Publikasjoner som faller inn under inklusjonskriteriene for kunnskapsoppsummeringen). Annen litteratur som er brukt for å beskrive bakgrunn eller belyse et tema, uten at det faller inn under inklusjonskriteriene (se under), er satt inn i referanselisten, men ikke i tabellen i Vedlegg 1. I det følgende beskrives metoden for søkene vi har foretatt.

2.1. Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Det er rimelig å forvente at systematiske litteratursøk også gir irrelevante treff. Derfor er det nødvendig å definere kriterier for hvilke studier som skal og ikke skal inkluderes i forkant av søket. Inklusjons- og eksklusjonskriteriene definerer karakteristika som studiene må ha for at de skal velges ut og omtales i kartleggingsoversikten. Klart definerte kriterier bidrar til å sikre at en gir et så fullstendig bilde av kunnskapsstatus som mulig.

Forskningen som beskrives er i første omgang fagfelleurdert og inkluderer doktoravhandlinger. I tillegg har vi inkludert grå litteratur, som forskningsrapporter utført av forskere på oppdrag for myndigheter eller andre instanser, som Kif-komiteen, Forskningsrådet, Innovasjon Norge og NIFU.

Vi har ikke inkludert policy-dokumenter, selv om disse refererer til relevant forskning. Vi har heller ikke inkludert masteroppgaver eller kommentarartikler, selv om de er publisert i vitenskapelige tidsskrifter. Et unntak er tre publikasjoner som regnes som svært sentrale for feltet.

Tabell 2.1 oppsummerer inklusjonskriterier for studiene i kartleggingsoversikten.

Tabell 2.1. Inklusjonskriterier for studiene.

	Inklusjon
Forskning	Fagfellevurdert forskningslitteratur. Bøker/rapporter utgitt på vitenskapelig forlag, ved forskningsinstitusjoner eller kunnskapssentre.
Norsk forskning	Vitenskapelige publikasjoner som er utgitt av forskere hvor minst én har tilknytning til en norsk institusjon, eller forskning som inkluderer norske forhold.
Overordnet tema	Likestilling og kjønnsbalanse i forskning og innovasjon. Kjønn og etnisk mangfold i forskning og innovasjon.
Setting	Forskning: UHI-sektoren (norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter). Innovasjon: Innovasjon i UHI-sektoren, offentlig sektor, privat næringsliv og entreprenørbedrifter.
Studiedesign	Kvalitative og kvantitative primærstudier. Andre kunnskapsoversikter.
Språk	Norsk og engelsk
År	2010–2021

Når det gjelder den tematiske inndelingen av denne kartleggingen, har vi skilt mellom forskningssektoren og innovasjonssektoren, ettersom det er svært få studier som handler om begge deler. For hver av de to sektorene har vi tatt for oss forskning med likestillings-, kjønns- og mangfoldsperspektiv. Det er imidlertid viktig å understreke at det meste av forskningen vi har identifisert kun omhandler kjønns- og likestillingsperspektiver. I denne kartleggingen har vi kun inkludert studier om etnisk mangfold som også har et kjønns- eller likestillingsperspektiv.

I kapitlet om innovasjon har vi i stor grad utelatt studier om kjønnsbalanse og kjønnskvoltering i styre og næringslivets toppledelse. Kartleggingens hovedansvarlige er forskningsdrevet innovasjon, og ledelsesforskning om kjønnskvoltering til styre behandler ofte innovasjon mer sekundært. Årsaken til at litteraturen om kjønnskvoltering kommer opp i søk på innovasjon kan være at kjønnsbalanse i styre antas å tilføre ulike typer kunnskap og perspektiver, og at dette har en positiv sammenheng med organisasjonens kompetanse og evne og kapasitet til å være innovative (Teigen 2011; Solberg 2012). Studier som tematiserer entreprenørskap i form av bedriftsetablering eller etablering av arbeidsplasser, samt bidrag om for eksempel gründerskap og etablering av bedrifter uten at det nødvendigvis har foregått innovasjon, er heller ikke inkludert i denne oversikten. Forskjellene mellom entreprenørskapsforskningen og innovasjonsforskningen er ikke alltid åpenbar, og vi har vært nødt til å bruke skjønn med hensyn til hvilke studier som skulle inkluderes og ikke. Hvordan de to forskningsfeltene har håndtert kjønnspektiver forskjellig, er noe som vektlegges i forskningen selv. Dette har vi forsøkt å belyse. Men forskning om entreprenørskap, som ikke direkte tematiserer innovasjon, er ekskludert fra kartleggingens hovedfunn.

2.2. Utvalg av litteratur

I utvelgelsen av hvilken litteratur som var relevant, har vi forholdt oss strengt til inklusjons- og eksklusjonskriteriene, og sto igjen med i alt 129 bidrag.

I alt har vi identifisert 113 publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren. 85 av disse 113 publikasjonene omhandler kun likestilling og kjønnsbalanse, mens 28 av dem i tillegg har et mangfoldsperspektiv. Når det gjelder innovasjon har vi identifisert i alt 16 publikasjoner.

Tabell 2.2. viser fordelingen av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter type publikasjonskanaler. Som det framgår av tabellen, har vi identifisert hele 51 fagfelleverderte artikler om likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren. Av disse har 8 et tydelig mangfoldsperspektiv. Av de 47 rapportene vi har identifisert om likestilling i forskningssektoren, er det en større andel, 18, som også inkluderer et mangfoldsperspektiv. Som det også framgår i tabellen er

litteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i innovasjon mer beskjeden. Av de totalt 16 publikasjonene er det 6 bokkapitler og 7 fagfellevurderte artikler, men kun én rapport (samt en bok og en doktorgradsavhandling). Trolig bidrar flyktigheten i innovasjonsbegrepet til en relativ stor andel både feiltreff og ikke-relevante treff. Selv om vi i hovedsak kunne vurdere hvilken litteratur som var relevant ut fra våre gitte kriterier, måtte vi likevel gjøre skjønsmessige vurderinger.

Tabell 2.2. Fordeling av publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon etter publiseringskanaler.

	Publikasjoner om forskningssektoren	Publikasjoner om innovasjonssektoren
Fagfellevurderte artikler	51	7
Andre artikler	3	0
Rapporter	47	1
Bokkapitler	10	6
Bøker	2	1
Doktorgradsavhandling	0	1
Totalt	113	16

2.2.1. Litteratursøk og søkestrategi

Litteratursøket ble gjort i flere omganger. Først søkte vi i åpent tilgjengelige norske databaser.

I perioden 9.3.2021–18.3.2021 gjorde vi håndsøk i den norske bibliotekssøketjenesten Oria og systematiske litteratursøk i Nordart på flere søkeord i kombinasjon (se Vedlegg 2a). Et nytt søk med nye søkeord i disse databasene ble gjort 27.4.2021. Fra 27.4.2021 til 4.5.2021 gjorde vi håndsøk med de samme søkeordene i Universitetsforlagets digitale plattform Idunn. Søkeordene fant vi ved å sette opp en liste over antatt relevante søkeord, i tillegg til å be ressurs- og fagpersoner om innspill til søkeord.

1.11.2021–2.11.2021 foretok en bibliotekar ved Universitetsbiblioteket systematiske litteratursøk i de internasjonale databasene Eric, Scopus, Sociological Abstracts og Web of Science.

Litteratursøkene er dokumentert i *Vedlegg 2a. Dokumentasjon av litteratursøk i norske databaser* og i *Vedlegg 2b. Dokumentasjon av litteratursøk i internasjonale databaser*.

De enkelte databasene har ulike tekniske søkefunksjoner, og våre søk er tilpasset disse. Det har for eksempel dreid seg om ulikheter i antall mulige søkekombinasjoner, hvordan trunkering kan brukes og sorteringsmuligheter. Trunkering vil si å søke på stammen av et ord for å inkludere ulike varianter av ordet, samt entalls- og/eller flertallsendelser.

Oria er en søketjeneste for norske fag- og forskningsbibliotekers samlede ressurser. Søkene ble avgrenset i tid til litteratur fra og med 2010 og filtrert etter emne. Når søkeresultatene ble sortert, valgte vi ut litteraturen som falt inn under inklusjonskriteriene (se ovenfor). Det totale antall treff i Oria var 1843 publikasjoner, inkludert mange dubletter og publikasjoner som ble ekskludert.

Vi gjorde også søk i Norart, som er Nasjonalbibliotekets base for norske og nordiske tidsskrifter. Dette er en sentral database for referanser til norsk forskning med referanser til artikler fra norske og nordiske årbøker og tidsskrifter, hvorav nærmere halvparten er vitenskapelige. Norart har ikke samme presisjonsnivå som de store internasjonale databasene, med begrensninger når det gjelder lengde og kompleksitet på søkestrenger. Det totale antall treff i Norart var 175.

Det ble også gjort søk på Idunn.no, som er Universitetsforlagets digitale plattform for fag- og forskningstidsskrifter og åpent tilgjengelige forskningsbøker. Det er mulig å gjøre enkle og avanserte søk i Idunn, men med begrensninger. Da mye norsk forskning er publisert og tilgjengeliggjort i Idunn, er det likevel viktig å gjøre søk her for å supplere treff i Norart og ekskludere dubletter. Resultatet var 2808 treff.

Etter de innledende søkene hadde vi fått treff på 4826 publikasjoner. Mange av publikasjonene er talt flere ganger ettersom de kom opp som resultat av ulike søkeord og søkestrenger. Disse ble så manuelt sortert utfra relevans, til vi satt igjen med 66 publikasjoner som ble satt inn i en foreløpig litteraturliste pr. 25.3.2021. Vi inviterte så et utvalg relevante fagpersoner til en workshop. I forkant fikk de se den foreløpige litteraturlisten og ble bedt om å gi tilbakemeldinger på den, eller innspill til annen litteratur.

Med utgangspunkt i innspillene fra fagpersonene, fortsatte vi litteratursøkene i de nevnte databasene med nye søkeord. I tillegg søkte vi på forskere som har publisert mye om de aktuelle temaene. Vi gjorde også håndsøk ved å se på referanselister i andre publikasjoner funnet ved ordinært søk eller håndsøk – den såkalte snøballmetoden.

En ressurs for oss har dessuten vært litteraturlisten som Kilden har utarbeidet på oppdrag for Kif-komiteen og som er publisert på nettstedet kifinfo.no. Denne listen ble opprettet i 2005 og inneholder publikasjoner som omhandler kjønnsbalanse, likestilling og etnisk mangfold forskning i forskningssektoren. Publikasjonene omhandler i hovedsak norske forhold, fra 1980-tallet og fram til i dag. Fra 2020 er det også inkludert enkelte internasjonale publikasjoner relatert til blant annet etnisk mangfold uten at kjønnsdimensjonen er med, men disse faller utenfor denne oversiktens område. Listen oppdateres regelmessig. Vi har søkt gjennom denne listen, og alle publikasjoner som ikke allerede var fanget opp av våre innledende søk og som kom inn under inklusjonskriteriene, har blitt lagt til i listen over våre funn.

Vi har også gått gjennom Forskningsrådets prosjektbank med publikasjoner fra BALANSE-programmet fra 2013 og fram til i dag. Det er imidlertid ikke mange forskningsartikler fra programmets tidlige fase (2012–2016), da det ikke ble gitt penger til forskningsprosjekter, men til kjønnsbalansetiltak. Det ble likevel publisert noen fagfelleverderte artikler i denne første fasen, samt noen rapporter. I programmets neste fase (2018/2019–2022/2023) ble det gitt øremerkede midler til forskning, men de fleste av disse prosjektene er ikke ferdigstilte. I vedlegg 3 er det en liste over BALANSE-prosjekter som ennå ikke var avsluttet da vi gjorde våre søk. Under hele programmets varighet har det imidlertid blitt laget rapporter fra prosjektene. Rapportene vi har funnet gjennom søk er inkludert i dette arbeidet.

Vi gjorde også søk i NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) sin base over publikasjoner, da de har levert statistikk og rapporter, i tillegg til vitenskapelige artikler, om denne tematikken i mange år. Her søkte vi på ordene «kjønn» og «gender» for å finne fram til aktuelle publikasjoner både på norsk og engelsk.

I tillegg har vi søkt i NORDICORE sine publikasjoner. *NORDICORE – Kjønnsbalanse i akademia* forsker på sentrale problemstillinger om hva som fremmer og hemmer kjønnsbalanse og likestilling i forskning og innovasjon. NORDICORE er et femårig *Nordic Center of Excellence* (2017–2022) og en del av CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Vi antok at søk her ville fange opp publikasjoner av sentrale norske forskere på feltet. Vi fikk imidlertid opp de relevante publikasjonene derfra gjennom våre andre søk.

Søkene i ulike prosjektbaser og litteraturlister ble gjort for å supplere søk i Oria, Norart og Idunn. Det ble gjort ut fra et ønske om å være mest mulig dekkende for et felt hvor mye av kunnskapen finnes i andre typer publikasjoner enn artikler i vitenskapelige tidsskrifter. Alle funn ble vurdert etter inklusjonskriteriene før de ble lagt inn i EndNote.

2.2.2. Kvalitetssikring

Etter den innledende runden med søk i baser og hånd søk, satt vi igjen med 170 publikasjoner. Listen over alle funn ble så gjennomgått av minimum to av Kildens medarbeidere for å sjekke relevans i henhold til inklusjonskriteriene. Der hvor det fortsatt var tvil, ble det konsultert med en tredje. Til slutt stod vi igjen med 105 publikasjoner. Vi avsluttet alle hånd søk 1.7.2021.

For å kvalitetssikre søkene fikk vi bistand av Universitetsbiblioteket i Oslo. 1.11.–2.11.2021 ble det gjort søk i de internasjonale vitenskapelige databasene ERIC, Scopus, Sociological Abstracts og Web of Science.

ERIC (Education Resources Information Center) er en database for engelskspråklig utdanningslitteratur. Det totale antall treff i ERIC var 167 publikasjoner.

Scopus er en internasjonal database innenfor livsvitenskap, sosialvitenskap, helsevitenskap og fysikk. Det totale antall treff i Scopus var 907 publikasjoner.

Sociological Abstracts er en database som dekker sosiologi, sosialantropologi, medievitenskap, pedagogikk og andre beslektede fag. Det totale antall treff var 340 publikasjoner.

Web of Science dekker verdens ledende tidsskrifter innenfor naturvitenskap, samfunnsfag og humaniora. Det totale antall treff i Web of Science var 2034 publikasjoner.

En detaljert oversikt over søkeloggen finnes i Vedlegg 2b.

Etter å ha fjernet dubletter, ga søkene i disse databasene til sammen 2993 publikasjoner. Disse ble så gått gjennom manuelt av Kildens medarbeidere i EndNote. Ut fra inklusjons- og eksklusjonskriteriene ble 46 publikasjoner vurdert som relevante. Av disse hadde 24 publikasjoner ikke blitt fanget opp i de tidligere hånd søkene. 13 av dem var publisert etter at hånd søkene var ferdig.

2.3. Diskusjon om metoder for litteratursøk

Resultatene fra litteratursøkene reiser noen interessante problemstillinger når det gjelder metoder for systematiske kartleggingsoversikter. Hånd søkene i de norske basene Oria, Nordart og Idunn samt gjennom de andre søkestrategiene nevnt ovenfor, resulterte i 105 relevante treff. Det er over dobbelt så mange som de systematiske litteratursøkene i internasjonale databaser har gjort (46). 83 av de relevante treffene fra hånd søkene kom ikke opp gjennom systematiske litteratursøk i de internasjonale vitenskapelige databasene. Av søkene i internasjonale vitenskapelige databaser, var det kun 24 av treffene som ikke kom opp i hånd søkene. Av disse var kun 8 publikasjoner fra før 2020. Kun et fåtall av publikasjonene (22) vi har inkludert i denne kartleggingsoversikten er

kommet opp gjennom *både* håndsøk og systematiske søk i internasjonale vitenskapelige databaser. (For en detaljert oversikt over publikasjonene, se *Vedlegg 1. Publikasjoner som faller inn under inklusjonskriteriene for kunnskapsoppsummeringen*).

At kun 46 av de 129 publikasjonene vi har kartlagt kom opp gjennom systematiske litteratursøk i de internasjonale databasene, illustrerer begrensningen ved å kun bruke denne metoden når man skal kartlegge et forskningsfelt. Mange av publikasjonene som ikke ble fanget opp i de internasjonale databasene er på norsk. Men også engelskspråklige artikler i vitenskapelige tidsskrifter tilhører gruppen som ikke ble fanget opp. Heller ikke rapportene fra norske forskningsinstitusjoner kom med.

Når man skal kartlegge et nasjonalt forskningsfelt, er det derfor nyttig å supplere med håndsøk i nasjonale biblioteksdata-baser, selv om de ikke har samme raffinerte metoder for søkestrenger som de anerkjente internasjonale databasene. Det er også hensiktsmessig å konferere med fagmiljøene, slik vi har beskrevet ovenfor. Samtidig gir ikke håndsøk samme muligheter for systematisk etterprøvbarehet som det de systematiske litteratursøkene gjør. Denne kartleggingen viser at det er nødvendig å bruke begge metoder for å kartlegge et kunnskapsfelt, selv om det er mer tidkrevende.

Kapittel 3. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren

Vår litteraturgjennomgang viser at studier av kjønnsbalanse i forskningssektoren, eller likestilling i academia, har utviklet seg til et betydelig forskningsfelt i Norge i løpet av det siste tiåret. I samme periode er den norske forskningssektoren blitt mer internasjonal og mer etnisk mangfoldig, blant annet som følge av et økende antall utenlandsfødte forskere, mange av dem såkalt internasjonalt mobile forskere. Det er få studier av forskningssektoren som analyserer kjønnslikestilling og etnisk mangfold i sammenheng.

Forskningen vi har kartlagt handler framfor alt om UH-sektoren, mens få studier er gjort av instituttsektoren. Som følge av Norges forskningsråds BALANSE-program som begynte i 2013, har mengden forskningsartikler og rapporter om likestilling og kjønnsbalanse i academia økt betraktelig. Forskningslitteraturen dokumenterer kjønnsbalansen – eller snarere *kjønnsbalansen* – i forskningssektoren, analyserer årsaker til manglende likestilling, samt undersøker effekter av likestillingstiltak. Hele 23 av de 113 publikasjonene vi har identifisert springer direkte ut av BALANSE-programmet (se *Vedlegg 1. Publikasjoner som faller inn under inklusjonskriteriene for kunnskapsoppsummeringen*), og flere er underveis (se vedlegg 3). Samtidig er mange av studiene vi har identifisert blitt finansiert av institusjonene selv, ut fra et ønske om å bedre kjønnsbalansen blant sine vitenskapelige ansatte.

I alt har vi identifisert 54 artikler (hvorav 3 ikke er fagfellevurderte), 47 rapporter, 10 bokkapitler og 2 bøker om kjønnsbalanse eller likestilling i forskningssektoren. Av disse inkluderer 9 artikler, 18 rapporter og 1 bok også et etnisk mangfoldsperspektiv.

Forskningslitteraturen om kjønn og etnisk mangfold i forskningssektoren handler framfor alt om utenlandsfødte forskere. Som beskrevet i kapittel 1, består denne gruppen i all hovedsak av utenlandske forskere som har kommet til Norge for å arbeide i UHI-sektoren. I forskningslitteraturen brukes det flere begreper om denne gruppen, som for eksempel internasjonale forskere, internasjonalt mobile forskere, akademiske migranter, utenlandsfødte forskere og utenlandsrekrutterte forskere, tillegg til utenlandske forskere. Vi har ikke funnet forskning om kjønn og etnisk mangfold i forskningssektoren som kun omhandler norskfødte med innvandrerbakgrunn, eller urfolk og nasjonale minoriteter.

Kvinneandel blant professorer i Norge

I 1989 var kun 7 prosent av professorene i Norge kvinner. I 2001 hadde kvinneandelen økt til 13 prosent og i 2019 til 32 prosent.

3.1. Forskningslitteraturen

Grunnlaget for forskningslitteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren er et rikholdig statistisk materiale som er samlet inn gjennom flere tiår. Statistikken viser kjønnsfordelingen blant vitenskapelige ansatte, både når det gjelder stillingstyper og fagområder. Gjennom mange år er det publisert rapporter som presenterer statistikk over kjønnsfordeling blant ansatte i forskningssektoren i Norge (se f.eks. Arnesen 2010; Borgen et al. 2010; Vabø et al. 2012; Sørensen et al. 2016a; Næss et al. 2018; Frølich et al. 2019; Østby et al. 2019; Reiling et al. 2020; Steine et al. 2020; Gunnes et al. 2021; Haugen et al. 2021), så vel som tidsbruksundersøkelser (Egeland og Bergene 2012; Bentley og Kyvik 2013; Gunnes 2018).

Siden 2016 har NIFU og SSB på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet utarbeidet statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning, den såkalte mangfoldsstatistikken. Statistikken, som også er inndelt etter kjønn, gir oversikt over andelen forskere med innvandrerbakgrunn i forskjellige vitenskapelige stillinger og fagfelt siden 2007. For å synliggjøre variasjoner mellom de ulike gruppene forskere med innvandrerbakgrunn, skiller mangfoldsstatistikken fra 2017 mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere med utdanning fra Norge og innvandrere med utdanning fra utlandet (Gunnes et al. 2017).

Foruten beskrivende statistikk, er det publisert en rekke kvalitative undersøkelser som utforsker hvordan manglende likestilling og kjønnsbalanse kommer til uttrykk ved enkelte forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner. Mens forskningslitteraturen om likestilling og kjønnsbalanse i academia er omfattende både når det gjelder empiri, metoder og teoretiske perspektiver, er litteraturen om etnisk mangfold med kjønnsperspektiv mer beskjeden. Feltet er foreløpig preget av beskrivende empiri i form av statistikk og

surveyundersøkelser som beskriver forskjeller og likheter mellom ulike grupper, eksempelvis på bakgrunn av landbakgrunn og kjønn (Olsen og Sarpebakken 2011; AYF 2019; Reiling et al. 2019; Reiling og Madsen 2020). Eventuelle forskjeller og likheter mellom de ulike gruppene er i liten grad analysert. Studiene om etnisk mangfold i akademien som vi har inkludert i denne kartleggingen, har alle kjønn som variabel. Men få av dem har kjønnsdimensjonen som en sentral del av analysene. Kjønn som variabel er avgjørende for å kunne foreta videre analyser med kjønnsperspektiv, men forskningslitteraturen vi har identifisert har altså i liten grad undersøkt samspillet mellom kjønn, etnisitet og andre variabler, slik som sosial bakgrunn.

I det følgende skal vi se nærmere på sentrale funn fra forskningslitteraturen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren. Først tar vi for oss forskning om organisasjonskultur i akademien, inkludert forskningslitteratur om hvordan omsorgsoppgaver i familien påvirker akademiske karrierer. Deretter tar vi for oss forskning om hvordan strukturelle forhold påvirker likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i rekruttering og karriereprogresjon. Til slutt ser vi på forskningen som omhandler likestillings- og mangfoldstiltak i forskningssektoren, for så å oppsummere hovedfunnene fra forskningslitteraturen.

Etnisk mangfold i akademien

Den offentlige debatten om etnisk mangfold i akademien handler ofte om to ulike problemstillinger: 1) om inkludering av innvandrere og etterkommere i det norske utdannings- og forskningssystemet, og 2) om globalisering og internasjonalisering av det akademiske arbeidsmarkedet.

I forskningslitteraturen om etnisk mangfold i akademien er imidlertid ikke dette skillet like tydelig. Flere av forskningsbidragene antyder at ulike grupper av forskere med innvandrerbakgrunn møter forskjellige utfordringer i forskningssektoren, uten at det har vært mulig å ta høyde for det i analysene.

Internasjonale forskere er overrepresentert, etterkommere av innvandrere underrepresentert

I 2018 utgjorde innvandrere, i all hovedsak utenlandske forskere som har kommet til Norge for å arbeide i UHI-sektoren, 29 prosent av forskerpersonalet, mens innvandrere generelt utgjorde mellom 16 og 17 prosent av de sysselsatte i Norge. Den største gruppen utenlandsfødte forskere kommer fra Tyskland, fulgt av Sverige og Kina. Kjønnfordelingen varierer blant forskerne fra de ulike landene.

Etterkommere av innvandrere utgjorde 1,2 prosent av alle sysselsatte i Norge i 2018, men bare 0,5 prosent av forskerpersonalet. I 2018 var i alt 190 etterkommere av innvandrere ansatt i forskerstilling i Norge. Av disse var 150 ansatt i midlertidige forskerstillinger og rekrutteringsstillinger, mens 40 etterkommere var ansatt i faste vitenskapelige stillinger. De 40 inkluderer både leger som deltar i forskning og utviklingsarbeid (FoU) ved helseforetakene og forskere i instituttsektoren.

Kvinneandelen blant forskere med innvandrerbakgrunn og etterkommere av innvandrere var 44 prosent i 2018. Blant forskerne fra den øvrige befolkningen var kvinneandelen 50 prosent.

Kilde: Hebe Gunnes og Frøydis Sæbø Steine: NIFU Innsikt nr. 17 – 2020.

3.2. Organisasjonskultur og kjønnede karrierer

Siden kjønnsubalanse og manglende likestilling i akademien begynte å bli utforsket i Norge på 1980-tallet (Fürst 1988), har mange kvalitative studier lagt vekt på trekk ved den akademiske kulturen som hindrer kvinners akademiske karriereløp. Internasjonalt kjente metaforer som «glasstak» og «lekkende rørledning» er blitt brukt som inngang for å forstå og forklare usynlige barrierer som hindrer kvinner i å nå akademiske toppstillinger (Santiago et al. 2012; Vabø et al. 2016). Samtidig har slike metaforer blitt kritisert for å tilsløre, snarere enn å belyse, kulturelle og strukturelle barrierer for kvinner i akademien, og for å overse hvordan aktørene reproducerer og eventuelt gjør motstand mot hindringene (Moratti 2020c).

I pionerarbeidet *Kvinner i akademien – inntrengere i en mannskultur?* viste Elisabeth Fürst (1988) hvordan kvinner og menn systematisk ble vurdert forskjellig i ansettelseskomiteer. Nedvurderende karakteristikk preget også språket i omtalen av kvinners vitenskapelige produksjon. Analysen av akademien som en mannskultur vakte sterk kritikk, men førte samtidig til en bevisstgjøring om manglende likestilling i akademien, på en tid da over 90 prosent

av professorene var menn (L'orange Fürst 2012). Fürsts arbeid fra 1980-tallet er blitt en sentral referanse for senere forskning på ulikestilling i akademia i Norge (se f.eks. Brandser og Sümer 2017; Tømte og Egeland 2016; Korsvik 2017; Magnussen et al. 2018; Thun 2018; Snickare og Holter 2021, kap. 1).

Som nevnt er det få studier av forskningssektoren som analyserer kjønnslikestilling og etnisk mangfold i sammenheng. Vi har likevel funnet relevante studier, som for eksempel surveyundersøkelser, som inkluderer spørsmål om opplevd diskriminering og inkludering i forskningssektoren som arbeidsplass (Maximova-Mentzoni et al. 2016; Sümer 2017; Maximova-Mentzoni og Egeland 2019; Akademiet for yngre forskere 2019; Holter og Snickare 2021, kap. 6).

I det følgende tar vi for oss funn fra forskningen som legger vekt på kulturelle forhold og uformelle mekanismer i akademia i analysen av manglende likestilling og kjønnsbalanse.

3.2.1. Å være kvinne i et mannsdominert miljø

Flere nyere studier tar utgangspunkt i feministisk organisasjonsteori for å analysere universiteter som kjønnede organisasjoner (Tømte og Egeland 2016; Thun 2018 og 2020; Brandser og Sümer 2020; Eslen-Ziya og Yildirim 2021). Å være i mindretall som kvinne i et mannsdominert miljø, gir en synlighet som på den ene siden kan være positivt og til og med et mulig konkurransefortrinn for fast ansettelse (Thun 2018). På den annen side kan synligheten som kvinne medføre stress fordi en blir synlig som kjønn og ikke som forsker, og dermed må bevise at man er god nok. Som ung kvinnelig forsker kan det innebære at en må kle seg og snakke på en måte som gjør at man blir tatt seriøst (Thun 2020). Eldre, etablerte kvinnelige forskere i tradisjonelt mannsdominerte fagområder kan på den annen side oppleve å bli marginalisert og oppfattet som truende fordi de som sterke kvinner bryter med den etablerte kjønnsordenen (Brandser og Sümer 2017 og 2020). En spørreundersøkelse ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo fra 2018 viste at menn opplevde færre problemer i arbeidsmiljøet og fagkulturen enn kvinner (Snickare, Holter og Liestøl 2021, kap. 2). Slike problemer kan dreie seg om opplevelsen av å konstant bli gransket og bedømt av kollegene og å ikke bli faglig verdsatt.

3.2.2. Kjønnsarbeidsdeling i akademia

Den uformelle kjønnsarbeidsdelingen på universitetet er også framhevet som en utfordring for kjønnsbalansen. Flere studier påpeker at kvinnelige vitenskapelige ansatte gjør mye arbeid som er lite synlig, har lav status og er lite karrierefremmende, som for eksempel undervisning og veiledning av studenter (Ulvestad 2016; Loison et al. 2017; Magnussen et al. 2018; Frølich et al 2019; Sørensen et al. 2019; Lund 2020; Llorens et al. 2021). En NIFU-undersøkelse fra 2010 fant at kvinnelige forskere bruker mer tid på ikke-meritterende styreverv av administrativ art enn menn (Schwach og Waagene 2010). Likestillingslovens krav om å ha

minst 40 prosent kvinnerepresentasjon i styrer og offentlige utvalg gjør at det er færre kvinner å fordele vervene på i fagområder der de er i mindretall. Dermed får kvinnelige forskere mindre tid til egen forskning, noe som igjen påvirker deres karriereutvikling og muligheter til avansement (Schwach og Waagene 2010; Korsvik 2017).

En nyere NIFU-undersøkelse som sammenlikner forskeres tilgang til ressurser fordelt etter kjønn, finner at kvinner oftere enn menn oppgir at de ikke har ressursene de trenger for å gjøre forskningen sin godt nok. Undersøkelsen gjaldt forskere i fysikk, økonomi og kardiologi i Norge, Sverige, Danmark, Nederland og Storbritannia i 2017 og 2018 (Steffy 2021). Funnene er signifikante og kontrollert for ansiennitet. Ifølge studien bidrar det som omtales som strukturell kjønnsdiskriminering (sexisme) til ressursforskjeller i forskning. Selv etter å ha overvunnet hindringer på vei til forskerstillinger, forblir kvinner dårligere stilt enn menn i forskning.

Tidsbruksundersøkelser som kartlegger hvordan det vitenskapelige og faglige personalet ved landets universiteter og høyskoler bruker sin arbeidstid, viser at mennene i snitt arbeider en time mer i uka enn kvinnene (Egeland og Bergene 2012; Gunnes 2018). Imidlertid er det viktig å understreke at det er menn i midlertidige kvalifiseringsstillinger som stipendiat og postdoktor som trekker opp gjennomsnittet for menn, og dermed kjønnsforskjellen. I tidsbruksundersøkelsen fra 2016 oppga mannlige stipendiater i snitt å jobbe 1,5 timer mer i uka enn kvinnelige stipendiater, og mannlige postdoktorer 2,2 timer mer enn kvinnelige postdoktorer (Gunnes 2018). Grunnen til at kvinnene jobbet mindre var forsørgeransvar, og når kvinnene jobbet mindre var det først og fremst forskningstiden det gikk utover. Undervisningsrelaterte aktiviteter var omtrent de samme. Funnene var tilsvarende i tidsbruksundersøkelsen fra 2010 (Egeland og Bergene 2012). Blant fast vitenskapelig ansatte var kjønnsforskjellene mindre, bortsett fra blant professorene, der de kvinnelige i snitt oppga å jobbe 1,4 timer mer i uka enn de mannlige. Blant professorene oppga mennene å bruke mer tid på undervisning enn kvinnene, som på sin side brukte mer tid på forskning, faglig veiledning, administrasjon og utadrettede oppgaver (Gunnes 2018).

3.2.3. Kjønnede fagkulturer

Flere studier har undersøkt spesifikke fagkulturer for å forklare kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger (Egeland et al. 2013; Korsvik 2017; Thun 2018; Blix og Mittner 2018). Fagkulturer kan knyttes til uformelle prestisjehierarkier, eller statusforskjeller, mellom forskjellige vitenskapelige fagfelt. Vitenskapsteoretikeren Auguste Comte formulerte i 1840 et vitenskapshierarki der matematikk og fysikk tronet øverst, kjemi og biologi i midten, og sosiologi nederst. Selv om det i dag ikke forfektes åpenlyst at matematikk og fysikk er mer «verdifulle» enn for eksempel samfunnsfag, gjenspeiles det i forskningspolitiske prioriteringer og bevilgninger (Henningsen og Liestøl 2013). Beregninger viser at matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag), der menn er i flertall, bevilges mer midler enn kvinnedominerte fag i humaniora

og samfunnsvitenskap, også når det er kontrollert for midler til utstyr (ibid.). Det gjelder også bevilgninger til stipender. I realfagene er det mange flere stipendiatstillinger enn i humsam-fagene i forhold til antall kvalifiserte kandidater. Det fører til at det er hardere konkurranse om kvalifiseringsstillingene i fagområder der kvinner er i flertall. Dermed blir det på gruppenivå færre kvinner enn menn som kan satse på en akademisk karriere (Henningsen og Liestøl 2013; Vabø et al. 2016). Det er også færre faste vitenskapelige stillinger i humsam-fagene enn i MNT-fagene, noe som ytterligere skjerper konkurransen om stillingene (se nedenfor om stillingsstruktur).

Også innad i fagdisiplinene er det uformelle statusforskjeller, og disse knyttes ofte til «harde» og «myke» fagområder (Henningsen og Liestøl 2013; Korsvik 2017; Thun 2018; Snickare, Holter og Liestøl 2021, kap. 2), som nedfeller seg i en arbeidsdeling mellom kvinner og menn. «Harde» områder refererer ofte til den såkalte kjernen av faget og har høyere status enn «myke» fagområder, som i større grad handler om mellommenneskelige relasjoner. Inndelingen i «hardt» og «mykt» er sterkt kjønnnet i det menn er overrepresentert i førstnevnte og kvinner i sistnevnte. For å ta noen eksempler: I realfag blir de mest matematisk krevende fagområdene regnet som «harde» og som «kjernen» i faget, og har høyest status (Thun 2018). I informatikk skårer numerisk matematikk høyest som «eksellent», mens mer samfunnsorientert informasjonsteknologi skårer lavest. Også her speiles kjønnsfordelingen i henhold til prestisjehierarkiet (Henningsen og Liestøl 2013). I juss har det tradisjonelt vært skilt mellom «mykjuss» og «hardjuss» (Korsvik 2017). «Mykjuss» dreier seg gjerne om kvinner, barn og familie, og her er kvinnelige forskere overrepresentert. «Hard-juss», der mennene er overrepresentert, handler om penger, næringsliv, strafferett og statsforvaltning. Disse har også høyere prestisje i juristutdanningen ved at disse rettsområdene utgjør en mye større andel av studentenes obligatoriske pensum, og dermed anses som viktigere enn for eksempel likestillings- og diskrimineringsrett, som er valgfag (Korsvik og Linnet 2017). I medisin er spesialiseringer rettet mot akutte somatiske tilstander, som for eksempel nevrokirurgi og kardiologi, rangert øverst i hierarkiet, mens psykososiale lidelser, som psykiatri og geriatri, er rangert nederst. Kvinnelige spesialister er overrepresentert i sistnevnte og mannlige i de mest prestisjefylte spesialiseringene (Henningsen og Liestøl 2013).

Når det gjelder samspillet mellom kjønn og innvandrerbakgrunn, viser statistikk at MNT-fagene har den høyeste andelen innvandrere og etterkommere av innvandrere, mens samfunnsvitenskapelige fag har den laveste andelen (Børing og Gunnes 2012; Maximova-Mentzoni et al. 2016; Gunnes et al. 2017; Askvik og Drange 2019; Maximova-Mentzoni og Egeland 2019, Gunnes og Steine 2020; Holter og Snickare 2021). I fagområder med lav kvinneandel, som MNT-fagene, er andelen forskere med innvandrerbakgrunn (hovedsakelig internasjonalt mobile forskere) høyere blant kvinner enn blant mennene. I medisin og helsefag, hvor kvinneandelen er høy, er det motsatt: Her er det en høyere andel innvandrere og etterkommere av innvandrere blant mennene (Gunnes og Steine 2020). Ifølge Gunnes og Steine (2020) vet vi for lite om årsakene

til den høye andelen innvandrere (inkludert internasjonalt mobile forskere) og etterkommere av innvandrere blant kvinnene i MNT-fag.

3.2.4. Forskeridealer

Fagkulturer kan også knyttes til forskeridealer, altså forestillinger om hvordan den ideelle forskeren ter seg. Flere studier legger vekt på hvordan forskeridealer er maskulint kodet og favoriserer menn (Tømte og Egeland 2016; Brandser og Sümer 2020; Lund 2015 og 2020; Thun 2018 og 2020; Snickare og Holter 2021, kap. 1). «Idealforskeren» har forskning som livsstil, lange arbeidsdager, publiserer mye i internasjonalt anerkjente tidsskrifter, er internasjonalt mobil og vier hele sitt liv til forskning og academia. Dette forskeridealet kan være vanskelig å kombinere med omsorg for barn, som vi snart kommer tilbake til.

Flere kvalitative studier undersøker hvordan kvinnelige forskere hankses med maskuline forskeridealer på arbeidsplassen. Kjønnstereotype 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 academia (Ulvestad 2016; Magnussen et al. 2018). Både ledere og kvinnelige forskere selv peker på individuelle løsninger om at kvinner, for å lykkes, er nødt til å bli mer slik de mener menn er, det vil si å si mer nei, slutte å gjøre alt perfekt (Magnussen et al. 2018), ikke forberede seg så mye og tenke mer på hva som gagnar en selv (Korsvik 2017). Samtidig er det problematisk dersom den ikke-meritterende arbeidsbyrden overføres til andre, for eksempel til kvinner i midlertidige stillinger (Magnussen et al. 2018; Lund 2020).

3.2.5. Betydningen av nettverk

For å gjøre karriere som forsker, er det av stor betydning å bli invitert inn i faglige nettverk. Faglig kompetanse er viktig for karrieren, men academia er ikke et rent meritokrati. Ifølge forskningen er uformelle relasjoner og allianser med innflytelsesrike personer viktig for å komme opp og fram gjennom hele karrieren. Homososiale nettverk der menn inviterer inn menn som likner dem selv, samt kvinnelige forskeres mangel på innflytelsesrike faglige nettverk, er i flere studier blitt framhevet som årsak til kjønnsubalansen i academia (Brandser og Sümer 2017 og 2020; Hellstrand et al. 2017; Korsvik 2017; Magnussen et al. 2018; Henry et al. 2020; Snickare, Holter og Liestøl 2021, kap. 2). Samtidig handler personlige relasjoner og tilgang til uformelle nettverk ikke nødvendigvis bare om kjønn, men også om sosiokulturell bakgrunn.

Sosial reproduksjon og forskeres klassebakgrunn er generelt lite tematisert i forskningen om kjønnsbalanse i academia. Vi har imidlertid funnet et par studier som ser på dette i et kjønnsperspektiv, og som finner at den sosiale bakgrunnen er viktigere for kvinner for å lykkes i academia enn det er for menn (Santiago et al. 2012; Korsvik 2017). Det vil si at en høyere andel kvinnelige vitenskapelig ansatte på universitetet kommer fra en familie der

også far var akademiker, og at klassebakgrunnen kan sies å kompensere for «ulempen» forbundet med kvinnelig kjønn (Santiago et al. 2012). I den tidligere nevnte spørreundersøkelsen blant ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo kommer det fram at en høyere andel etterkommere har foreldre med høy utdanning, sammenliknet med majoritetsbefolkningen (Holter og Snickare 2021, kap. 6).

3.2.6. Arbeidsmiljø, språk og inkludering

Flere studier av kjønn og mangfold i forskningssektoren legger vekt på betydningen av språk og nettverk for inkludering ved arbeidsplassen, både når det gjelder karriereutvikling og deltakelse i sosiale nettverk og i lokale styrer og verv (Maximova-Mentzoni et al. 2016; Maximova-Mentzoni og Egeland 2019; Sümer 2017; Akademiet for yngre forskere 2019; Holter og Snickare 2021, kap.6).

Ifølge AFI-rapporten *Å være utlending er ingen fordel* opplever utenlandsfødte vitenskapelige ansatte at de ikke blir godt nok inkludert på arbeidsplassen og i faglige nettverk (Maximova-Mentzoni et al. 2016). Dette skyldes både manglende norskkunnskaper og kulturforståelse, men informantene trakk også fram at deres institusjoner gjorde lite for å skape et inkluderende miljø. Ifølge rapporten samvirker trolig kjønn, klasse og landbakgrunn på forskjellige måter for ulike grupper og individers opplevelser av muligheter og begrensninger i academia. Men dette ble i liten grad tematisert av informantene, heller ikke på direkte spørsmål. Få av informantene var opptatt av kjønnsdimensjonen, men de som var det, hevdet at det er «hardere å være kvinne enn å være utlending» i norsk academia (Maximova-Mentzoni et al. 2016: 68).

En spørreundersøkelse blant yngre forskere i Norge i 2018 fant at 25 prosent av de utenlandsfødte forskerne i utvalget, som i hovedsak består av forskere som her omtales som akademiske migranter, oppga å ha opplevd diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn (Akademiet for yngre forskere 2019). I det samme utvalget oppga 15 prosent av kvinnene og 4 prosent av mennene å ha opplevd negativ forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Det framgår ikke av undersøkelsen om det er korrelasjon mellom kjønn og innvandrerbakgrunn. Rapporten slår likevel fast at «både kjønn og det å være født i utlandet er systematisk forbundet med opplevd diskriminering i norsk academia» (Op. Cit.: 4).

Ifølge nevnte undersøkelse opplever få utenlandsfødte forskere formell diskriminering. Diskrimineringen oppleves først og fremst i uformelle prosesser som kan ha konsekvenser for forskernes karrieremuligheter. Spørreundersøkelsen blant ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo i 2018 fant heller ikke synlige tegn på etnisk forskjellsbehandling i karrieren. Sammenliknet med majoriteten rapporterte minoriteter (som her inkluderer både etterkommere og utenlandsfødte forskere), likevel oftere om rasisme, om mobbing på jobben og om problemer i arbeidsmiljøet (Holter og Snickare 2021, kap. 6). Mens kun 1 prosent av de med norsk familiebakgrunn rapporterte om at de hadde opplevd «uønsket rasistisk oppmerksomhet», oppga

8 prosent av de med utenlandsk bakgrunn å ha opplevd dette. Av de med ikke-vestlig nasjonalitet hadde 11 prosent opplevd «uønsket rasistisk oppmerksomhet», mot 4 prosent av de vestlige utlendingene. Med hensyn til utøver, var det kolleger som sto bak to tredeler av tilfellene. Spørreundersøkelsen finner at minoritetene opplever større arbeidsmiljøproblemer enn majoriteten, men at forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn er tydeligere og mer omfattende enn forskjellsbehandling ut fra etnisitet (Holter og Snickare 2021, kap. 6).

Studier som er inspirert av postkolonial teori argumenterer for at til tross for at ledelsen i akademia har gode intensjoner om mangfold i høyere utdanning, blir kvinnelige forskere fra ikke-vestlige land ekskludert (Ramirez 2021). Samtidig blir spørsmål om rase fortiet i akademia (Andreassen og Myong 2017).

3.2.7. Seksuell trakassering

De siste årene, særlig etter #metoo-kampanjen i 2017-2018, har seksuell trakassering i arbeidslivet, inkludert i akademia, fått økt oppmerksomhet (AYF 2019; Holter og Snickare 2021, kap. 3; Llorens et al. 2021). Seksuell trakassering er et vidt begrep som dekker alt fra uønsket seksuell oppmerksomhet til fysiske overgrep. Studier har vist at yngre kvinner har forlatt akademia som følge av uønsket seksuell oppmerksomhet (Korsvik 2017) og at svært få personer varsler om det de har vært utsatt for (AYF 2019).

I 2019 ble det utført en nasjonal omfangsundersøkelse om seksuell trakassering i universitets- og høyskolesektoren (Ipsos 2019). Her svarte 2,2 prosent av kvinnene og 0,9 av mennene at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering på jobben i løpet av de siste 12 månedene. Yngre kvinner og stipendiater utgjorde de gruppene hvor andelen som oppga å ha blitt utsatt for seksuell trakassering var høyest. En vesentlig høyere andel rapporterte å ha vært utsatt for seksuell trakassering i Akademiet for yngre forskeres spørreundersøkelse fra 2018. Her oppga nesten 12 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene at de hadde opplevd seksuell trakassering, men da uten nærmere tidsavgrensning (AYF 2019). I denne undersøkelsen svarte kun 15 prosent av dem som hadde opplevd seksuell trakassering at de hadde varslet om dette. Årsaker til dette var for eksempel at trakasseringen fant sted i utlandet, at en ikke hadde tillit til at varsling fører fram og at varsling kan ha negative følger for karrieren.

I motsetning til nevnte undersøkelser, skiller spørreundersøkelsen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo mellom ulike «grader» av seksuell trakassering; fra uønsket seksuell oppmerksomhet, uønsket fysisk kontakt, press om å date eller utføre seksuelle tjenester, forfølgelse (*stalking*) til fysiske overgrep (Holter og Snickare 2021, kap. 3). Undersøkelsens hovedfunn er at alvorlig seksuell trakassering var svært sjeldent, men at uønsket seksuell oppmerksomhet var både relativt vanlig og sterkt kjønnnet: 12 prosent av kvinnene rapporterte at de hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet, mot 3 prosent av

mennene. I de fleste tilfellene var det kolleger som hadde stått bak.

Det viste seg å være sammenheng mellom opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet og andre negative opplevelser på fakultetet, som opplevelsen av å konstant bli gransket og bedømt av kollegene, å ikke bli verdsatt for sine faglige bidrag, å føle at en ikke passer inn og å være bekymret for å ta opp problemer i arbeidsmiljøet. Undersøkelsen viste ingen sammenheng mellom det å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og etnisitet eller familiebakgrunn, men var sterkt knyttet til kjønn. Et liknende funn fant Akademiet for yngre forskere. Riktignok fant de at en høyere andel av respondenter født i Norge har opplevd seksuell trakassering sammenliknet med respondenter født i utlandet. Men også her var det kjønnsforskjellene som var mest slående: Mer enn hver tiende unge, kvinnelige forsker i Norge har opplevd seksuell trakassering (AYF 2019).

3.2.8. Balanse mellom arbeidsliv og familieliv

En vanlig forklaring på at kvinner ikke når opp i det akademiske toppsjiktet, er kvinners omsorgsoppgaver og at kvinners karriere blir hemmet av manglende kjønnslikstilling i familien (Egeland og Bergene 2012; Løvbak og Holter 2012; Santiago et al 2012; Seierstad og Healy 2012; Vabø et al. 2012; Orning 2016; Ulvestad 2016; Vabø et al. 2016; Hellstrand et al. 2017; Loison et al. 2017; Korsvik 2017; Magnussen et al. 2018; Gonçalves 2019; Thun 2020; Llorens et al. 2021). Kvinner med barn har ofte mindre tid og anledning til å posisjonere seg ut fra formelle og uformelle kriterier som er viktig i et vitenskapelig karriereløp, som publisering, internasjonalt forskningssamarbeid og nettverksbygging utenfor arbeidstiden. Tidsbruksundersøkelser viser at kvinnelige forskere med barn i større grad enn mannlige forskere med barn er nødt til å forske og publisere innenfor normalarbeidsdagen på grunn av omsorgsforpliktelse, og dermed ikke har tid til å posisjonere seg for å gjøre karriere (Egeland og Bergene 2012; Loison et al. 2017; Gunnes 2018). Dette gjelder framfor alt kvinnelige forskere som lever i ulikestilte familier der de tar hovedansvaret hjemme (Korsvik 2017; Loison et al. 2017; Snickare og Holter 2021, kap. 1).

Samtidig som en forskerkarriere ofte krever arbeidsinnsats utover normalarbeidsdagen, viser studier at både kvinnelige og mannlige vitenskapelige ansatte mener at universitetet er en fin arbeidsplass å kombinere med det å ha barn, fordi jobben er så fleksibel sammenliknet med mange andre yrker (Korsvik 2017; Thun 2020). Dette gjelder også utenlandske forskere, som trekker fram den rause familiepolitikken som en viktig grunn til å søke jobb i Norge (ibid.). Studier av kjønn og mangfold i academia viser også at internasjonale forskere med barn framhever positive sider ved å kombinere karriere og familieliv i Norge (Sümer 2017; Akademiet for yngre forskere 2019; Maximova-Mentzoni og Egeland 2019).

Flere studier problematiserer likevel at universitetets fleksibilitet kan få forskjellige konsekvenser for mødre og fedre: For mødre med partnere som jobber og tjener mye (utenfor academia) betyr

universitetets fleksibilitet at mye av omsorgsarbeidet faller på dem, og at det dermed blir mindre likestilling i hjemmet (Egeland og Bergene 2012; Løvbak og Holter 2012; Orning 2016; Korsvik 2017; Thun 2020). At omsorgsforpliktelser gjør at kvinnelige forskere ikke har tilstrekkelig tid til forskning og publisering, er framfor alt et problem for kvinnelige forskere i midlertidige stillinger som søker å kvalifisere seg til fast stilling og for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professoropprykk.

3.3. Likestilling i rekruttering og karriereprogresjon

I løpet av 2000-tallet har norsk forskning og utdanning gått gjennom flere reformer som har ført til endringer i stillingsstrukturen i sektoren. Kvalitetsreformen fra 2003 har skapt et sterkere skille mellom forskning og undervisning, og reformen innebærer både en forsterkning av forskningsfunksjonen og en tettere oppfølging av studentene enn tidligere (Michelsen et al. 2006; Magnussen et al. 2018). Samtidig har kvalitetsreformen ført til sterkere konkurranse mellom universiteter og høyskoler om både studenter og forskningsmidler. Som følge av strukturreformen fra 2015 er flere høyskoler blitt gjort om til universiteter, noe som har skapt et press på tidligere høgskolelektorer om å skaffe seg forskerkompetanse (Ulvestad 2017). I samme periode har internasjonaliseringen av akademia ført til at antall utenlandsfødte forskere har økt betydelig (Børing og Gunnes 2012; Frølich et al. 2019; Reiling og Madsen 2020; Orupabo og Mangset 2021; Pietilä et al. 2021; Wendt og Gunnes 2021).

Flere nyere studier av kjønnsbalanse i UH-sektoren legger vekt på hvordan den endrede stillingsstrukturen med økt bruk av midlertidige stillinger, hardere konkurranse om både faste stillinger og forskningsfinansiering, samt vektleggingen av internasjonal mobilitet og eksellens for å gjøre akademisk karriere, utgjør strukturelle barrierer for kjønnsbalanse og likestilling (Akademiet for yngre forskere 2016 og 2018; Orning 2016; Brandser og Sümer 2017 og 2020; Frølich et al. 2019; Miland 2019; Tellmann et al. 2019; Thun 2019; Orupabo og Mangset 2021; Pietilä et al. 2021).

3.3.1. Midlertidige stillinger som kjønnet problem

Sammenliknet med det norske arbeidslivet ellers, utmerker universitets- og høgskolesektoren seg med en stor andel midlertidige stillinger, også når en holder kvalifiseringsstillingene som stipendiat og postdoktor utenfor (Bergene et al. 2015). Andelen midlertidige stillinger har økt i takt med at eksternt finansierte forskningsprosjekter er blitt viktigere (Rasmussen 2017).

Mange studier legger vekt på at midlertidighet utgjør en strukturell hindring for at kvinner vil satse på en akademisk karriere. Dette gjelder særlig når kvinnelige forskere er i familieetableringsfasen og ikke tar sjansen på den utrykgheten som midlertidighet innebærer, både når det gjelder lønn og framtidige jobbmuligheter (Seierstad og Healy 2012; Becken og Eriksen 2013; AYF 2016 og 2018; Orning 2016; Vabø et al. 2016; Brandser og Sümer 2017;

Tellmann et al. 2019; Thun 2019 og 2020; Reiling et al. 2020). Det er også blitt foreslått at midlertidighet og uforutsigbare karriereweier kan være en årsak til den lave andelen innvandrere med utdanning fra Norge og deres etterkommere i norsk akademia (Maximova-Metzoni et al. 2016; Askvik og Drange 2019; Maximova-Mentzoni og Egeland 2019; Reiling og Madsen 2020). Det er imidlertid ikke gjort empiriske studier som undersøker om arbeidsforholdene i forskningssektoren, som er preget av usikkerhet, midlertidige ansettelser og relativt lave lønninger, blir vurdert forskjellig av kvinner og menn med majoritets- og innvandrerbakgrunn (Askvik og Drange 2019).

3.3.2. Konkurransen om faste vitenskapelige stillinger

I løpet av 2000-tallet har antallet stipendiater og postdoktorer økt markant. Det finnes mange flere kvalifiserte kandidater enn tidligere og dermed blir konkurransen om faste vitenskapelige stillinger hardere. En stadig større andel av stipendiatene og postdoktorene kommer fra utlandet. I 2018 hadde nær halvparten av forskerne i midlertidige stillinger i den norske UHI-sektoren innvandrerbakgrunn (Gunnes og Steine 2020). Den høyeste andelen var blant postdoktorene, der hele 75 prosent av mennene og 66 prosent av kvinnene var fra et annet land enn Norge (ibid.). Studier har vist at utenlandsfødte med doktorgrad fra Norge har lavere sannsynlighet for å få en fast vitenskapelig stilling i forskningssektoren enn majoritetsbefolkningen, særlig hvis de har bakgrunn fra ikke-vestlige land (Maximova-Mentzoni et al. 2016; Askvik og Drange 2019). De nevnte studiene antyder at kjønn og bakgrunn fra vestlige eller ikke-vestlige land har betydning for akademiske karrierer, noe som bekreftes av nyere studier (Orupabo og Mangset 2021; Pietilä et al. 2021; Wendt og Gunnes 2021).

Kvantitative studier har vist at et mindretall av postdoktorene, uansett kjønn eller landbakgrunn, får fast stilling i akademia (Gunnes og Børing 2015; Frølich et al. 2019; Gunnes et al. 2021). Den siste undersøkelsen av postdoktorenes karrierevei viser at fire år etter fullført postdoktorstilling, hadde kun én av fem fått fast vitenskapelig stilling (Gunnes et al. 2021). Studien dokumenterer at kvinner var signifikant mindre fornøyde enn menn med mulighetene postdoktorstillingen ga. Dette gjaldt mulighetene for å bygge professorkompetanse, så vel som graden av selvbestemmelse i stillingen, tilrettelegging for utenlandsopphold, muligheten for fast stilling, fremtidige jobb- og karrieremuligheter og faglig arbeidsmiljø. Den største forskjellen mellom menn og kvinner gjaldt muligheten til å bygge professorkompetanse (ibid.). En tidligere studie viste at en høyere andel menn enn kvinner hadde blitt professorer fem til seks år etter endt postdoktorstilling (Gunnes og Børing 2015), men at det ellers var mindre kjønnsforskjeller enn forskerne forventet med hensyn til å få fast vitenskapelig stilling. Her var det ikke kjønn, men fagområde, land for avlagt doktorgrad og finansiering av postdoktorstillingen som var avgjørende. Postdoktorer med doktorgrad fra Norge og postdoktorer med basisfinansiering fra institusjonen de var ansatt ved, fikk oftere fast

vitenskapelig stilling i UH-sektoren enn postdoktorer med doktorgrad fra utlandet og postdoktorer med eksternt finansierte prosjekter.

3.3.3. Diskriminering i rekruttering til faste vitenskapelige stillinger?

Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i academia kjenntegnes av formaliserte prosesser. Samtidig kan ubevisste seleksjonsmekanismer og forutinntatthet (*unconscious bias*) potensielt føre til at grupper, som kvinner og personer med innvandrerbakgrunn, kan bli diskriminert (Maximova-Mentzoni et al. 2016, Akademiet for yngre forskere 2019; Erdal et al. 2019). I Akademiet for yngre forskeres spørreundersøkelse fra 2019, rapporterte i overkant av 10 prosent at de hadde opplevd diskriminering i forbindelse med rekruttering, og 5 til 9 prosent at de mente seg diskriminert i forbindelse med opprykk (Akademiet for yngre forskere 2019). Andelen som var født i utlandet rapporterte om noe mer diskriminering på disse områdene enn de som var født i Norge. Kjønnforskjellene er imidlertid minimale når det gjelder egenrapportering om opplevd diskriminering i rekruttering og opprykk (ibid.).

Studier har påpekt at konkurransen mellom like kvalifiserte kandidater til faste stillinger har ført til mer bruk av skjønn i selekteringen, og at andre typer vurderinger enn kvaliteten på publikasjonene, slik som personlig egnethet og produktivitetstakt, kan ramme kvinner fordi det åpner opp for at innflytelsesrike aktører kan påvirke ansettelsesprosessene (Brandser og Sümer 2017 og 2020. Se også Blix et al. 2019). Imidlertid viser en nyere kvantitativ studie av ansettelser av førsteamanuenser ved et ikke navngitt fakultet på NTNU i perioden 2007-2017, at kvinner ikke ble systematisk diskriminert i ansettelsesprosesser. Tvert imot, ved det gjeldende fakultetet utgjorde kvinneandelen 42 prosent av de over 1000 personene som søkte, og 46 prosent av dem som ble ansatt (Moratti 2020a og 2020b). Altså hadde kvinner litt større sjanse for å bli ansatt enn menn. Samtidig var det forskjell når det gjaldt ansettelser av interne og eksterne. Mens de fleste ansettelser av interne søkere gikk til kvinner, gikk de fleste ansettelser av eksterne til menn. Kvinner hadde altså en fordel når de var interne søkere og en ulempe når de var eksterne søkere, særlig når de søkte fra utlandet. Mange av de interne kvinnelige søkerne hadde erfaring som midlertidig ansatte undervisere ved institusjonen, og fordelen de hadde når de søkte fast stilling kan komme av behovet for å sikre undervisningen (Moratti 2020a). Det samme datamaterialet viste dessuten verken at menn blir favorisert eller at kvinner blir silt ut gjennom manipulerte søknadsprosesser (Moratti 2020b). Studien fant heller ingen sammenhenger mellom graden av åpenhet og transparens i ansettelsesprosessene og kjønnsfordeling blant dem som ble fast ansatt som førsteamanuensis eller professor. Det var i tillegg ingen kjønnsforskjeller når det gjaldt sjansen for å bli ansatt ut fra antall søkere. At kvinner ikke søker stillinger som innebærer at man må flytte, ble også tilbakevist i studien (Moratti 2020a).

Selv om forskningen ikke dokumenterer at det foregår direkte diskriminering på bakgrunn av kjønn og etnisitet i ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger, er det blitt foreslått at andre mekanismer kan skape forskjellsbehandling i rekrutteringen (Askvik og Drange 2019). En undersøkelse av hvordan det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet har endret sammensetningen av undervisnings- og forskerpersonalet ved norske, svenske og finske universiteter, finner at forskere fra det globale sør og fra Øst-Europa er overrepresentert i midlertidige stillinger med lav prestisje, mens mannlige forskere fra Vesten er overrepresentert blant professorene (Pietilä et al. 2021). En nyere studie fra Norge finner at søkere til førsteamanuensis- og professorstillinger fra det globale sør ofte blir sortert bort før de får vurdert sine arbeider. Dette handler ikke nødvendigvis om en negativ vurdering av søkerne, men at de har sin faglige kompetanse fra ikke-vestlige utdanningsinstitusjoner med lavere prestisje enn vestlige utdanningsinstitusjoner (Orupabo og Mangset 2021).

Når det gjelder spørsmål om utilsiktede likestillingskonsekvenser av kriterier for seleksjon til faste vitenskapelige stillinger, se punkt 3.3.7. om eksellens, internasjonal mobilitet og likestilling.

3.3.4. Vitenskapelig publisering og kjønnsforskjeller

Antall vitenskapelige publikasjoner er avgjørende for å få fast ansettelse i forskningssektoren, så vel som for å avansere til professor. Flere kvantitative studier viser at kvinnelige forskere i gjennomsnitt publiserer noe mindre enn mannlige forskere (Aksnes et al. 2011; Piro et al. 2013; Østby et al. 2013; Fridner et al. 2015; Rørstad og Aksnes 2015; Tømte et al. 2016; Loison et al. 2017; Nygaard og Bahgat 2018; Abramo et al. 2021; Llorens et al. 2021). At kvinner på gruppenivå publiserer mindre enn menn, er blitt forklart med at kvinner har mindre tid til akademisk skriving på grunn av omsorgsoppgaver i hjemmet, samt undervisningsoppgaver, veiledning og administrative oppgaver (Magnussen et al. 2018; Abramo et al. 2021; Llorens et al. 2021).

Samtidig må funnene om at kvinner publiserer mindre enn menn nyanseres og ses i kontekst. En nyere bibliometrisk studie viser at kjønnsforskjellen skyldes at den høye mannsandelen blant de ti prosentene som publiserer aller mest, trekker opp antall publikasjoner for menn på gruppenivå. Studien viser at for de resterende 90 prosent av forskerne finnes det nærmest ikke kjønnsforskjeller (Abramo et al. 2021).

Flere studier dokumenterer at vitenskapelig stilling og fagområde er mer signifikant enn kjønn når det gjelder publiseringer (Piro et al. 2013; Vabø et al. 2014; Rørstad og Aksnes 2015; Nygaard og Bahgat 2018; Holter, Snickare og Gøber 2021, kap. 4). Profesorer publiserer i snitt mer enn førsteamanuenser, som i snitt publiserer mer enn postdoktorer, som igjen publiserer mer enn stipendiater (Rørstad og Aksnes 2015). Når det gjelder det totale antall publikasjoner, publiserer forskere innenfor tradisjonelt mannsdominerte fagområder som naturvitenskap og teknologi mest. Men når en deler på antall forfattere, publiserer forskere fra

samfunnsvitenskap og humaniora mest – der det også er flere kvinnelige forskere (Piro et al. 2013). Dette reiser spørsmålet om nytten av å bruke de samme publiseringsindikatorerne for å måle produktivitet på tvers av fagområder som er så forskjellige med hensyn til publiseringsformer og medforfatterskap (Piro et al. 2013; Nygaard og Bahgat 2018; Abramo et al. 2021). Å sammenlikne gruppen kvinner med gruppen menn uten å ta inn variabler som vitenskapelig stilling, type publikasjoner eller fagområder, gir et skjevt bilde (Abramo et al. 2021; Holter, Snickare og Gøber 2021, kap. 4). Hvis seniorforskere produserer mer enn juniorforskere og menn er overrepresentert i første kategori, vil kjønnsfordelingen se annerledes ut enn om man sammenlikner innad i stillingskategoriene (Nygaard og Bahgat 2018).

3.3.5. Internasjonalt samarbeid

Internasjonalt samarbeid, som inkluderer både utenlandsopphold og publisering sammen med forskere fra andre land, er viktig for å merittere seg til en fast stilling i akademia og få forskningsfinansiering. Økte krav til internasjonalt samarbeid er blitt pekt på som en barriere for kjønnsbalanse, i den grad kvinner velger bort internasjonal mobilitet (Orning 2016; Hellstrand et al. 2017; Brandser og Sümer 2020; Thun 2020). Tidligere studier har vist at flere menn enn kvinner deltar i internasjonalt forskningssamarbeid og publiserer internasjonalt (Vabø 2012; Vabø et al. 2014).

Men også her trengs det nyanseringer. Internasjonalt samarbeid foregår også hjemmefra. En studie fra 2014 viste at selv om mannlige forskere oftere enn kvinnelige forskere underviste i utlandet, så deltok en høyere andel kvinnelige forskere i internasjonalt samarbeid hjemmefra (Vabø et al. 2014). Graden av internasjonalt samarbeid henger også sammen med omsorgsansvar. Kvinnelige forskere med barn og som har partnere i full jobb, deltar mindre i internasjonalt samarbeid enn menn i samme situasjon, og mindre enn kvinnelige forskere uten barn (Vabø 2012; Vabø et al. 2014). Samtidig spiller fagområder inn. Internasjonalt samarbeid er mye mer vanlig i MNT-fagene der kvinner er i mindretall. Når man sammenlikner kjønnsforskjeller innenfor hver disiplin og stillingstype er ikke kjønnsforskjellene statistisk signifikante (Aksnes et al. 2019).

3.3.6. Kjønnede vurderinger fra bedømmelseskomiteer?

På 1980-tallet dokumenterte Fürst (1988) hvordan sakkyndighetsvurderinger fra ansettelseskomiteer på Universitetet i Oslo ikke var kjønnsnøytrale. Kvinners vitenskapelige produksjon ble systematisk vurdert mer negativt enn menns faglige arbeider. Mens mannlige søkere ble tilkjent bredde og fordypning og beskrevet med ord som original, pioner og geni, ble kvinnelige søkere omtalt som å «spre seg for mye» eller å være for «snever», og ble beskrevet med ord som flid, grundighet og nøyaktighet (Fürst 1988). Siden har flere internasjonale studier analysert ansettelses- og bedømmelseskomiteer i et kjønnsperspektiv og konkludert med

at det foregår skjult kjønnsdiskriminering i akademia (se f.eks. Wennerås og Wold 1997; Nielsen 2014).

En nyere nordisk studie viser imidlertid at kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger gjennomgående blir vurdert som mer kompetente enn mannlige kandidater med samme kvalifikasjoner (Carlsson et al. 2020). En grunn til at kvinner i denne eksperimentelle studien ble vurdert som mer kompetente, kan være at det i Norden er et mål å øke kvinneandelen i akademia og at respondentene dermed favoriserte kvinnelige kandidater. Forskerne mener at kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger kan skyldes at sorteringsmekanismene begynner tidligere i karrieren, og at menn kan ha fordeler i andre stadier av den akademiske karrieren (ibid.).

Kvalitetskriterier og kompetanse kan i de fleste vitenskapelige fagområder måles ut fra forskerens publiseringer, men det gjelder ikke innenfor kunstutdanningsfeltet. Her er det en utfordring at objektive kriterier, som for eksempel avlagt doktorgrad og publisering i vitenskapelige tidsskrifter, ikke er nødvendig, idet man kan «spille seg til et professorat» (Blix og Mittner 2018: 105). En studie av kjønnsbalansen i kunstutdanningsfeltet påpeker at de uklare kriteriene for kvalitet, i kombinasjon med et elitistisk kunstsyn, utgjør usynlige barrierer for kvinner i vurderingsprosessene for akademiske toppstillinger i kunstutdanningsinstitusjonene (Blix og Mittner 2019).

3.3.7. Eksellens, internasjonal mobilitet og likestilling

Likestillingskonsekvenser av det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet og kravet om eksellens har møtt økende forskningsinteresse de siste årene (Rasmussen 2015; Miland 2019; Cohen et al. 2020; Thun 2020; Chroni et al. 2021; Orupabo og Mangset 2021; Pietilä et al. 2021; Wendt og Gunnes 2021). Som nevnt ovenfor har global internasjonal mobilitet påvirket kjønns sammensetningen i undervisnings- og forskerpersonalet i akademia. I løpet av 2010-tallet har det vært en sterk økning av andelen utenlandsfødte kvinner på lavere stillingsnivå, men minimalt i toppstillinger. I STEM-fagene i Norge har andelen utenlandsfødte forskere i toppstillinger økt fra 27 prosent i 2012 til 39 prosent i 2018, men et flertall av disse er menn. Totalt sank kvinneandelen i STEM-fag i Norge i perioden 2012-2018, mye på grunn av at andelen utenlandsfødte menn økte mye. I både Norge, Sverige og Finland har andelen majoritetsmenn (eller det de omtaler som *native-born men*) sunket på alle stillingsnivåene, selv om de fortsatt dominerer toppstillingene, særlig i STEM (Pietilä et al. 2021).

Internasjonal mobilitet er et forskningspolitisk mål, begrunnet med at det bedrer kvaliteten på forskning og undervisning og styrker landets konkurransevne. Universiteter får høyere status om de er internasjonale, og for den enkelte forskeren er internasjonal mobilitet viktig for karrieren, særlig om man aspirerer mot å bli del av den globale akademiske eliten (Cohen et al. 2020; Pietilä et al. 2021). Samtidig er det påpekt at målet om internasjonal mobilitet kan komme i konflikt med den nordiske likestillingsmodellen,

der muligheten for å kombinere karriere og omsorg for barn er en sentral bestanddel (Miland 2019; Thun 2020; Orupabo og Mangset 2021). Konflikten mellom internasjonal mobilitet og omsorgs-ansvar rammer kvinner mest, men også fedre opplever denne konflikten (Cohen et al. 2020).

En nyere studie av ansettelsesprosesser til førsteamanuensis- og professorstillinger i historie, statsvitenskap og biologi ved tre norske universiteter i perioden 2013-2018, har undersøkt forholdet mellom krav om eksellens og mål om likestilling og mangfold i kvalitetsvurderingene (Orupabo og Mangset 2021). Studien finner at medlemmer i ansettelseskomiteene i utgangspunktet tok hensyn til likestilling og mangfold, blant annet ved å henvende seg direkte til kvinnelige kandidater gjennom søkekomiteer, åpne for yngre akademikere med kortere CV og lyse ut stillingen på engelsk og promotere den i internasjonale nettverk. Men i neste fase dominerte hensynet til eksellens, det vil si antall publikasjoner i høyt rangerte engelskspråklige tidsskrifter de siste fem årene. Utslittede konsekvenser av en slik snever forståelse av eksellens kan være at kvinner som har publisert mindre blir sortert ut i ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger. Årsakene til mindre publisering kan være tid brukt på undervisning og foreldrepermisjoner (ibid.).

3.4. Forskning på likestillingstiltak i forskningssektoren

De siste årene har flere studier undersøkt effekten av forskjellige likestillingstiltak i UH-sektoren. Vi har ikke funnet forskning om tiltak for etnisk mangfold med kjønnsperspektiv, trolig fordi det fram til nå finnes få iverksatte tiltak på dette området. Flere studier legger imidlertid vekt på at det er behov for bedre mangfoldsledelse i norsk akademia, det vil si at ledere tar ansvar for å ta vare på og forvalte mangfoldet (Drange 2014; Maximova-Mentzoni et al. 2016; Sümer 2017; Claeys-Kulik et al. 2019; Erdal et al. 2019; Tica 2021).

I det følgende vil vi først kort presentere noen perspektiver fra den faglige diskusjonen om individuelle versus strukturelle likestillingstiltak. Dernest redegjør vi for funn fra forskningslitteraturen om ledelsens betydning for arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold. Til slutt ser vi på hva forskningen sier om effekten av tre sentrale likestillingstiltak i norsk UH-sektor, nemlig den såkalte insentivordningen, mentorordning for kvinnelige forskere og opprykkstiltak for kvinnelige forskere.

3.4.1. Individuelle og strukturelle kjønnsbalansetiltak

Forskningslitteraturen skiller gjerne mellom individuelle og strukturelle likestillingstiltak, selv om skillene mellom dem kan være flytende. Individuelle tiltak rettet mot kvinner er for eksempel mentorordninger, kompetansehevingstiltak og nettverksbygging (Aukland 2012; Bergman 2013; Nielsen 2017). 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. Den strukturelle tilnærmingen retter i utgangspunktet oppmerksomheten mot formelle barrierer. Men som eksemplifisert i de overordnede målene i Forskningsrådets BALANSE-program, har uformelle barrierer, normer og trekk ved den akademiske kulturen fått større oppmerksomhet de siste årene. Samtidig kan den strukturelle og kulturelle forståelse av likestilling og kjønnsbalanse stå i et spenningsforhold med den mer indidorienterte modellen (Ulvestad 2017; Brandser og Sümer 2017; Thun 2018; Blix og Mittner 2018; Lund 2020).

Individuelt rettede kjønnsbalansetiltak er blitt kritisert for å ta utgangspunkt i at det er kvinnene som har problemer, og at tiltakene dreier seg om å «fikse kvinnene» («fix the women»), uten å utfordre maktforhold og strukturelle og kulturelle forhold i forskningssektoren («fix the structures») (Nielsen 2017; Magnussen et al. 2018; Lund 2020). Tiltakene er kritisert for å skulle kompensere for kvinners «mangler» og for ikke å endre de strukturelle betingelsene for å gjøre forskerkarriere, slik som midlertidighet (Løvbak og Holter 2012; Thun 2019). Individuelle tiltak er også kritisert for å implisere at kvinner ikke er ambisiøse nok og må «hjelpes» til å bli mer som menn for å lykkes i konkurransen (Ulvestad 2017; Blix og Mittner 2018; Thun 2018; Snickare, Elvin-Nowak og Gober 2021, kap. 12).

Dessuten er det blitt hevdet at likestillingstiltakene hjelper fram allerede privilegerte kvinnelige akademikere til toppstillinger, og at tiltakene dermed er usolidariske. For eksempel kan ordninger der kvinnelige førsteamanuenser blir frikjøpt fra pliktarbeid for å få tid til å kvalifisere seg til professoropptrykk, føre til at ikke-meritterende arbeid blir dyttet over på andre, for eksempel kvinner i midlertidige stillinger (Magnussen et al. 2018; Lund 2020).

En annen kritikk av individuelle kjønnsbalansetiltak er at de i for liten grad bidrar til å endre forskningspolitiske prioriteringer. Det er blitt hevdet at i stedet for å fokusere på problemet med få kvinner i prestisjefylte MNT-fag, kan en få til bedre kjønnsbalanse i forskningssektoren ved å styrke kvinnedominerte fagområder (som for eksempel helse- og velferdsforskning) med mer forskningsmidler og flere stillinger (Henningsen og Liestøl 2013).

3.4.2. Ledelsens betydning for arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold

Flere studier undersøker ledelsens betydning for tiltak for kjønnsbalanse, både på toppledernivå (Nielsen 2017; Tica 2021) og på lokalt mellomledernivå (Ulvestad 2017; Hellstrand et al. 2017; Blix og Mittner 2018; Magnussen et al. 2018; Sørensen et al. 2019; Lagesen 2021; Lagesen og Suboticki 2021; Snickare, Amundsdotter og Holter 2021, kap. 10 og 11). For å få til organisatoriske endringer i forskningssektoren, er toppledelsen helt sentral. Forskningen viser imidlertid at mål om kjønnsbalanse vanskelig lar seg gjennomføre dersom det ikke settes av økonomiske og administrative ressurser til arbeidet på mellomledernivå (Ulvestad 2017;

Sørensen et al. 2019; Lagesen 2021; Lagesen og Suboticki 2021; Suboticki et al. 2021). På instituttnivå kan likestillingstiltak oppfattes som et overskuddsanliggende som man ikke har tid til å prioritere, eller ikke mener er relevant (Blix og Mittner 2018). Instituttledere er sågar blitt framstilt som bremseklosser for likestillingsarbeidet (Magnussen et al. 2018).

En tidligere studie har anbefalt at ledelsen ved institusjonene samarbeider med kvinnelige forskere om gode tiltak for å gi kvinner reell likestilling i karriereløpet til toppnivået i akademien (Ulvestad 2016). En slik form for «institusjonsfeminisme» kan også innebære særtiltak for kvinner (Ulvestad 2016: 35).

Nyere aksjonsforskningsstudier viser at tiltak for kjønnsbalanse er mest effektive når de er lokalt forankret og det er satt av tid og ressurser til arbeidet (Sørensen et al. 2019; Lagesen 2021; Lagesen og Suboticki 2021; Snickare, Amundsdotter og Holter 2021, kap. 10 og 11). Det meste av arbeidet med ansettelser foregår på instituttnivå. I stedet for toppstyrte prosesser med målstyring og rapporteringskrav, anbefales det «lokal kunnskaping». Det betyr at deltakerne selv (instituttledere inkludert) er med på å utforme tiltak og verktøy for å bedre kjønnsbalansen (Sørensen et al. 2019). For å få instituttledere til å aktivt engasjere seg for iverksettelse av kjønnsbalansetiltak, viser en studie at de har behov for å se hvordan kjønnsbalanse kan være nyttig for deres institutt og bidra til andre mål (Lagesen 2021). Samtidig må instituttledere forhandle med tvetydige og uklare stemmer fra lederskapet, særlig med hensyn til kravet om eksellens og meritokrati (Lagesen og Suboticki 2021). Sistnevnte studie anbefaler at ledelsen gir mer rom og støtte til instituttledere som forandringsagenter for kjønnsbalanse.

En nyere kartlegging av hvordan forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter jobber med likestilling og mangfold, viser at kompetanse på likestilling og mangfold sjeldent er et krav i ansettelser av ledere og i lederutvikling (Tica 2021). I denne undersøkelsen framholdt flere av respondentene at det er behov for å heve lederes kompetanse på likestilling og mangfold i akademien.

3.4.3. Tiltak for kjønnsbalanse og etnisk mangfold

Studier som undersøker kjønn og etnisk mangfold i akademien anbefaler flere konkrete tiltak, som for eksempel tiltak for inkluderende arbeidsmiljø, likebehandling og mangfoldsledelse (Drange 2014; Maximova-Mentzoniet al. 2016; Sümer 2017; Claeys-Kulik et al. 2019; Erdal et al. 2019; Tica 2021). Samtidig kan arbeid med etnisk mangfold være mer komplisert enn arbeid med kjønnsbalanse, ettersom etnisk mangfold ikke kan telles på samme måte som antall kvinner og menn. I Norge registreres ikke etnisitet, men fødeland eller opprinnelsesland. Personer med innvandrerbakgrunn, som altså inkluderer både innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre og internasjonale forskere, opplever ulike barrierer og utfordringer og kan dermed ha behov for ulike tiltak (Tica 2021). Det er også blitt argumentert for at mangfold ikke kun

handler om rekrutteringspraksis, men også om ledelse og arbeid for å skape et inkluderende arbeidsmiljø for alle (Maximova-Mentzoni et al. 2016; Erdal et al. 2019).

3.4.4. Forskning på tre sentrale likestillingstiltak

I det følgende presenterer vi hovedfunn fra forskning på effekten av tre sentrale likestillingstiltak i norsk UH-sektor, nemlig den såkalte insentivordningen, mentorordning for kvinnelige forskere og opprykkstiltak for kvinnelige forskere, som inkluderer kvalifiseringsstipend og opprykkskurs.

3.4.4.1. Insentivordning for å øke kvinneandelen i MNT-fag

I 2010 iverksatte Kunnskapsdepartementet en prøveordning for å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag) på ni universiteter og høyskoler, kalt insentivordningen. Ordningen gikk ut på at institusjonene kunne søke om en «belønning» på inntil 300 000 kroner for hver kvinne de ansatte i førstestillinger (Aukland 2012; Bergman 2013). Da ordningen ble evaluert i 2013 var konklusjonen at ordningen hadde legitimert satsingen på likestilling og kjønnsbalanse hos institusjonene på sentralt nivå, men at den i liten grad hadde påvirket holdninger og praksis på instituttnivået der ansettelsesprosessene foregår. Evalueringen fant ingen økning i veksttakten av andelen kvinner som ble ansatt i de aktuelle førstestillingene siden ordningen ble innført i 2010, og anbefalte at ordningen ikke ble videreført (Becken og Eriksen 2013). I stedet for insentivordningen, der midlene ble utløst etter avsluttet ansettelsesprosess, anbefalte evalueringen andre ordninger som i større grad var rettet inn mot å øke andelen kvinnelige kvalifiserte søkere, slik som søkekomiteer og kvalifiseringsordninger for opprykk til professor.

3.4.4.2. Mentorordning for kvinnelige forskere

En rekke universiteter har iverksatt mentorordninger for kvinnelige forskere. Ordningene går ut på at en erfaren professor opptre som veileder og samtalepartner for en adept. Adepten kan være stipendiat, postdoktor, førstelektor eller førsteamanuensis som sikter mot en karriere i akademien. Studier som har vurdert effekten av mentorprogrammer, har pekt på at de har vært nyttige for kvinnene som har deltatt, for eksempel når det gjelder arbeidsorganisering, planlegging og mestring av forskerrollen (Løvbak og Holter 2012), for å få faglige nettverk (Korsvik 2017) og for å øke bevisstheten om hva som kreves for å utvikle egen karriere (Suboticki et al. 2021. Se også Snickare, Elvin-Nowak og Gøber 2021, kap. 12). Studiene viser også at både adepter og mentorer synes det er givende å dele erfaringer og refleksjoner med andre deltakere i programmet. Samtidig viser forskningen at mentorordningen ikke løser de viktigste problemene som midlertidige ansatte møter, knyttet til nettopp langvarig midlertidighet (Løvbak og Holter 2012).

3.4.4.3. Kvalifiseringsstipend og opprykkskurs for kvinnelige forskere

Særlig etter år 2000 har mange norske universiteter og høyskoler iverksatt kvinnerettede tiltak for å bedre kjønnsbalansen, slik som kvalifiseringsstipend for frikjøp fra pliktarbeid for å kvalifisere seg til professoropprykk og egne opprykkskurs. Forskning på slike likestillingstiltak viser at de har vært vellykkede i den forstand at flere kvinnelige førsteamanuenser har fått opprykk til professor, og at kvinneandelen blant professorer dermed har økt totalt sett (Aukland 2012; Korsvik 2017; Sørensen et al. 2019; Suboticki et al. 2021). En BALANSE-studie av et opprykkskurs for kvinner ved en høyskole som siktet mot å bli akkreditert som universitetet, peker imidlertid på utilsiktede konsekvenser av at opprykkskurset ble brukt som et kompetansehevende tiltak for medarbeiderne (Ulvestad 2017). Når oppmerksomheten var rettet mot å heve kompetansen til medarbeiderne på individnivå, førte det til at likestilling ble en verdi for å nå andre formål, og ikke en selvstendig verdi i seg selv. Et av resultatene av at målet om kjønnsbalanse kom i bakgrunnen, var at et fakultet opprettet et eget mannsprosjekt for utenlandske forskere (som alle var menn) for å kvalifisere dem til professoropprykk, etter mønster av det opprinnelige opprykkskurset for kvinner (ibid.).

Det er også blitt reist kritiske spørsmål ved hva som er hensikten med målet om flere kvinnelige professorer. Hvis økt andel kvinnelige professorer først og fremst ses som et konkurransefortrinn og som et middel for å nå et mål om mer internasjonal forskningsfinansiering, kan det å få kvinner til å «si nei» til å gjøre ikke-meritterende oppgaver for å bli professor raskest mulig, være korteste vei til det målet (Magnussen et al. 2018). Oppmerksomheten om professoropprykk for å øke forskernes og universitetets konkurranseevne globalt, kan også føre til at forskerne bruker mindre tid og krefter på å gi studentene god undervisning og bidra til samfunnet på andre måter (Magnussen et al 2018; Lund 2020).

3.4. Oppsummering

Forskningslitteraturen om likestilling og kjønnsbalanse i den norske forskningssektoren er rikholdig, både når det gjelder antall empiriske studier, metoder og teoriutvikling. Fortsatt foreligger det få empiriske studier av den norske forskningssektoren som analyserer kjønn og etnisk mangfold i sammenheng. Internasjonalisering og et økende antall utenlandsfødte forskere har imidlertid ført til økt forskningsinteresse, særlig når det gjelder utarbeiding av statistikk. En utfordring i forskningsfeltet er at begrepet etnisk mangfold omfatter svært ulike grupper, som for eksempel internasjonalt mobile forskere fra Europa og innvandrere bosatt i Norge fra vestlige og ikke-vestlige land og deres etterkommere. Forskningen om disse gruppene er foreløpig preget av beskrivende statistikk og lite teoriutvikling sammenliknet med forskningen på kjønnslikestilling i akademia. Et unntak er at det i den senere tid er gjort noen få studier som anlegger interseksjonelle og postkoloniale perspektiver i analysene av hvordan det er å være kvinne med ikke-vestlig bakgrunn i norsk akademia.

Det finnes mange empiriske studier om likestilling og kjønnsbalanse i akademia. Et viktig kunnskapsgrunnlag er et rikholdig statistisk materiale som er samlet inn gjennom flere tiår, både om kjønnsfordeling blant ansatte i UH-sektoren og spørreundersøkelser blant vitenskapelige ansatte der kjønn er en sentral variabel. I tillegg har det i løpet av de siste årene blitt gjennomført bibliometriske analyser aggregert etter kjønn. De kvantitative undersøkelsene utfylles av en rekke kvalitative studier som analyserer arbeidshverdagen til vitenskapelig ansatte, og da særlig på universitetene, i et kjønnsperspektiv. De kvalitative studiene analyserer trekk ved den akademiske kulturen og hvordan den favoriserer en mannlig forskernorm. I tillegg viser disse studiene 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. Etter #metoo-kampanjen i 2017–2018 viser spørreundersøkelser at seksuell trakassering i akademia er et problem som særlig rammer yngre kvinner i midlertidige stillinger.

Forskningen om kjønnsbalanse og etnisk mangfold i forskningssektoren har, foruten å bidra med viktig statistikk om stillingskategorier og fagområder fordelt etter kjønn og landbakgrunn, også undersøkt hvorvidt det i akademia foregår negativ forskjellsbehandling av denne gruppen. Forskningen gir ingen entydige svar på dette, men legger vekt på at språkutfordringer og mangel på nettverk utgjør mulige barrierer for inkludering på arbeidsplassen. Flere studier understreker at det trengs mer forskning som undersøker samspillet mellom kjønn og innvandrerbakgrunn.

Funnene i studiene om likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren er ikke entydige. Mens noen av studiene rapporterer om at kvinner, særlig de som er i mindretall i mannsdominerte fagområder, er utsatt for skjult diskriminering, viser andre studier til positive endringer på likestillingsfronten de siste årene. Et felles funn i alle studier som omhandler dette, er imidlertid at kvinnelige forskere som har hovedansvaret for omsorgsforpliktelsene i familien, ikke har tilstrekkelig tid til forskning og publisering. Dette utgjør et problem, både for kvinnelige forskere i midlertidige stillinger som søker å kvalifisere seg til fast stilling og for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professoroppykk.

Andre variabler enn bare kjønn er viktig når en analyserer graden av likestilling og kjønnsbalanse i forskningssektoren. I tillegg til omsorgsansvar, er vitenskapelig stilling og variasjoner mellom fagområder avgjørende å ta inn i analysene, for eksempel når det gjelder publiseringsfrekvens og internasjonalt samarbeid. Eksempelvis publiserer ikke kvinnelige professorer mindre enn mannlige innenfor sine respektive fagområder. At menn som gruppe publiserer mer enn kvinner som gruppe, skyldes at de er overrepresentert i MNT-fag der det både publiseres mer i internasjonale tidsskrifter og der det er vanlig med mange medforfattere, sammenliknet med for eksempel humaniora. Dessuten er menn som gruppe overrepresentert blant seniorforskere, som i alle fagområder publiserer mer enn juniorforskere. Å sammenlikne gruppen kvinner med gruppen menn uten å ta inn andre variabler som

vitenskapelig stilling, type publikasjoner og fagområder, kan dermed gi et skjevt bilde av kjønnsbalansen i vitenskapelig produksjon.

Internasjonale studier, så vel som tidligere norsk forskning, har dokumentert at kvinner blir nedvurdert i vurderingskomiteer og ansettelsesprosesser. Også flere av de lokale kvalitative studiene vi har sett på rapporterer om kvinner som mener seg forbigått i ansettelsesprosesser av menn med lavere kvalifikasjoner. De nyere kvantitative studiene vi har identifisert viser imidlertid ikke tegn på at kvinners vitenskapelige arbeider blir systematisk dårligere vurdert enn menns, eller at kvinner blir «silt ut» i manipulerede ansettelsesprosesser. Årsaken er trolig at det i Norge lenge har vært et mål å øke kvinneandelen i academia. At kvinner likevel er i mindretall i akademiske toppstillinger kan skyldes at sorteringsmekanismene begynner tidligere i karrieren, og at sammensatte kulturelle og strukturelle faktorer kan gi menn fordeler.

I dette kapitlet har vi også sett på hva forskningen sier om likestillingstiltak i forskningssektoren. Selv om 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, har de bidratt til bedre kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer i forskningssektoren. Hovedproblemet som gjenstår kan, ifølge forskningen vi har sett på, knyttes til krav om eksellens, samt midlertidighet og mangelen på faste vitenskapelige stillinger i fagområder der kvinner er i flertall.

Kapittel 4. Kjønn og innovasjon

Dette kapitlet presenterer norsk forskning om kjønn og innovasjon. Resultatene av våre litteratursøk viser at det foreligger relativt lite forskning på feltet med 16 bidrag som er relevante etter inklusjons- og eksklusjonskriteriene. Bidragene består av 7 vitenskapelige artikler, 6 bokkapitler, 1 bok, 1 rapport og 1 doktorgradsavhandling. Enkelte temaer har fått større forskningsmessig oppmerksomhet enn andre, mens andre må sies å være utforsket. Temaene som går igjen i litteraturen omhandler i stor grad konseptuelle og kunnskapsteoretiske diskusjoner om innovasjon, herunder definisjoner av innovasjon og ulike forståelser av og tilnærminger til kjønn i relasjon til innovasjon. Andre deler av litteraturen tar for seg betydningen av virkemidler og tiltak for bedre kjønnsbalanse i innovasjon. Store deler av litteraturen kan karakteriseres som teoretisk framfor empirisk. I de relativt få empiriske studiene vi har kartlagt, undersøkes gjerne betydningen av kjønn som variabel for ulike sider ved innovasjon. I disse studiene er kvinner i innovasjon oftest hovedtema.

Vi har kun identifisert ett bidrag som tematiserer både kjønn og mangfold i innovasjon. Vi redegjør for denne forskningen mot slutten av kapitlet. I det følgende presenterer vi hovedfunn fra forskningen vi har kartlagt. Først ser vi på forskning om teoretiske diskusjoner av innovasjonsbegrepet, deretter kvinnesatsingen i det såkalte VRI-programmet, så forskning på betydningen av kjønnsbalanse for innovasjonsevne og til sist ett bidrag om kjønn og etnisk mangfold i innovasjon.

4.1. Hva vet vi om kjønn og innovasjon?

Tidligere litteraturgjennomganger av forskning på innovasjon med kjønnsperspektiv, viser at dette er et relativt nytt og lite forskningsfelt både i norsk og internasjonal sammenheng (Ljunggren et al. 2010; Alsos et al. 2013; Foss og Henry 2016). I innovasjonsstudier har det ikke vært vanlig å forske på kjønnsbalanse eller bruke et kjønnsperspektiv. Studiene som faktisk har undersøkt sammenhenger mellom kjønn og innovasjon, er kjennetegnet av tverrfaglighet og variasjon i metodiske framgangsmåter. Studier av kjønnsbalanse og innovasjon innenfor økonomiske fagdisipliner har gjerne brukt kvantitative metoder, inkludert survey- og registerdata. På andre områder, for eksempel forskning på innovasjonspolitik og innovasjon i offentlig sektor, er kvalitative metoder, spesielt casestudier, mye brukt. Dette gjør at kunnskapen om kjønn og innovasjon er relativt fragmentert. Studier har vært publisert i ulike disipliner med ulike perspektiver, og det eksisterer på denne måten lite akkumulert kunnskap (Alsos et al. 2013).

Ifølge konklusjonene i Foss og Henrys (2016) litteraturgjennomgang, mangler feltet grundige diskusjoner av forholdet mellom kjønn og innovasjon.

4.2. Konseptuelle diskusjoner om kjønn og innovasjon

4.2.1. Hvordan definere og måle innovasjon?

Teoretiske diskusjoner preger litteraturen vi har kartlagt. Selve definisjonen av innovasjon er sentral for hvordan man studerer innovasjon og hvilken kunnskap man får. Flere bidrag tar gjerne utgangspunkt i og problematiserer den klassiske definisjonen utviklet av økonomen Joseph Schumpeter (1934). Han anså innovasjon som utvikling av nye produkter, tjenester, nye produktionsmetoder, nye markeder eller ny organisering av industrier og bransjer, hvor entreprenøren bak en innovasjon skaper en form for ulikevekt og hvor det nye utkonkurrerer det gamle (Ljunggren et al. 2010; Alsos og Ljunggren 2018).

Sentrale forskere innenfor forskningsfeltet kjønn og innovasjon påpeker at en slik snever definisjon av innovasjon har uheldige konsekvenser for forskning og politikk, inkludert for virkemiddelapparatet og gjennomføring av tiltak (Ljunggren et al. 2010; Alsos et al. 2013; Alsos et al. 2016). For eksempel har innovasjonsstudier oftest vektlagt bransjer der menn dominerer, i tillegg til at innovasjon er blitt målt gjennom patentering. En slik vektlegging har betydning for finansering og virkemidler, og har dessuten skapt inntrykk av at menn er mer innovative enn kvinner (Ljunggren et al. 2010; Foss og Henry 2016).

Med hensyn til hvordan kjønnsperspektiver behandles i innovasjonsforskningen, sammenlikner flere av forskningsbidragene innovasjonsforskningen med entreprenørskapsforskningen. Selv om entreprenørskap og innovasjon er relaterte temaer både teoretisk og praktisk, har tilnærmingen til kjønn likevel vært svært forskjellig. I innovasjonsforskningen har oppmerksomheten vært rettet mot produkter, resultater og organisasjoner, mens mennesker som aktører nærmest har vært fraværende. I motsetning til forskningen på entreprenørskap, der selve *entreprenøren* er i søkelyset, er *innovatøren* underkommunisert i innovasjonsforskningen (Alsos et al. 2013). Systemorienteringen og den manglende oppmerksomheten rundt individuelle aktører framheves i flere av forskningsbidragene som årsak til at kjønn blir usynliggjort i innovasjonsforskningen (Ljunggren 2010; Alsos et al. 2013; Alsos et al. 2016; Alsos og Ljunggren 2018; Foss og Henry 2016).

4.2.2. Et nytt rammeverk for å studere kjønn og innovasjon

Teoriutvikling er altså en sentral del av forskningsfeltet kjønn og innovasjon. Med utgangspunkt i en litteraturgjennomgang av forskning på feltet, har Gry Agnete Alsos, Elisabet Ljunggren og Ulla Hytti (2013) utviklet et rammeverk for de ulike tilnærmingene forskningen har til kjønn og innovasjon. Rammeverket viser blant annet hvordan man kan forstå innovasjon som enten et konkret resultat eller eksempelvis som prosess. Hovedpoenget er at hvordan man forstår kjønn og innovasjon påvirker hvilke forsknings-

spørsmål man stiller og hvilke problemstillinger som anses relevante. Alsos, Ljunggren og Hytti (2013) konkluderer med at det vanligste i forskningen har vært å se kjønn som en variabel og innovasjon som et konkret og målbart resultat. Eksempler på kjønn som variabel er forskning på forskjeller i grad av innovasjon i bedrifter eid av kvinner og i bedrifter eid av menn, eller kjønnsforskjeller i patentering av nye produkter.

Alsos, Ljunggren og Hytti (2013) argumenterer for å inkludere kjønn som variabel, fordi det er viktig for å avdekke hvor og hvordan kjønn har betydning. Men for å forstå hvordan kjønnete prosesser påvirker innovasjon og vice versa, er det nødvendig å inkludere mer komplekse forståelser av kjønn (ibid.). Et argument er at man på denne måten også kan avdekke at det foregår innovasjon i sektorer der innovasjon tradisjonelt ikke har vært studert (Ljunggren et al. 2010; Alsos et al. 2013; Kvidal-Røvik og Ljunggren 2014).

4.2.3. Utvidet innovasjonsbegrep i praksis

Forskningslitteraturen viser hvordan kvinner er involvert og bidrar i forskjellige innovasjonsprosesser. Kvinner kan være involvert i innovasjon på områder som i utgangspunktet ikke regnes som innovasjonsarenaer, eller som er i geografiske eller sosiale kontekster hvor en tradisjonelt ikke har sett etter innovasjon.

Det finnes for eksempel en studie med kjønnsperspektiv på innovasjon i turistindustrien (Ljunggren og Eide 2014). Turistindustrien har bedre kjønnsbalanse enn mange andre sektorer hvor innovasjon skjer, ved at både kvinner og menn er representert som ansatte, ledere og eiere. Studien viser hvordan innovasjonsprosesser inkluderer både interaksjon mellom individuelle aktører, på tvers av organisasjoner og mellom organisasjoner og deres kunder, noe som gjør at kjønn blir synlig i prosessene og påvirker resultatene.

Et annet eksempel er hvordan et nytt turnussystem blant ansatte i helse- og omsorgssektoren kan ses som en organisatorisk innovasjon i offentlig sektor (Amble et al. 2016). I et samarbeidsprosjekt mellom ansatte og fagforeninger, ledelse og beslutningstakere ble en ny turnusordning testet ut. Prosjektet gikk ut på å introdusere lengre skift og nye ressursteam for sykepleiere. Ifølge forskerne forbedret det nye systemet både kvaliteten på omsorgen og arbeidsavtalene på arbeidsplassen. Det argumenteres også for at det å bruke innovasjonskonseptet i seg selv bidro til å gjøre endring mulig.

4.3. Forskning på virkemidler og tiltak – kvinnesatsingen i VRI-programmet

Av de 13 empiriske forskningsbidragene om kjønn og innovasjon vi har identifisert, har fem av dem studert virkemidler for å styrke kvinners rolle i innovasjonssystemet, nærmere bestemt Forskningsrådets VRI-program (2007–2016). VRI står for Virkemidler for Regional FoU og Innovasjon, og var Forskningsrådets satsing for å fremme innovasjon, kunnskapsutvikling og verdiskaping

i norske regioner (Norges forskningsråd 2016). Bakgrunnen for at VRI-programmet hadde en egen kvinnesatsing, var et politisk ønske om å fremme kvinners skaperkraft og posisjon i næringslivet. Kvinnesatsingen innebar at prosjekter med finansiering fra VRI blant annet måtte ha egne handlingsplaner for å øke kvinneandelen og for å integrere kjønnsperspektiver i prosjektene (Kvidal og Ljunggren 2012).

4.3.1. Kjønnsnøytrale innovasjonsprosesser?

Flere studier har analysert VRI-programmet i et kritisk kvinne- og kjønnsperspektiv (Ljunggren et al. 2010; Kvidal og Ljunggren 2012; Kvidal og Ljunggren 2014; Kvidal-Røvik og Ljunggren 2016; Alsos et al. 2017). Den første rapporten fra 2010 analyserte forståelser av kjønn og innovasjon i VRI, og hvordan disse forståelsene påvirket kvinner og menns deltakelse i forskjellige bedrifter og bransjer (Ljunggren et al. 2010). Rapporten konkluderte med at innovasjon som konsept og forskningsfelt ikke hadde tatt hensyn til kjønn, og at innovasjon i stor grad ble sett på som kjønnsnøytralt i VRI-programmet, både på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå (ibid.).

Liknende konklusjoner er å finne i den øvrige litteraturen om VRI-programmet og analysene av kvinnesatsingen (Kvidal og Ljunggren 2012 og 2014; Kvidal-Røvik og Ljunggren 2016; Alsos et al. 2017). I den grad kjønn var tematisert på nasjonalt nivå, var det som variabel med liten betydning for innovasjon (Kvidal og Ljunggren 2014). Når kravet om handlingsplaner for kjønnsbalanse ble innført, var kravet vagt formulert og manglet begrunnelse 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 (ibid.).

Samtidig pekes det i forskningen på at det på regionalt nivå fantes enkelte deltakere i VRI-programmet som utfordret forståelsen av innovasjonsprosesser som kjønnsnøytrale, og som kritiserte manglende kjønnsbalanse i prosjektene. Flere representanter i styrings- og arbeidsgrupper i regionale VRI-prosjekter var av den oppfatning at målet om kjønnsbalanse var noe som ville komme regionene til gode. Kvidal og Ljunggren (2012) viser at VRI-representantene brukte ulike argumenter for hvorfor de mente dette. Der noen mente det var viktig å utnytte potensialet i hele befolkningen, vektla andre et rettighetsperspektiv og at kvinner og menn burde ha like muligheter for å delta i innovasjonsprosesser.

I en studie av bedrifter som hadde fått støtte gjennom VRI-programmet, peker Kvidal og Ljunggren (2014) på hvordan kravet om kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv ble løst på kreative måter. I ett tilfelle ble behovet for å rekruttere flere kvinner inn i et prosjekt løst ved at man tildelte et beløp til et annet og allerede eksisterende initiativ. Dette var et nettverk som jobbet med rekruttering og veiledning av unge kvinner i teknologiutdanning, men ikke med innovasjon som sådan. Det hadde heller ikke noe med det opprinnelige innovasjonsprosjektet å gjøre. På denne måten «outsourcet» man kjønnsperspektivet ut fra det faktiske innovasjons-

prosjektet. Forskerne konkluderer med at eksempler som dette fra VRI bidro til at kjønnsperspektiver ble ansett som irrelevant for innovasjonsprosesser.

Forskningen på VRI-programmet har også sett på og teoretisert hvordan forståelser av kjønn og innovasjon og politiske styringsnormer påvirker hverandre. Ifølge Trine Kvidal-Røvik og Birgitte Ljunggren (2016) var VRI preget av en tydelig liberal styringsnorm hvor kjønn kun var relevant dersom det var en ressurs for å styrke en form for helhet. Gjennom VRI-programmet ble dermed kvinners fremste bidrag oppfattet som at de var forskjellige fra menn, og at det var denne forskjelligheten som legitimerte at de kunne delta i innovasjon. Ettersom det ble antatt at innovasjon dro nytte av ulike perspektiver og kunnskap, ble kjønnsbalanse framstilt for å bidra til nettopp dette. Slik bidro VRI, ifølge forskerne, til å reprodusere kulturelle forestillinger om kjønnsforskjeller som kun noe naturgitt, der kvinner ble legitimert som deltakere i innovasjon først og fremst i kraft av at de er forskjellige fra menn. 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. Det gjaldt både på nasjonalt, regionalt og lokalt prosjektnivå, ved at trusselen om negative reaksjoner kan ha ført til en form for bevisstgjøring om at kjønn spiller en rolle (Kvidal og Ljunggren 2014).

4.4. Kjønn og innovasjonsledelse

En annen tilnærming til forskningsfeltet kjønn og innovasjon er å måle effekter kjønn og kjønnsbalanse har på bedrifter og organisasjoners innovasjonsevne (Torchia et al. 2010; Solberg 2012; Foss et al. 2013; Solheim og Fitjar 2018; Wikhamn og Wikhamn 2020).

En studie av kjønnsmangfold, organisasjonskultur og innovasjonsledelse i privat sektor i Norge har undersøkt sammenhenger mellom lederes biologiske kjønn, kjønnsrolleidentitet, holdninger til likestilling og deres lederstil med hvordan innovasjonsklimaet er i arbeidsgruppen lederne har ansvar for (Solberg 2012). Lederstil ses i denne sammenhengen som leders evne til å tilrettelegge for et godt innovasjonsklima. Et sentralt funn i studien er at ledere som karakteriserer egen kjønnsrolleidentitet som «androgyn» skårer høyere på en lederstil som legger til rette for innovasjon, enn ledere som klassifiserer seg som «maskuline» eller «feminine». Et annet funn er at ledere som mener likestilling handler om rettferdighet og bidrar til effektivitet, og som dessuten mener at likestilling gjør bedriften attraktiv ovenfor kunder og investorer, skaper et godt innovasjonsklima (ibid.). Denne studien er et eksempel på at forskningslitteraturen om innovasjon har fellestrekk med ledelsesforskning.

4.4.1. Bedrifters evne til å innovere

Som beskrevet i metodekapitlet, er innovasjon sekundært i det meste av forskningslitteraturen om kjønnsbalanse i næringslivet (for eksempel om kjønnskvotering til ASA-styrer), og faller derfor

utenfor inklusjonskriteriene i denne kartleggingsoversikten. Imidlertid har vi inkludert en studie som undersøker sammenhengen mellom andelen kvinner i styre og graden av innovasjonsevne i bedrifter, der organisasjonsmessig innovasjon er utfallsvariabelen (Torchia et al. 2010). Studien tar utgangspunkt i styrenes beslutningskultur for å se nærmere på sammenhengen mellom kvinneandelen i styrene og innovasjonsevne. De finner at det er en positiv sammenheng mellom kvinneandel og innovasjonsevne i to prosesser: graden av det forskerne kaller «kognitiv konflikt», og graden av forberedelser og engasjement i styrerommet (ibid.). Kognitiv konflikt viser til meningsbrytning, ulike synspunkter og oppfatninger om hvordan oppgaver skal løses (Jehn 1995). Ifølge studien tilfører en høyere kvinneandel i styrene en større variasjon i perspektiver og meninger. Dette påvirker graden av samspill mellom styremedlemmene i positiv retning og styrker bedriftens organisasjonsmessige innovasjonsevne.

En annen studie av innovasjon på arbeidsplassen legger vekt på hvordan innovasjon er en todelt prosess som handler om hvordan nye ideer *genereres* og hvordan de *implementeres* (Foss et al. 2013). Studien viser hvordan denne prosessen er påvirket av organisasjonsstruktur, arbeidsmiljø og kjønn. Et funn er at innovasjonsprosessene er kjønnset, idet kvinners ideer ikke implementeres i like stor grad som menns. Et annet funn er at høyt arbeidstrykk og støtte fra kolleger påvirker både kreativitet og implementering av nye ideer. Støtte fra leder har mindre betydning. Studien konkluderer med at funnene demonstrerer behovet for mer oppmerksomhet rundt kvinners innovasjoner i mannsdominerte bedrifter (ibid.).

En nyere studie av innovasjon i avdelinger som driver forskning og utvikling (FoU), finner sammenhenger mellom kjønnsbalanse og innovasjonsrelatert produktivitet blant de ansatte (Wikhamn og Wikhamn 2020). Studien viser at høyere grad av kjønnsbalanse gir høyere grad av innovativ produktivitet. Lavere grad av kjønnsbalanse har i mindre grad sammenheng med produktiviteten, og den positive betydningen ser man først når de ansatte med FoU-oppgaver er mindre ensartet og mer kjønnsbalanserte (ibid.).

4.4.2. Kvinner underpresterer og menn innoverer?

Forskningslitteraturen om kjønn og innovasjon handler i stor grad om kvinner og innovasjon. Fordi det tradisjonelt har vært en sterk assosiasjon mellom teknologi, innovasjon og maskulinitet (se f.eks. Wajcman 2010), har kvinner ofte blitt framstilt som mindre innovative enn menn, som at kvinner underpresterer (se for eksempel Demartini 2018 og Yousafzai et al. 2018). Hva forventningene om å være innovativ betyr for menn, er i liten grad teoretisert og utforsket empirisk (Alsos et al. 2016). Men det er reist spørsmål om innovasjon som kjønnset fenomen også kan ha betydning for menn: Er det for eksempel et press på menn om å være innovativ i bestemte teknologibransjer? Hva betyr dette for arbeidsmiljø og organisasjonskultur? Det er også relevant å stille spørsmål om hvilke menn som får de mest prestisjefylte og innovative jobbene.

Å kun utforske kvinner og deres erfaringer i innovasjon kan dessuten bidra til å reprodusere ideen om mannen som norm (ibid.).

4.5. Kjønn og mangfold i innovasjon

Som nevnt innledningsvis, har vi kun funnet ett bidrag som ser på kjønn og etnisk mangfold i innovasjon (Solheim og Fitjar 2018). Denne studien undersøker sammenhenger mellom bedrifters innovasjonsevne og bakgrunnen til de ansatte når det gjelder kjønn og om de er født i Norge eller utlandet. De ser også på om det er forskjeller mellom foretak i og utenfor byregioner.

Studien skiller mellom markedsrettet innovasjon og produktinnovasjon. Produktinnovasjon er nye varer eller forbedrede versjoner av allerede eksisterende produkter. Markedsrettede innovasjoner er ny design, markeder, promotering eller prising. Studien finner at bedriftene utenfor storbyregionene drar særlig nytte av økt mangfold som utenlandsfødte arbeidskraft representerer. Særlig virker en høy andel utenlandsfødte menn i arbeidsstokken positivt inn på bedriftenes innovasjonsevne, spesielt når det gjelder produktinnovasjon. Derimot er det en negativ sammenheng mellom prosentandelen utenlandsfødte kvinner og produktinnovasjon. Samtidig er det en statistisk positiv sammenheng mellom andelen kvinnelige ansatte i bedriften totalt, og graden av både produktinnovasjon og markedsrettet innovasjon. Sammenhengen er særlig sterk for markedsrettet innovasjon (ibid.).

Studien viser altså at det er forskjellige sammenhenger mellom kjønn, andel utenlandsfødte arbeidstakere og ulike typer innovasjon, og at den klart mest positive sammenhengen gjelder andelen utenlandsfødte menn utenfor storbyregionene. Imidlertid blir det påpekt at det ikke nødvendigvis er en kausal sammenheng. Resultatene kan skyldes at kvinner og menn søker seg til ulike yrker, eller at de mest innovative foretakene i større grad ansetter utenlandsfødte arbeidskraft, eller at utenlandske menn aktivt søker seg til de mest innovative selskapene (ibid.). Konklusjonen i studien er at sammenhengen mellom mangfold (i dette tilfellet i betydning fødeland), kjønn og innovasjon er sammensatt og må utforskes mer.

4.5.1. Fravær av mangfoldsperspektiver

Vår kartlegging viser at innovasjonsforskningen sjelden analyserer kjønn i relasjon til andre variabler. Fordi innovasjonsforskningen i hovedsak har unnlatt å studere aktørene i innovasjon, blir egenskaper som kjønn, men også opprinnelsesland usynlig (Alsos et al. 2013). I tillegg har forskningen på mangfold og migrasjon også vært kritisert for å være kjønnsløs, der mulige sammenhenger mellom kjønn, migrasjon, økonomisk vekst eller innovasjon er utelatt (se for eksempel von Berlepsch et al. 2018). Ifølge Solheim og Fitjar (2018) har internasjonale studier om sammenhengen mellom fødeland, kjønn og innovasjonsevne vanligvis studert toppledelsen, eller kun en liten del av organisasjonen. En kunnskapsoppsummering om mangfoldsledelse fra Arbeidsforskningsinstituttet AFI definerer kjønn inn som en del av mangfoldsbegrepet, og viser

at det finnes lite norsk forskning om betydningen av mangfoldsledelse. Forskningen på langtidseffekter av mangfoldsledelse, for eksempel for innovasjon, beskrives som mangelfull (Drange 2014). Oversikten er ikke inkludert i vår kartlegging fordi den omhandler kjønn og innovasjon mer implisitt.

4.6. Oppsummering

En betydelig del av forskningslitteraturen om kjønn og innovasjon er vitenskapsteoretisk, som med et kritisk-teoretisk utgangspunkt problematiserer mangelen på kjønnsperspektiver i innovasjonsforskningen. Selve innovasjonsbegrepet og hvordan det blir operasjonalisert står sentralt i forskningslitteraturen vi har identifisert. Denne forskningen legger vekt på at innovasjon er et kjønn fenomen. Det har både hatt implikasjoner for forskningen på innovasjon og for hvilke tiltak og virkemidler som har vært ansett som relevante. I den grad innovasjonsforskningen har forsøkt å integrere kjønn, har det i stor grad vært som variabel. Det har ført til at forskning har kartlagt enkelte kjønnsforskjeller i innovasjon, men det blir påpekt at det er nødvendig med mer komplekse tilnærminger til både kjønn og innovasjon for at vi skal få et bedre grunnlag for videre forskning og politikkutforming.

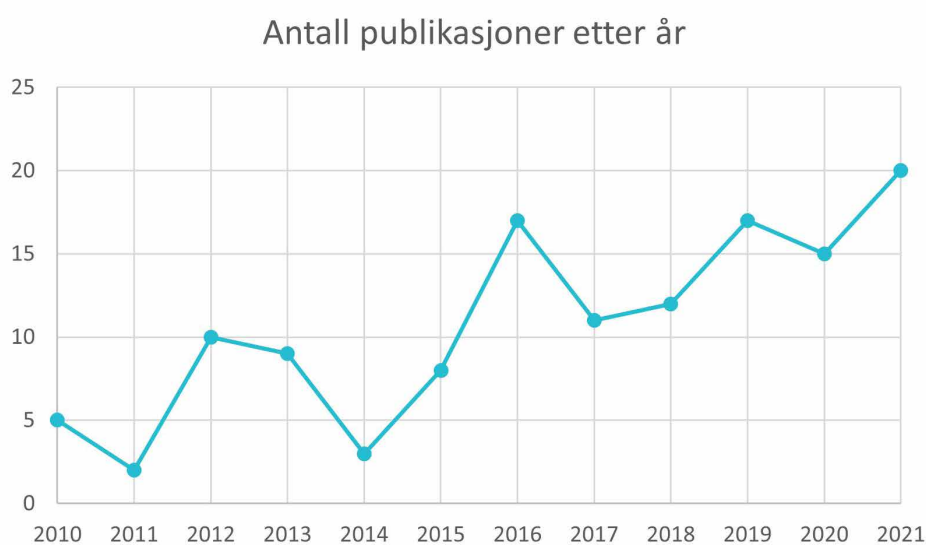
Selv om mye av forskningen på kjønn og innovasjon er teoridrevet, har vi også funnet forskningslitteratur med empiri fra sektorer som turistnæringen og helsevesenet, samt forskning om bedrifters innovasjonsevne. I denne forskningen legges det vekt på sammenhenger mellom innovasjonsevne og inkludering av kvinner i innovasjonsprosessene. Forskningslitteraturen peker på flere områder hvor det er behov for mer kunnskap, herunder mer empirisk forskning på innovasjon i flere sektorer enn næringslivet og industrien, og hvordan kjønn og innovasjon bør ses i sammenheng når en skal utforme politiske og faglige virkemidler. Enkeltforskere etterlyser også studier som med et maktperspektiv analyserer kjønn, mangfold og innovasjon i sammenheng.

Kapittel 5. Utviklingstendenser i forskningslitteraturen

Så langt i denne i denne kartleggingsoversikten har vi beskrevet hovedfunn fra norsk forskning om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning (kapittel 3) og innovasjon (kapittel 4). I dette avsluttende kapitlet skal vi diskutere noen utviklingstendenser i forskningslitteraturen fra 2010 og fram til i dag. Først ser vi på omfanget av publiseringer per år. Deretter ser vi nærmere på hva som kjennetegner forskningsfeltet når det gjelder metodiske innretninger og hvorvidt disse har endret seg gjennom perioden. Til slutt diskuterer vi utviklingstendenser når det gjelder problemstillinger og perspektiver, og peker på aktuelle spørsmål i forskningen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon. Aktuelle forskningsspørsmål er for eksempel likestillingskonsekvenser av internasjonaliseringen av akademia og kravene om eksellens, at det fortsatt finnes lite forskning om både etniske minoriteter i forskning og innovasjon med et kjønnsperspektiv, samt utvidede perspektiver i innovasjonsstudier og likestillings-effekter av pandemien.

5.1. Omfanget av publikasjoner 2010–2021

Som det framgår i figur 5.1, er forskningsfeltet i vekst. Mens det i 2010 ble utgitt fem publikasjoner, hadde antallet steget til 20 i 2021, som er toppåret for antall publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon. Og det til tross for at litteratursøkene ble avsluttet 2. november 2021, slik at alle publikasjoner for dette året neppe er regnet med.



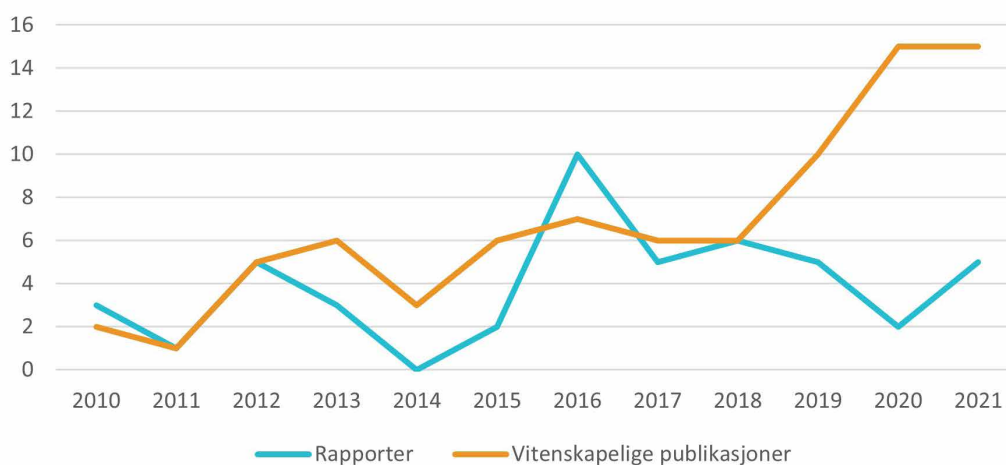
Figur 5.1. Antall publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon, fordelt etter årstall for publisering (2010–2021).

Når det gjelder forskningen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren, er en stor andel av publikasjonene grå litteratur, det vil si rapporter (47 av 113 publikasjoner). Dette til forskjell fra innovasjonsforskningen, der det er kun én rapport av i alt 16 publikasjoner. I sistnevnte forskningsfelt er det omtrent like mange bokkapitler (6) og fagfelleverderte artikler (7), mens fagfelleverderte artikler er den mest brukte publiseringsformen for forskningslitteraturen om kjønn i akademia (51). (For en detaljert framstilling av fordeling av type publikasjoner, se kapittel 2 samt Vedlegg 1. *Publikasjoner som faller inn under inklusjonskriteriene for kunnskapsoppsommeringen*).

Figur 5.2 sammenlikner fordelingen av antall rapporter med antall fagfelleverderte artikler og andre vitenskapelige publikasjoner per år. Det vi kaller «Vitenskapelige publikasjoner» i tabellen inkluderer 16 vitenskapelige bokkapitler og 3 bøker, samt en doktorgrad som her er slått sammen med de 58 fagfelleverderte artiklene.

Som det framgår av grafen i figur 5.2, er det en tydelig tendens at det blir publisert flere vitenskapelige publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon, som er utgitt av vitenskapelige forlag.

Antall vitenskapelige publikasjoner og rapporter per år



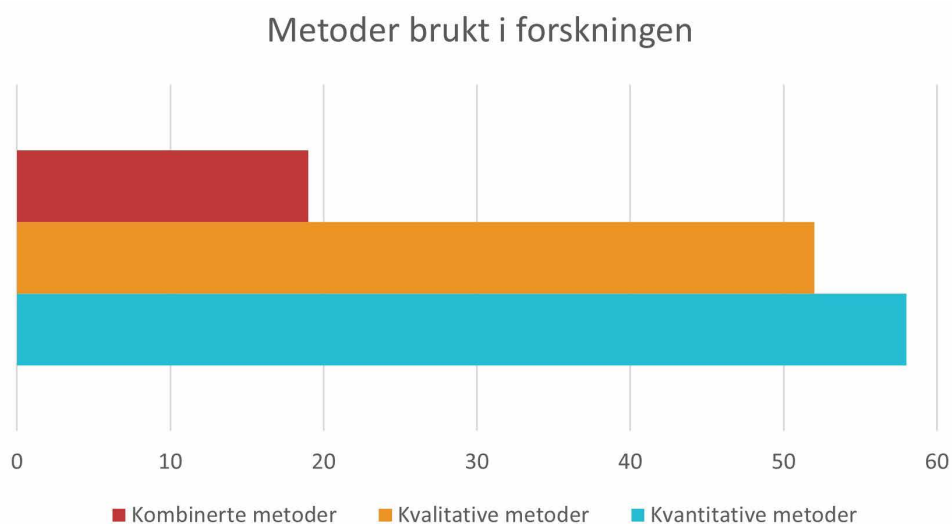
Figur 5.2. Antall publikasjoner om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon, fordelt etter publikasjonstype og årstall for publisering (2010–2021).

5.2. Metodiske innretninger

Vi skal nå se på hva som kjennetegner de metodiske innretningene for studier av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon.

I figur 5.3 ser vi at kvantitative metoder er noe mer brukt enn kvalitative metoder i publikasjonene vi har kartlagt. De kvantitative metodene inkluderer statistiske data, surveyundersøkelser og

bibliometriske undersøkelser. Kvalitative metoder innbefatter dybdeintervjuer, fokusgruppeintervjuer, dokumentanalyser og aksjonsforskning, som i dette tilfellet går ut på å kombinere forskning med iverksettelse av likestillingstiltak. Også litteraturoversikter er her regnet med som kvalitativ forskningsmetode. Kombinerte metoder (også kalt *mixed methods*) viser til studier som kombinerer kvantitative og kvalitative metoder.



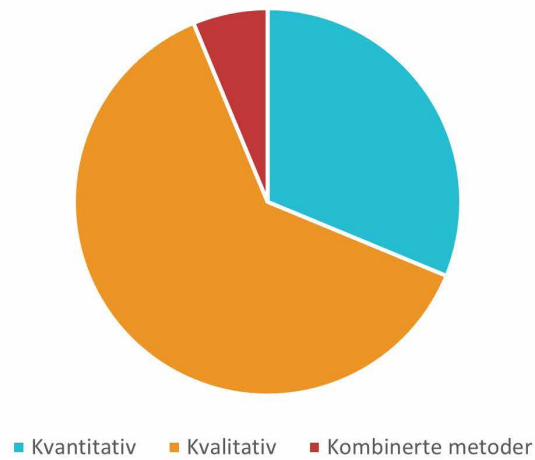
Figur 5.3. Metodiske innretninger for studier av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon.

Figur 5.3 viser resultatene for metoder brukt i forskningen på både forskningssektoren og innovasjonssektoren, men gjenspeiler hovedsakelig metodene i førstnevnte, siden forskning på innovasjon utgjør en så liten del av litteraturutvalget (om lag 12 prosent). Forskningslitteraturen om kjønn og innovasjon utpeker seg som mer kvalitativt orientert enn forskningen på kjønnsbalanse og likestilling i academia. Det skyldes, som vist i kapittel 4, at svært mye av innovasjonsforskningen er teoretisk anlagt, men også at de empiriske studiene – med noen unntak – er kvalitative.

For studier av forskningssektoren med et klart (etnisk) mangfoldsperspektiv i tillegg til kjønnsperspektiv, er bildet motsatt: Her er det kvantitative metoder som dominerer, det vil si statistikk og spørreundersøkelser.

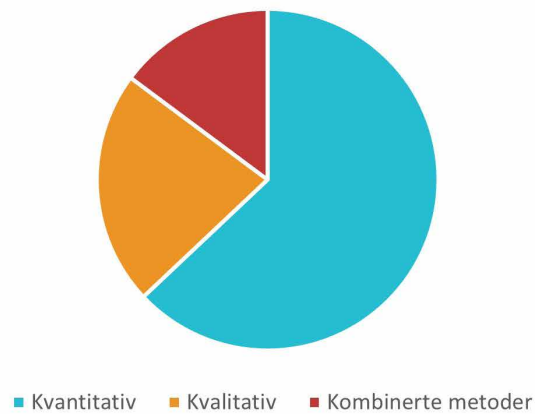
Figurene 5.4 og 5.5 visualiserer forskjellene i metodebruk mellom studier av kjønn og innovasjon på den ene siden, og studier av kjønn og mangfold i forskningssektoren på den andre.

Metoder brukt i forskning på kjønn og innovasjon



Figur 5.4. Metoder brukt i forskning på kjønn og innovasjon.

Metoder brukt i forskning på kjønn og mangfold i forskningssektoren



Figur 5.5. Metoder brukt i forskning på kjønn og mangfold i forskningssektoren.

For å se om det er endringer av metodevalg over tid, kategoriserte vi antall studier per år som enten kvantitative, kvalitative eller kombinerte metoder. Tallene for hvert år er for små til å trekke bastante konklusjoner. Det er likevel en tendens til at en større andel studier bruker kvantitative og kombinerte metoder.

5.3. Endring av problemstillinger og perspektiver i forskningslitteraturen

Når det gjelder forskningen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren, ser vi en tendens til at perspektivene har endret seg. Utviklingen har dreid fra spørsmål om diskriminering av kvinner i akademia og over til mer sammensatte problemstillinger. Disse er gjerne knyttet til strukturelle følger av eksellenskriterier og internasjonalisering, og hvordan det kan komme i konflikt med likestilling. Dermed har forskningspolitiske spørsmål kommet mer i forgrunnen i forskningen de siste årene. Det betyr ikke at forskningen har gått bort fra å studere hvordan aspekter ved den akademiske kulturen utgjør barrierer for kvinner, eller at en har gått bort fra å undersøke kvinnediskriminering i akademia. For eksempel er det først etter #metoo-kampanjen i 2017–2018 at spørsmål om seksuell trakassering i større grad har blitt tatt med i spørreundersøkelser om likestilling og kjønnsbalanse i akademia. Denne endringen i forskningsperspektiv, fra individ til kultur og struktur, samt vektlegging av forskningspolitiske temaer, ville vært enda tydeligere dersom vi i denne kartleggingen hadde inkludert forskning fra før 2010.

5.3.1. Internasjonalisering og eksellens

Internasjonalisering og krav om eksellens innebærer at det er blitt hardere konkurranse mellom søkerne for å få fast vitenskapelig stilling på universitetene. Det stilles høye krav til antall publikasjoner søkerne har hatt i internasjonalt anerkjente topptidsskrifter de siste fem årene, og siden det akademiske arbeidsmarkedet er blitt globalt, konkurrerer man med søkere fra hele verden. Å nå opp i denne konkurransen kan være svært utfordrende å kombinere med omsorgsansvar. Fordi det fortsatt er slik at kvinner som gruppe tar hovedansvar for omsorgen i familien, blir dette en utfordring for likestillingen. Ettersom den yngre generasjonen fedre i Norge i større grad enn hva som var tilfellet for tidligere generasjoners mannlige akademikere, også ønsker balanse mellom arbeid og familie, betyr det at dette ikke kun er et «kvinneproblem», men et generelt likestillingsproblem.

Internasjonaliseringen av akademia innebærer også at nesten én av tre forskere i Norge i dag kommer fra utlandet. Forskningsinteressen for denne gruppen er økende. Fra 2017 begynte NIFUs mangfoldsstatistikk å skille mellom innvandrere som har sin utdanning fra Norge og de som har den fra utlandet, for å kunne skille mellom innvandrere vokst opp i Norge og de som har blitt rekruttert til Norge som forskere. I tillegg skilles det mellom utenlandsfødte med vestlig og ikke-vestlig bakgrunn. Forskning om de utenlandsfødte forskerne har i stor grad gått ut på å telle hvor mange de er og hvor de kommer fra. Samtidig finnes det både spørreundersøkelser og kvalitative studier der denne gruppen deltar. Her er spørsmålet om denne gruppen blir negativt forskjellsbehandlet og diskriminert sentralt, slik det tidligere var i forskningen om kvinner i akademia.

5.3.2. Lite forskning på kjønn og etnisk mangfold

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 imidlertid ført til at det de siste årene har blitt utarbeidet statistikk over stillingskategorier og fagområder fordelt etter kjønn og landbakgrunn. Statistikken viser at kvinneandelen i MNT-fagene har sunket samtidig med at flere mannlige forskere fra utlandet er blitt ansatt. Vi har ikke funnet studier som utforsker hvilke følger det kan ha for forskningen at nær én av tre forskere i Norge i dag er utenlandsfødte, der forskere fra Tyskland, Sverige og Kina utgjør de største gruppene.

En utfordring er at 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. Forskingen om disse gruppene er foreløpig preget av beskrivende statistikk og lite teoriutvikling sammenliknet med likestillingsforskningen. I 2018 var det kun 190 etterkommere av innvandrere som var ansatt i forskerstillinger i Norge, det vil si 0,5 prosent av forskerpersonalet. Kun 40 etterkommere var ansatt i faste vitenskapelige stillinger, inkludert leger som deltar i FoU ved helseforetakene og forskere i instituttsektoren. Vi vet lite om hvorfor etterkommere etter innvandrere er underrepresentert i forskning, til tross for at denne gruppen i snitt har høyere utdanning enn den øvrige befolkningen. Det mangler også forskning om denne gruppen med kjønnsperspektiver.

Den eneste forskningen vi har identifisert som omhandler etterkommere av innvandrere, er en spørreundersøkelse fra Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Undersøkelsen finner at denne gruppen i større grad enn andre grupper (inkludert utenlandske forskere), oppgir at de har blitt mobbet på fakultetet, og da især av kolleger. Forskjellen er omtrent den samme på tvers av kjønn. De som rapporterte om mobbing, rapporterte også oftere om det forskerne omtaler som «rasistisk oppmerksomhet» (Holter og Snickare 2021, kap. 6).

To andre grupper det er lite forskningsbasert kunnskap om i studier av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon, er nasjonale minoriteter og urfolk (men se Dankertsen 2021 for en kritikk av mangelen på samiske og feministiske perspektiver i forskning).

5.3.3. Innovasjonsstudier i endring

Som vist i figur 5.4 om metoder brukt i forskning på kjønn og innovasjon, er dette forskningsfeltet i stor grad preget av kvalitative metoder. Og som vist i kapittel 4, mange av bidragene er mer teoretisk enn empirisk innrettet. Forskningsfeltet er veldig lite i Norge. I kartleggingen har vi kun 16 publikasjoner fordelt over en tiårsperiode. Vi ser likevel en tendens til at perspektivene i denne forskningen har endret seg fra å kritisere manglende kjønnsperspektiver i innovasjonsforskningen til å faktisk inkludere kjønnsperspektiver.

perspektiver i empiriske studier. Denne endringen kan ha sammenheng med endringer i forståelsen av innovasjonsbegrepet. I dag er det anerkjent at innovasjon ikke kun foregår i teknologiske bransjer eller næringslivet. Sosial innovasjon og innovasjon i offentlig sektor framheves av OECD så vel som av Norges forskningsråd som viktige innovasjonsarenaer. Basert på denne kartleggingen er det rimelig å hevde at flere empiriske studier med kjønns- og mangfoldsperspektiver ville styrket innsikten om innovasjon og innovasjonsprosesser.

5.3.4. Pandemi og likestilling

På tross av vårt arbeid med kartleggingsoversikten ble det publisert studier som har undersøkt likestillingskonsekvenser av pandemi-restriksjonene for forskere i Norge. Studiene viser at nedstengningen har rammet kvinnelige og mannlige forskere ulikt. Akademiet for yngre forskere fant at kvinner som gruppe brukte mer tid på planlegging og forberedelse av undervisning og fikk mindre tid til forskning, enn menn som gruppe (Akademiet for yngre forskere 2021). En annen studie som særlig undersøkte effekter av hjemmekontor, barneomsorg og husarbeid med et kjønnsperspektiv, fant at kvinner med barn gjorde vesentlig mer husarbeid under nedstengningen (Yildirim og Eslen-Ziya 2021). Vi antar at det vil komme flere studier om hvilke likestillingskonsekvenser pandemien har hatt for forskning og innovasjon.

Vedlegg 1. Publikasjoner som faller inn under inklusjonskriteriene for kunnskapsoppsummeringen

Inndeling

Tabellen er inndelt etter forfatternavn, type publikasjon, eventuell oppdragsgiver eller finansør av studien dersom det er oppgitt, metoder, problemstillinger og resultater.

Referanser

Referanser merket * er kommet opp både gjennom handsøk før 1.7.2021 og gjennom bibliotekarens systematiske søk 1.-2. november 2021. Nye referanser fra bibliotekarens søk i november er merket med **. Referanser som ikke er merket med asterisk, er kun kommet opp gjennom handsøk.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Abramo et al. 2021*	Fagfellevurdert artikkel	NFR	Kvantitativ bibliometrisk måling av 32.041 italienske og 4214 norske forskeres publisering i perioden 2011-15. Statistikk over kjønnsfordeling i fagdisipliner og vitenskapelige stillinger.	Sammenlikne kjønnsfordeling og vitenskapelig produksjon (<i>scientific performance</i>) blant ansatte i høyere utdanningsinstitusjoner i Italia og Norge. Hvilke kjønns mønstre går igjen på tvers av variabler som land, fagområde og vitenskapelig stilling? Er det kjønnsforskjeller mellom forskerne som produserer mest?	Mannlige forskere publiserer i gjennomsnitt betydelig mer enn kvinnelige forskere på tvers av land, fagområder og vitenskapelige stillinger. Men forskjellen skyldes at andelen menn er mye høyere blant de 10 % som publiserer mest («top performing scientists»). For de øvrige 90 % av forskerne finnes nærmest ikke kjønnsforskjeller.
Akademiet for yngre forskere 2016	Rapport	AYF og UiODoc	Kvantitativ survey besvart av 840 forskere under 38 år	Hva slags karriereambisjoner har dagens unge forskere? Får de veiledningen de trenger for å danne seg et realistisk bilde av mulighetene i det akademiske kretsløpet, og av mulighetene som finnes i andre sektorer?	Usikkerheten ved midlertidighet rammer kvinner hardest. Færre kvinner enn menn i midlertidig stilling tror de vil jobbe med forskning i framtida. Flere kvinner enn menn vil ikke anbefale unge en forskerkarriere.
Akademiet for yngre forskere 2018	Rapport	AYF og UiODoc	Kvantitativ survey besvart av 840 forskere under 38 år	Hva slags karriereambisjoner har dagens unge forskere? Får de veiledningen de trenger for å danne seg et realistisk bilde av mulighetene i det akademiske kretsløpet, og av mulighetene som finnes i andre sektorer?	Rapporten utdyper funnene fra Akademiet for yngre forskere 2016.
Akademiet for yngre forskere 2019	Rapport	AYF	Kvantitativ survey besvart av 1251 forskere (45 år eller under)	Hvilke holdninger til og erfaringer med internasjonalisering og mangfold har yngre forskere ved norske forskningsinstitusjoner? I hvilken grad opplever de diskriminering og trakassering i sin arbeidshverdag?	Yngre forskere opplever internasjonalisering overveiende som positivt, men noen opplever utfordringer relatert til språk og integrering. 40 % av respondentene rapporterer om opplevd diskriminering, og den opererer mest i uformelle prosesser. Kvinner og personer født i utlandet rapporterer langt høyere diskriminering enn henholdsvis menn og personer født i Norge.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Akademiet for yngre forskere 2021	Rapport	AYF og NIFU	Kvantitativ survey besvart av 1457 yngre forskere under 45 år (svarprosent 51).	Hvordan har pandemien påvirket yngre forskeres arbeidssituasjon, forskningsaktiviteter og tanker om framtiden?	Flertallet av de yngre forskerne med ansvar for barn, uavhengig av kjønn, hadde mindre tid til å konsentrere seg om forskning. Den nye digitale undervisningssituasjonen førte til økt tidsbruk for mange yngre forskere med undervisningsoppgaver. Kvinner som gruppe brukte mer tid på planlegging og forberedelse av undervisning og fikk mindre tid til forskning enn menn som gruppe.
Aksnes et al. 2011*	Fagfellevurdert artikkel	NIFU	Kvantitativ bibliometrisk måling av siteringer av 8500 norske forskeres publikasjoner (n=37.000)	Blir kvinnelige forskeres publikasjoner mindre sitert enn mannlige forskeres publikasjoner?	Jo mer forskere publiserer, jo mer blir de sitert. Kvinnelige forskeres publikasjoner blir mindre sitert enn mannlige forskeres publikasjoner fordi kvinner i gjennomsnitt publiserer mindre. Antall siteringer henger også sammen med vitenskapelig stilling, alder og fagområde.
Aksnes et al. 2019*	Fagfellevurdert artikkel	NIFU	Kvantitativ bibliometrisk måling av 5600 norske forskeres publisering over en 3-årsperiode (n= 44.000 publikasjoner)	Undersøke kjønnsforskjeller i internasjonalt forskningssamarbeid ved å måle internasjonalt medforfatterskap av vitenskapelige artikler.	Flere menn enn kvinner deltar i internasjonalt forskningssamarbeid. Det skyldes hovedsakelig at kvinner arbeider med fagområder der internasjonalt samarbeid er mindre vanlig enn i naturvitenskap og realfag, som humaniora. Når man sammenlikner kjønnsforskjeller innenfor hver disiplin, er ikke kjønnsforskjellene signifikante.
Alsos og Ljunggren 2018	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Litteraturgjennomgang	Presentere norsk forskning på innovasjon og entreprenørskap i en arbeidslivskontekst med forslag til videre forskning.	Forskningen på innovasjon og entreprenørskap er bred og mangeartet, men kunnskapen er fragmentert. Kjønn og innovasjon er et lite og ferskt forskningsområde.
Alsos, Ljunggren, og Hytti 2013*	Fagfellevurdert artikkel	NFR	Litteratur-gjennomgang	Presentere et rammeverk for forskning på kjønn og innovasjon basert på en gjennomgang av foreliggende forskning på feltet.	Forskningen på feltet gjøres i flere disipliner og gjør bruk av varierte metoder. Rammeverket består av ulike tilnærminger til kjønn og innovasjon. Kjønn kan ses som variabel, konstruksjon eller prosess, mens innovasjon kan ses som resultat, prosess eller diskurs. Så langt er den vanligste formen i foreliggende forskning å se kjønn som variabel og innovasjons som prosess.
Alsos, Haugum og Ljunggren 2017*	Bokkapittel	NFR	Casestudier av VRI-prosjekt i Agder, Hordaland og Trøndelag og dokumentanalyse.	Hvordan responderte regionale aktørene i VRI-prosjekter på kravet om kjønnsperspektiv? Hvilke grep de tok og hvordan utviklingen var over tid. Hvilke lærdommer gjorde de seg og hvilke konsekvenser hadde den potensielle lærdommen for planlagte aktiviteter og tiltak i kommende prosjektperioder?	Til tross for ambisjoner og planlagte initiativ for bedret kjønnsbalanse, var det i liten grad en reell bedring med hensyn til kjønnsperspektiver i prosjektene. Tiltaksom VRI kan imidlertid bidra til å øke bevisstheten omkring kjønnslikestilling.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Alsos, Hytti og Ljunggren 2016	Bok	Ikke oppgitt	Casestudier, dokumentanalyse, deltakende observasjon, litteraturgjennomgang.	Diskutere temaet kjønn og innovasjon ut fra flere perspektiver og innfallsvinkler	Boka viser på ulike måter hvordan kvinner i høy grad er involvert i innovasjon. Likefult er innovasjon et svært kjønnnet begrep, og kvinner passer ofte ikke inn i den snevre forståelsen av innovasjon.
Amble, Axelsen og Snerthammer 2016	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Aksjonsforskning med empiri fra prosjektet «Turnus-systemet som innovasjon» 2011–2014.	Hvordan kan innovasjon endre et tradisjonelt deltidsavhengig turnussystem i helsesektoren til nyskapende arbeidstidssystemer basert på fulltid?	Turnussystem blant ansatte i helse- og omsorgsektoren kan ses som en organisatorisk innovasjon i offentlig sektor. Lengre skift og nye ressursteam for sykepleiere forbedret kvaliteten på omsorgen og arbeidsavtalene på arbeidsplassen. Bruk av innovasjonskonseptet i seg selv bidro til endring.
Andreassen og Myong 2017**	Fagfellevurdert artikkel	VELUX FONDEN	Kvalitativ analyse av egne minner fra akademia ut fra feministisk standpunktteori.	Analysere raseprivilegier i akademia ved å undersøke egne rasialiserte og kjønnete subjektifikasjoner som forskere.	Autoritet og handlefrihet i akademia er betinget av rasialisering; forskning om kjønn, migrasjon og kritiske rasestudier møtes ofte av avvisning og trusler om fysisk vold. Rase blir fortiet i akademia, og spørsmål om rase blir ofte tolket som en oppfordring til sensur. Slik blir hvithet opprettholdt som et privilegert sted for vitenskapelig kunnskapsproduksjon.
Arnesen 2010	Rapport	NIFU / NFR	Statistisk analyse av høyere grads kandidater som avsluttet utdanningen våren 2000, basert på Kandidatundersøkelsene 2000, 2004 og 2008. Kandidatene undersøkt tre ganger over en åtteårsperiode endt utdanning	Undersøke i hvilken grad høyt utdannede kvinner og menn har utviklet forskjellige karrierer allerede i løpet av de første åtte og et halvt årene etter avsluttet utdanning	Høyt utdannede kvinner og menn har forskjellige karrierer og forskjellene øker utover i yrkeskarrieren.
Askvik og Drange 2019	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Registerdata fra SSB med informasjon om alle som har tatt en doktorgrad i Norge eller som har fått sin grad registrert i Norge ved NOK-UT eller lignende i perioden 1980–2012. I analysene skiller de mellom personer med majoritetsbakgrunn, europeisk/ vestlig bakgrunn og Asia/Afrika/Sør- og Mellom-Amerika.	Sammenligner sannsynligheten for å inneha stilling og en toppstilling i UH-sektoren for ulike grupper av innvandrere og majoritet.	Den generelle tendensen er at doktorer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en undervisnings- eller forskningsstilling (UF-stilling), og den er lavest for de fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Det varierer sterkt mellom fagfelt. For doktorer som har innvandret er sannsynligheten for å ha en UF-stilling høyest innenfor humaniora og samfunnsfag, og lavest innenfor lærerutdanningene og pedagogiske fagfelt og økonomisk-administrative fagfelt. Finner ikke signifikante forskjeller i sannsynligheten for å inneha et professorat etter regional bakgrunn.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Aukland 2012	Rapport	NFR	Likestillingstiltak dokumentert i EU-rapporter, dokumenter fra forskjellige stater og regioners myndigheter, dokumenter fra forskningsinstitusjoner og nettsider samt kontakt med ressurspersoner.	Kartlegge tiltak for å fremme kjønnsbalanse/likestilling/rekruttering av kvinner til forskningsledelse, overgangen fra midlertidig til fast stilling og rekruttering til toppstilling/seniorstilling.	Presenterer gode eksempler på likestillingstiltak fra Norge og andre land i perioden 2010-2012. Eksempelene tar for seg hovedutfordringene for det underrepresenterte kjønn i akademia (overgangen fra midlertidig til fast stilling, forskningsledelse og/ eller forfremmelse), har et langtidsperspektiv og har relativt store ressurser.
Becken og Eriksen 2013	Rapport	KD	Registeranalyse av utviklingen av kjønnsbalansen blant vitenskapelige ansatte i MNT-fag 2002- 2012, spørreundersøkelse til 82 institutter, intervjuer med informanter fra seks universiteter og høyskoler, representanter fra KiF-komiteen og KD.	Har insentivordningen vært et effektivt tiltak for å bidra til å utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i MNT-fag? Har ordningen ført til endrede holdninger og praksis ved universiteter og høyskoler for å finne kvalifiserte kvinnelige søkere til toppstillingene de utlyser? Har ordningen ført til større bevissthet om likestilling i UH-sektoren?	Intensivordningen har hatt liten effekt og det anbefales at den ikke videreføres, men at man satser på andre likestillingstiltak i stedet. Intensivordningen har bidratt til å legitimere satsingen på likestilling og kjønnsbalanse hos institusjonene på sentralt nivå, men er i liten grad forankret på instituttnivå. Ordningen har ikke ført til endret veksttakt i andelen kvinner i førstestillinger i MNT-fag siden innføringen i 2010.
Bentley og Kyvik 2013*	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvantitativ analyse av vitenskapelige fulltidsansattes selvrapportering av tid brukt på forskning i 13 land (n=7117), hvorav Norge (n=366), basert på data fra den internasjonale Changing Academic Profession (CAP)-undersøkelsen (2007-2008)	Undersøke hvor mye tid vitenskapelige ansatte i full stilling bruker på forskning på bakgrunn av forskjeller i a) universitetenes policy mht. tildeling av forskningstid; b) individuell motivasjon for å forske i forhold til å undervise; og c) familieforpliktelser	Faktorer som bidrar til mer forskningstid varierer mellom landene, men at individuell motivasjon er signifikant i alle land. Universitetenes policy, familieforpliktelser og kjønn er mindre signifikant.
Bergene et al. 2015	Rapport	UNIO	Kunnskapsoppsummering (100 artikler)	Vil økt adgang til å ansette midlertidig styrke eller svekke individers og yrkesgruppers arbeidslivstilknypning?	Midlertidighet er et komplekst fenomen, ingen entydig effekt av midlertidighet.
Bergman 2013	Rapport	Nordisk ministerråd	Policydokumenter og referansegruppe av eksperter	Gi oversikt over likestillingstiltak i akademia i Norden	Viser eksempler på vellykkede tiltak, diskuterer forskningspolitiske utfordringer som er viktige å analysere i et kjønns- og likestillingsperspektiv, og gir anbefalinger for hvordan kjønnsbalanse i akademia kan konsolideres som et samlet policy- og forskningsfelt i Norden.
Bjørkelo og Finstad 2018	Rapport	BALANSE / Politihøgskolen	Beskrive lokale likestillings-tiltak	Presentere resultatene fra Politihøgskolens FIKS-prosjekt for å øke andelen professorer generelt og kvinnelige professorer spesielt.	Tre personer fikk opprykk til professor, hvorav to kvinner.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Blix og Mittner 2018	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE / UiT Norges arktiske universitet, Det kunstfaglige fakultet	Kvalitative intervjuer med 15 ledere ved de 6 statlige musikerutdanningene i Norge (6 kvinner og 9 menn), samt analyser av handlingsplaner for likestilling	Hva er sammenhengen mellom forståelsen ledere ved musikkutdanningsinstitusjonene i Norge har av årsaker til den skjeve kjønnsbalansen i feltet, hvorfor det er viktig med kjønnsbalanse, hvilke forståelser av kjønn de tilkjennegir, og hva de mener kan gjøres for å bedre balansen?	Det er vesentlige motsetninger mellom det den enkelte leder mener er årsakene til kjønnskjevheten, deres begrunnelser for at man trenger tiltak, og måten de jobber med likestillingsarbeid ved institusjonene på. Motsetningene representerer en potensiell forklaring på at endringer i kjønnsbalansen i feltet tar tid.
Blix et al. 2019	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE / UiT Norges arktiske universitet, Det kunstfaglige fakultet	Kvalitativ diskursanalyse av dybdeintervjuer med fem erfarne komitémedlemmer i kunstutdanningsfeltet i Norge (to kvinner og tre menn)	Hvordan blir kvalitet forstått og forvaltet i vurdering av professor-/dosentkompetanse i høyere kunstutdanning? Hvordan mener komitémedlemmene at kjønn har betydning for måten kvalitet vurderes, og hvordan kommer dette til uttrykk?	Uklare kriterier for kvalitet i forskriften for opprykk i utøvende kunst på professor-/dosentnivå og et rådende elitistisk kunstsyn i kunstutdanningsfeltet, gjør at de som allerede har definisjonsmakt fortsetter å definere hva som er kvalitet ut fra en slags «magefølelse». Det kan ligge usynlige barrierer for kvinner i vurderingsprosessene for toppstillinger når kvalitetsdiskurser får hegemoni gjennom aksept av tatt-for-gitte praksiser i feltet.
Blix og Mittner 2019	Bok	BALANSE / UiT Norges arktiske universitet, Det kunstfaglige fakultet	Kvalitativ analyse av fortellinger fra deltakere i BALANSE-prosjektet, rapporter fra prosjektmedarbeidere, statistisk materiale om kjønnsbalanse	Formidle erfaringene fra forsknings- og tiltaksprosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene» gjennomført ved Det kunstfaglige fakultet, UiT – Norges arktiske universitet i perioden 2015–2018.	Oppsummerer, bevisstgjør og inspirerer til videre arbeid for å bedre kjønnsbalansen i toppstillinger i akademien.
Bocher et al. 2020**	Fagfellevurdert artikkel	European Geosciences Union	Aksjonsforskning: Innsamling av vitnesbyrd om sexisme i akademien og med grunnlag i dem utvikle tegneserier og nettstedet didthisreallyhappen.net .	Målet med prosjektet «Did this really Happen?!» er å publisere tegneserier basert på eksempler på hverdagssexisme fra det virkelige liv for å øke bevisstheten om ubevisste skjevheter som gjennomsyrer akademien, samt synliggjøre sexistiske situasjoner i vitenskaps-samfunnet, og er spesielt rettet mot de som ikke legger merke til det.	På bakgrunn av de første 100 innsamlede vitnesbyrdene er det identifisert seks mønstre: 1) atferd som tar sikte på å opprettholde kvinner i stereotype feminine roller, 2) atferd som tar sikte på å opprettholde menn i stereotype maskuline roller, 3) spørsmålsteget ved kvinnelige forskeres vitenskapelige dyktighet, 4) situasjoner der kvinner blir outsiders, særlig i uformelle nettverkssammenhenger, 5) objektivisering av kvinner og 6) nysexistiske synspunkter.
Borgen et al. 2010	Rapport	Institutt for musikkvitenskap (IMV), UiO	Kvantitativ statistikk basert bla. på data fra Kandidatundersøkelsen, FoU-statistikken, Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret	Kartlegge kjønnsfordeling i utdanning og arbeidsliv innenfor musikk, herunder forskere og undervisningspersonale i utøvende musikk og musikkvitenskap	Kjønnsfordelingen er meget skjev blant forskere og undervisningspersonale i høyere musikkutdanning. Kun 12 prosent kvinnelige professorer i musikk, men andelen med doktorgrad er høyere blant kvinnelige enn mannlige professorer.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Brandser og Sümer 2016	Rapport	BALANSE og Uni Research Rökkansenteret	12 Kvalitative fokusgruppe-intervjuer med 40 kvinnelige vitenskapelige ansatte ved tre fakulteter i Bergen samt individuelle intervjuer med kvinner i lederposisjoner	Framskaffe ny kunnskap om bakenforliggende institusjonelle og kulturelle årsaker til den lave andelen kvinner i forskning og forskningsledelse ved tre forsknings- og utdanningsinstitusjoner: Havforskningsinstituttet (IMR), Høgskolen i Bergen (HiB) og Universitetet i Bergen (UiB).	Hindre for kvinner i å nå opp i akademia er: tiltakende konkurranse om stillinger og midlertidighet, manipulasjon av stillingsutlysninger og betydning av uformelle nettverk og allianser med «konger» for å bli ansatt. Forskerrollen som maskulint kodet. Marginalisering av etablerte kvinnelige forskere.
Brandser og Sümer 2017	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE (Balanse-Bergen)	12 Kvalitative fokusgruppe-intervjuer med 40 kvinnelige vitenskapelige ansatte ved tre forskjellige fakulteter i Bergen samt individuelle intervjuer med kvinner i lederposisjoner	Skyldes lav kvinneandel i akademiske toppstillinger samspill mellom institusjonelle og kulturelle faktorer?	Lav kvinneandel i akademiske toppstillinger skyldes institusjonaliserte «koder» og kjønnsstereotyper som skaper «Medusa-effekt», dvs. marginalisering av (og frykt for) etablerte kvinnelige forskere og ledere.
Brandser og Sümer 2020	Bokkapittel	BALANSE	12 Kvalitative fokusgruppe-intervjuer med 40 kvinnelige vitenskapelige ansatte ved tre forskjellige fakulteter i Bergen samt individuelle intervjuer med kvinner i lederposisjoner	Undersøke kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger ved å utforske betingelser for kvinners akademiske medborgerskap (<i>citizenship</i>) (deltakelse, anerkjennelse og tilhørighet).	Kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger kvinners begrensede akademiske medborgerskap skyldes samspill mellom systemiske, organisatoriske, institusjonelle og kulturelle faktorer. Kjønnsstereotyper og institusjonaliserte normer er med på å opprettholde skjevheten. Økt konkurranse for forskningsfinansiering, lange køer for å bli fast ansatt og krav om strategisk publisering utgjør hindre for kvinner i å nå toppen.
Børing og Gunnes 2012	Rapport	KD	Kvantitativ statistikk (registerdata) fra NIFUs Forskerpersonalregister for årene 2001, 2003, 2005 og 2007-2009 og sysselsettingsdata fra SSB i perioden 2000-2009.	Er det systematiske forskjeller mellom norske og utenlandske forskere mht. til fagtilhørighet, stilling, kjønn, mobilitet og sektortilhørighet?	Fagfeltene med høyest innslag av forskere med bakgrunn fra utlandet er teknologi, matematikk og naturvitenskap. Spesielt blant postdoktorene og doktorgradsstipendiaterne er andelen utenlandsfødte høy. De utenlandske forskerne har noe kortere ansettelsesperiode enn norske forskere. To hovedfaktorer har betydning for om postdoktorene blir i Norge etter endt postdoktorperiode: hvor doktorgraden er avlagt (Norge/utlandet) og fødeland.
Carlsson et al. 2020	Fagfellevurdert artikkel	NordForsk / NORDICORE	Eksperimentell studie der vitenskapelige ansatte (n=775) ved universiteter i Norge, Sverige og Island rangerte hypotetiske søkere til fast stilling som førsteamanuensis, der «søkerne» tilfeldig ble tildelt kvinnelige eller mannsnavn.	Skyldes lav kvinneandel i akademiske toppstillinger kjønnskjevhet (bias) i rekruttering?	Lav kvinneandel kan ikke forklares med kjønnskjevhet (<i>bias</i>) i vurderinger av søknader ettersom kvinnelige kandidater gjennomgående ble vurdert som mer kompetente enn mannlige.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Chroni et al. 2021**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitativ analyse av intervjuer med to kvinnelige idrettsforskere om deres erfaringer gjennom et transnasjonalt forskerliv.	Utforske hvordan et liv med transnasjonal mobilitet ser ut og oppleves av kvinnelige idrettsforskere.	Kvinnene brukte tre strategier for å forene hjemme- og arbeidslivet og for å være tro mot seg selv og sine verdier: forhandle, omdirigere og akseptere. Deres erfaringer som fagpersoner i idrettsvitenskap lå utenfor de «offisielle» fortellingene om karrierebygging i akademia.
Claeys-Kulik et al 2019	Rapport	European University Association (EUA)	Kvantitativ survey besvart av 159 høyere utdanningsinstitusjoner i land som Spania, Tyskland, Norge og Østerrike (EUA medlemmer) og kvalitative intervjuer med 12 av institusjonene.	Hvordan kan høyere utdanningsinstitusjoner fremme mangfold, like rettigheter og inkludering?	Manglende kunnskap og bevissthet om mangfold og inkluderingsspørsmål er fortsatt en utfordring blant utdanningsinstitusjonene. Andre utfordringer er mangelen på finansiering og andre ressurser, samt utfordringen med å identifisere ulike målgrupper. Det er behov for kompetanseheving av ansatte ved institusjonene for å øke kunnskapsnivået og bidra med konkrete verktøy i mangfoldsarbeidet. Samlet vil det bidra til å fremme inkluderende lærings-, undervisnings- og forskningsmiljøer.
Cohen et al. 2020**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Diskursanalyse av intervjuer med akademikere i New Zealand.	Undersøke kjønnede mønstre i internasjonal akademisk mobilitet ved å analysere forskjellige språklige diskurser om kjønn, omsorgsforpliktelser og beslutninger om akademisk mobilitet.	Akademisk mobilitet er diskursivt formulert som «avgjørende» for en vellykket akademisk karriere. Behovet for hyppige reiser rettferdiggjøres til tross for framskrittene innenfor virtuell kommunikasjons-teknologi. Heteronormative diskurser forstyrrer og fragmenterer kvinnelige akademikers muligheter for akademisk mobilitet. Men disse diskursene blir motarbeidet, for også fedre artikulere følelsesmessig belastning forbundet med akademisk mobilitet.
Egeland og Bergene 2012	Rapport	KD	Spørreundersøkelse om tidsbruk sendt hele populasjonen, dagbokundersøkelse sendt et utvalg, studie av administrative systemer, samt kvalitative intervjuer med ansatte.	Hvor mye tid bruker vitenskapelige ansatte ved norske universiteter og høyskoler på forskjellige arbeidsoppgaver? Hva er den gjennomsnittlige arbeidstida? Hvilke arbeidsoppgaver utføres? Er det kjønnsforskjeller i tidsbruken?	Vitenskapelige ansatte i heltidsstillinger i UH-sektoren i Norge i 2010 jobbet i gjennomsnitt 47,6 timer i uka. Professorer jobber mest. Menn uten barn jobber flest timer, kvinner med barn jobber færrest. Mange respondenter frustrert over mangelen på sammenhengende tid til forskning. Lange arbeidsdager utenfor normalarbeidsdagen er et premiss for å lykkes på publiseringfronten og for å hevde seg på forskningsfronten. Kvinnelige førsteamanuenser arbeider mindre etter den ordinære arbeidssdagen slutt enn det deres mannlige kolleger gjør. Dermed svekkes deres muligheter for å kvalifisere seg til professorat.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Egeland et al. 2013	Rapport	IAKH, UiO	Kvalitative intervjuer i fokusgrupper og individuelt. Analyse av statistikk og dokumenter	Utforske årsakene til kjønnsubalansen ved Seksjon for historie og foreslå tiltak for endring.	Fagkulturen er i endring, positivt stipendiatfelleskap, men ellers mangel på tydelige faglige satsninger og prioriteringer, mangel på kollegial støtte og interesse for andres prosjekter, usynliggjøring av andres forskningsfelt, faglig selvtilfredshet og konservatisme.
Eide og Ljunggren 2014	Bokkapittel	NFR	Kvalitativ analyse av turistnæringen	Undersøke hvordan innovasjon er kjønnnet ved å studere eksempler fra turistnæringen	Kvinner utgjør en viktig del av ulike turistsektorer, både som forbrukere, ansatte, eiere og ledere. Innovasjon i turistnæringen kan dermed analyseres som kjønnede prosesser.
Erdal et al. 2019	Artikkel (ikke fagfellevurdert)	AYF	Analyse av data fra Akademiet for Yngre Forskeres spørreundersøkelse fra 2019.	Presentere hovedfunn fra AYF-rapporten for å bidra med empirisk materiale til debattene om internasjonalisering og mangfold i akademia.	Yngre forskere i Norge er overveiende positive til internasjonaliseringen i eget fagfelt, men mange anerkjenner også at det kan bidra til utfordringer knyttet til språk og integrering. 40 prosent av utvalget har opplevd en eller annen form for diskriminering. Kvinner og personer født i utlandet rapporterer langt høyere diskriminering enn menn og personer født i Norge. Det er nødvendig å ivareta ulike gruppers behov og sikre inkludering på arbeidsplassen.
Eslen-Ziya og Yildirim 2021**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Analyse av spørreundersøkelse besvart av over 200 kvinnelige akademikere ansatt på universiteter i forskjellige land, innenfor ulike fagfelt, foretatt 2018-2019.	Undersøke hvordan kvinnelige akademikere opplever sitt arbeidsliv, utfordringer og muligheter, med særlig oppmerksomhet om oppfatninger om hierarki på arbeidsplassen.	Kvinnelige akademikere som opplever sterke hierarkier på arbeidsplassen, er signifikant mer tilbøyelige til å tro at å være kvinne skader deres framtidssikter i akademia. De er også mer pessimistiske mht. utfordringer som møter dem nå, så vel som mer skeptiske mht. kvinners muligheter til å overkomme barrierer i framtida.
Foss og Henry 2016	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Litteraturgjennomgang	Utvikle et rammeverk for å analysere hvordan kjønn blir konseptualisert i litteraturen, hvordan innovasjon er definert og forbindelsene mellom dem.	Få artikler diskuterer forholdet mellom kjønn og innovasjon, eller diskuterer ulike kjønnsperspektiver. Entreprenørskapslitteraturen har kommet lengre med hensyn til å inkludere kjønnsperspektivet. Det er behov for mer forskning, gjerne med feministisk epistemologi.
Foss, Woll, og Moilanen 2013**	Artikkel	Ikke oppgitt	Utvikling og testing av en modell basert på statistisk analyse av surveydata fra et norsk energiselskap.	Hvordan påvirker ansattes syn på organisasjonsstruktur og arbeidsmiljø generering og implementering av nye idéer – og hvilken rolle spiller kjønn?	Innovasjonsprosessene er kjønnnet i form av at kvinners idéer ikke implementeres i like stor grad som menns.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Fridner et al. 2015**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Analyse av spørreundersøkelse blant fast ansatte leger med doktorgrad ved et universitetssykehus i Sverige (198 kvinner og 305 menn)	Undersøke hvilke faktorer i arbeidet som hindrer og støtter opp om hvor ofte sykehusleger publiserer vitenskapelige medisinske artikler.	Mannlige leger publiserte betydelig flere artikler enn kvinnelige leger. Både for kvinnelige og mannlige leger hadde alder, akademisk stilling og samarbeid med tidligere PhD-veileder signifikant sammenheng med et høyere antall publiserte artikler. Grad av kontroll i jobben hadde signifikant sammenheng med et høyere antall publiserte artikler kun for mannlige leger. Utmattelse hadde en signifikant negativ innvirkning på antall publiserte artikler blant kvinnelige leger, mens publiseringsgraden blant mannlige leger ikke ble påvirket av utmattelse.
Frølich et al. 2019	Rapport	Kunnskapsdepartementet	Analyse av data fra spørreskjema sendt alle instituttledere i UH-sektoren, analyse av registerdata (Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og arbeidsmarkedsdata fra SSB), kvalitative intervjuer med instituttledere og medlemmer av bedømmelseskomiteer samt analyse av dokumenter fra ansettelsesprosessene innenfor tre fagområder (historie, sosialfag og IKT).	Framstår undervisning og forskning i UH-sektoren som attraktive karriereveier? Hvem søker på vitenskapelige stillinger, hvem får innpass i UH-sektoren, hvem gjør karriere, og hvem forlater sektoren?	Samlet framstår en karriere i UH-sektoren som attraktiv for søkere fra Norge og utlandet, og det forskningsrettede framstår som mer attraktivt enn det undervisningsrettede. Menn søker seg i større grad enn kvinner til det forskningsrettede og kvinner mer enn menn til det undervisningsrettede karriereløpet. Medisin- og helsefag er undervisningsrettede og her er kvinneandelen stor. Samtidig er det få toppstillinger på den undervisningsrettede karrierestigen. Dermed blir det lavere kvinneandel i toppstillingene. Kjønnforskjeller skyldes i stor grad at kvinner og menn søker seg til ulike fagområder.
Gonçalves 2019**	Artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitativ autoetnografisk metode basert på egne erfaringer som kvinne i akademia.	Analysere hvordan nyliberale prosesser i akademia påvirker kvinnelige akademikere.	Arbeidet er påvirket av den «affektive vendingen» og vil med utgangspunkt i egne erfaringer utfordre den tradisjonelle (maskuline og heteronormative) akademiske kunnskapsproduksjonen. Argumentet er at språkforskere henger etter i kritikken av nyliberale prosesser i akademia og hvordan de påvirker kvinnelige akademikere, særlig yngre kvinnelige forskere som vil kombinere moderskap med en akademisk karriere.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Gunnes 2018	Rapport	NFR	Analyse av NOKUTs Tidsbruksundersøkelse (svarprosent 40, n=8570)	Kartlegge hvordan det vitenskapelige og faglige personalet ved landets universiteter og høyskoler bruker sin arbeidstid. Hvor mye jobber de hver uke?	<p>Kjønnforskjeller i fordeling av arbeidstiden: Kvinnelige professorer jobber i gjennomsnitt 1,4 timer mer ukentlig enn mannlige professorer. Mannlige professorer bruker litt mer tid til undervisning enn de kvinnelige professorene, samtidig som kvinnene gjør litt mer enn mennene av alle andre arbeidsoppgaver; faglig veiledning, FoU, administrasjon og utadrettede oppgaver.</p> <p>Blant midlertidig ansatte: mannlige postdoktorer jobber 2,2 timer mer ukentlig enn kvinnelige postdoktorer, mannlige stipendiater jobber 1,5 timer mer enn kvinnelige. Kvinnelige stipendiater og postdoktorer bruker mindre tid enn mannlige på FoU, men tid brukt til studentrelaterte aktiviteter er omtrent lik. Kvinnelige postdoktorer bruker litt mer tid til administrasjon og utadrettede oppgaver enn mannlige postdoktorer.</p>
Gunnes og Børing 2015	Rapport	NFR	Kvantitativ statistikk (NIFUs Forskerpersonalregister og Doktorgradsregister). Multivariat analyse av postdoktorernes karriereutvikling.	Kartlegge hvor mange av postdoktorene i 2001, 2005 og 2009 som har oppnådd fast vitenskapelig/faglig stilling i UH-sektoren, inkludert universitetssykehuse- ne, etter henholdsvis 5-6 år og 8 år. Kartlegge hvordan karriereutviklingen blir påvirket av variabler som fagområde, kjønn, alder, finansieringskilde for postdoktorstillingen, sted for avlagt doktorgrad (Norge/ utlandet), ansettelsessted i postdoktorperioden og mobilitetskategori.	Etter 5-6 år hadde en fjerdedel av postdoktorene fast vitenskapelig stilling. 40 prosent hadde forlatt forskningssektoren. De resterende var midlertidige forskere (15 %), i instituttsektoren (15 %) eller fortsatt postdoktorer (6 %). Kjønn hadde mindre betydning for postdoktorernes karriereutvikling enn antatt. Andelen kvinner og menn med fast vitenskapelig/faglig stilling etter 5-6 år var den samme, men en litt høyere andel menn hadde oppnådd professorstilling. Noen flere menn enn kvinner forlater utdannings- og forskningsinstitusjonene. Viktigste variabel var ikke kjønn, men fagområde, land for avlagt doktorgrad og finansiering av postdoktorstillingen. Multivariat analyse av sannsynlighet for fast vitenskapelig stilling ga samme funn.
Gunnes et al. 2016	Rapport	KD	Registerdata fra NIFUs Forskerpersonalregister, sysselsettingsstatistikk og statistikk om studenter.	Gi en oversikt over innvandrere og etterkommere av innvandrere blant forskere og faglig personale, samt teknisk-administrativt personale med høyere utdanning, i norsk forskning og høyere utdanning i 2007, 2010 og 2014.	Innvandrere og etterkommere av innvandrere utgjorde en fjerdedel av forskerpersonalet i norsk forskning og høyere utdanning i 2014. Personer med innvandringsbakgrunn fordeler seg ujevnt på fagområder, høyest andel i matematikk og naturvitenskap mens lavest andel i samfunnsvitenskap. Økningen i andel innvandrere har vært størst i midlertidige stillinger, som postdoktor og prosjektansatte. En høyere andel av mennene enn kvinnene med innvandrerbakgrunn var tilsatt som professorer, mens andelen i førsteamanuensis/førstelektorstilling var relativt lik.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Gunnes et al. 2017	Rapport	KD	Registerdata fra NIFUs Forskerpersonalregister, sysselsettings- og befolkningsstatistikk og statistikk om studenter.	Revidert utgave av Gunnes et al. 2016 som skiller mellom innvandrere eller etterkommere av innvandrere som kommer inn i norsk forskning og høyere utdanning gjennom det norske utdanningssystemet og internasjonalt mobile forskere.	Om lag 85 prosent av innvandrerne i norsk forskning og høyere utdanning har utdanningen sin fra utlandet. Innvandrere og etterkommere med utdanning fra Norge utgjør kun 4 prosent av forskerpersonalet. 0,4 prosent av forskerpersonalet var norskfødte med innvandrerforeldre. Kvinneandelen på professornivå er høyere i gruppen av mobile, internasjonale forskere enn i gruppen innvandrere med norsk utdanning – og høyere enn i populasjonen for øvrig.
Gunnes og Steine 2020	Rapport	KD	Registerdata med opplysninger fra Forskerpersonalregisteret (NIFU), variabler om innvandringsstatus (SSB) og sysselsettingsstatistikk (SSB).	Gi oversikt over innvandrere og etterkommere av innvandrere blant forskere og faglig personale i norsk forskning og høyere utdanning i årene 2007, 2010, 2014 og 2018.	Innvandrere og etterkommere av innvandrere utgjorde 29 prosent av forskerpersonalet i norsk forskning og høyere utdanning i 2018. 80 prosent av forskerpersonalet med innvandrerbakgrunn er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra vestlige land og Kina. Etterkommerne utgjorde 0,5 prosent av forskerne i 2018 (0,4 prosent i 2007). Det er flest innvandrere og etterkommere i stillinger som postdoktor i UH-sektoren, postdoktor i institutt-sektoren og stipendiat i UH-sektoren. Nesten halvparten av forskerne i midlertidige stillinger har innvandrerbakgrunn.
Gunnes et al. 2021	Rapport	KD	Kvantitativ statistikk (registerdata), spørreskjemaundersøkelse til postdoktorer 2014, 2015, 2018 (svarprosent 60, n=2466), samt kvalitative intervjuer med 19 nøkkelpersoner ved 7 institusjoner som benytter postdoktorstillingen.	Kartlegge hvordan postdoktorer rekrutteres til norske forskningsinstitusjoner, hvordan de følges opp mens de er i stillingen, samt deres karriere etter postdoktorperioden	4 år etter postdoktorperioden hadde kun én av fem postdoktorer første- eller toppstilling i Norge. 5 prosent hadde professorstilling og 15 prosent hadde førsteamanuensisstilling. 45 prosent var ikke lenger ansatt ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner. Kvinner var signifikant mindre fornøyd enn menn med mulighetene postdoktorstillingen ga for å bygge professornivåkompetanse, selvbestemmelse i stillingen, tilrettelegging for utenlandsopphold, muligheten for fast stilling, framtidig jobb- og karrieremuligheter og faglig arbeidsmiljø. Den største forskjellen mellom menn og kvinner gjaldt muligheten til å bygge professornivåkompetanse.
Hellstrand et al. 2016	Rapport	BALANSE og UiS	Kvalitative intervjuer, observasjon av ansettelsesprosesser, dokumentanalyse	Undersøke rekrutteringsprosesser ved Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet (TN) ved UiS i kjønnspektiv ved å se på stillingsutlysninger, insentiver for å gjøre TN og UiS til et attraktivt arbeidssted, samt jobbintervjusituasjoner. Foreslå tiltak for å rekruttere flere kvinner	Hovedoppgaven for å rekruttere flere kvinner er å nå ut til dem for å få dem til å søke. Viktig at utlysningene når ut til mange potensielle kandidater og posisjonere UiS som attraktivt i forhold til andre og større institusjoner.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Hellstrand et al. 2017	Rapport	BALANSE og UiS	Kvalitative intervjuer med 19 tidligere og nåværende vitenskapelige ansatte ved to institutter på det Teknisk-naturvitenskapelige fakultetet ved UiS (begge kjønn representert)	Undersøke barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse i STEM-fag ved det Teknisk-naturvitenskapelige fakultetet ved UiS.	Fleksibel arbeidstid, muligheter for faglig utvikling og velfungerende forskningsfellesskap er tydelige drivkrefter for kjønnsbalanse blant både kvinnelige og mannlige informanter. Karrieremotivasjonen er like høy blant kvinner og menn i STEM-fagene. Karrieremotivasjon ikke bare om ambisjon om kvalifisering til professor, om å bli en bedre forsker. Barrierer for kjønnsbalanse er utydelige styringsstrukturer, økte krav til internasjonal deltakelse og at spørsmål om kjønn og kjønnsbalanse oppleves som lite relevant.
Henningsen og Liestøl 2013	Kommentar-artikkel	Ikke oppgitt	Kvantitativ analyse av statistikk og tildelinger av forskningsmidler.	Undersøke forholdet mellom likestilling og kjønnsbalanse i akademia og forskningspolitiske strategier og prioriteringer.	Vitenskapens prestisjehierarkier favoriserer fag der menn er i flertall, mens fag der kvinner er i flertall blir nedprioritert mht. bevilgninger og antall stillinger
Henry et al. 2020**	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Analyse av kvalitative data fra TRIGGER-prosjektet.	Undersøke opplevde barrierer og mulige fordeler ved nettverksbygging for kvinnelige akademikere.	Nettverk er viktig for vellykkede akademiske karrierer. Menns suksess med å oppnå forfremmelse har blitt tilskrevet deres effektive bruk av nettverk, ser det ikke ut til at kvinner har hatt like mye nytte av det.
Holter og Snickare (red.) 2021	Bok	BALANSE	Analyse av data fra FRONT-prosjektet på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiO 2015-2018: To spørreundersøkelser (en for ansatte: svarprosent 35, n=485 menn, 358 kvinner, og en for et utvalg studenter: svarprosent 95, n=213). individuelle intervjuer med 90 forskere, samt følgeforskning på effekt av likestillingstiltak.	1) Kartlegge status for likestilling på fakultetet; 2) presentere teoretiske modeller for å få innsikt i situasjonen; 3) vurdere effekter av likestillingstiltak på fakultetet.	Bokas 12 kapitler viser fra ulike perspektiver hvordan det er et gap mellom ønsket kjønnslikestilling på den ene siden, og faktisk kjønnsbalanse (både horisontalt mellom fagområder og vertikalt mellom stillingsnivåer) på den andre. Likestillingstiltakene rettet mot ledergruppen har ført til en bevisstgjøring om likestilling på fakultetet. Blant annet er det opprettet et nettverk for kvinnelige toppforskere.
Korsvik og Linnet 2017	Rapport	Likestillings- og mangfoldsutvalget, Det juridiske fakultet, UiO	Kvalitative intervjuer med fast vitenskapelige ansatte ved Det juridiske fakultet, UiO (n= 48, like mange kvinner og menn) og dokumentanalyse, samt kvantitativ og kvalitativ analyse av pensum i masterstudiet i rettsvitenskap.	Hvilke institusjonelle og kulturelle rammer hindrer eller legger til rette for å bedre kjønnsbalansen blant de fast vitenskapelig ansatte ved Det juridiske fakultet? Hva skal til for å bedre integrasjonen av kjønnsperspektiver i undervisningen?	Analyser av rekrutteringssituasjonen, arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet, ansattes holdninger til likestilling og gjennomførte likestillingstiltak over tid viser at kjønnsbalansen er blitt bedre og det anbefales at likestillingstiltakene fortsetter. Analyse av pensum viser at kjønnsperspektiv i svært liten grad er integrert og det foreslås konkrete tiltak for hvordan dette kan gjøres bedre.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Korsvik 2017	Fagfellevurdert artikkel	Likestillings- og mangfoldsutvalget, Det juridiske fakultet, UiO	Kvalitative intervjuer med fast vitenskapelige ansatte ved Det juridiske fakultet, UiO (n= 48, like mange kvinner og menn) og dokumentanalyse, samt kvantitativ og kvalitativ analyse av pensum i masterstudiet i rettsvitenskap	Hvilke forhold bidrar til at den vertikale og horisontale kjønnssegregeringen vedvarer på Det juridiske fakultet? Hvilke strukturelle, institusjonelle og fagkulturelle faktorer gjør at kvinner utsorteres jo høyere en kommer i det akademiske hierarkiet? Hvordan har endringen vært over tid? Har særtiltak for kvinner hatt betydning for at kvinneandelen har økt?	Elementer ved fagkulturen kan virke ekskluderende på kvinner. Kvinnelige ansatte med barn og som lever i ulikestilte parforhold møter hindere i karriereutviklingen. Samtidig har likestillingstiltak hatt positiv effekt for kjønnsbalansen.
Kvidal og Ljunggren 2012	Bokkapittel	VINNOVA – Verket för innovations-system	Tekstanalyse av VRI og intervju med og deltagende observasjon av representanter i VRI-prosjekter.	Hvordan blir kjønn artikulert i VRI, og hvilke spenninger ligger i forholdet mellom artikuleringen av kjønn og innovasjon?	Kjønn ble artikulert som et ikke-problem i VRI. Til tross for dette var det forskjeller på nasjonalt, regionalt og lokalt prosjektnivå. Et hovedfunn er at krav om kjønnsperspektiv på prosjektnivå ble løst med å egne «kvinneprojekter» uten relevans for innovasjon.
Kvidal og Ljunggren 2014*	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Analyse av statistiske data fra SSB, intervju med og deltakendeobservasjon av representanter i VRI-prosjekter, samt dokumentanalyse.	Hvordan er kjønn artikulert når det skal implementeres i et policyprogram (VRI) for innovasjon i Norge?	VRI har ikke lyktes i å integrere kjønnsperspektivet i programmet. Kjønn ble i stor grad artikulert som variabel av liten betydning for innovasjon. Kravet om handlingsplaner for kjønn var vagt formulert og manglet begrunnelser. Dermed ble det en vanlig strategi i regionene som skulle følge opp å kun telle antallet kvinner og menn.
Kvidal-Røvik og Ljunggren 2016*	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Diskursanalyse av VRIs policydokumenter fra 2007 til 2014.	Hvordan blir kjønn og innovasjon artikulert i policyprogrammet VRI?	Kvinner blir i stor grad sett som å utgjøre «noe annet» og det er i kraft av dette de blir legitimert som deltakere i innovasjon. Fremstillingen av både kjønn og innovasjon i VRI preges av en nyliberal styringsnorm som bidrar til å reproducere essensiellistiske antagelser om kjønn.
Lagesen 2021**	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE/ NTNU	Kvalitative intervjuer med 12 instituttledere (3 kvinner, 9 menn) som del av et aksjonsforskningsprosjekt for å oppnå bedre kjønnsbalanse blant professorene.	Hvordan forstår og iverksetter instituttledere kjønnsbalansetiltak?	Instituttledere synes kjønnsbalanse er et viktig mål, men for å aktivt engasjere seg for iverksettelse av tiltak trenger de å se hvordan kjønnsbalanse kan være nyttig for deres institutt og bidra til andre mål.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Lagesen og Suboticki 2021**	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE	Kvalitative intervjuer med 23 instituttledere fra de fire største universitetene i Norge (10 kvinner, 13 menn)	Hvordan responderer instituttledere på kjønnsbalansetiltak, hvordan forstår de sin og andres rolle?	Instituttledere generelt positive til kjønnsbalansetiltak, men må forhandle med tvetydige og uklare stemmer fra lederskapet, særlig med hensyn til kravet om eksellens og meritokrati. Ledelsen kan gi mer rom og støtte til instituttledere som forandringsagenter for kjønnsbalanse.
Ljunggren et al. 2010	Rapport	NFR	Litteraturgjennomgang, kvalitative intervjuer med deltakere i VRI-prosjekter, spørreskjema, deltagende observasjon og tekstanalyse.	Undersøke hvordan forståelser av innovasjon er kjønn og hvordan dette er relatert til de bedrifter som studeres. Undersøke hvordan forståelser av innovasjon, kjønn og kompetanse påvirker kvinner og menns deltakelse i bedrifter, særlig når det gjelder innovasjon.	Innovasjonsstudier som er gjort fokuserer på bransjer dominert av menn og mål på innovasjon (for eksempel patentering) gjør at bransjer dominert av menn framstår som mer innovative. En snever definisjon av innovasjon som ser ut til å herske blant forskere og i virkemiddelapparatet. Innovasjon som begrep og diskurs er kjønn og må studeres som det.
Llorens et al. 2021**	Fagfellevurdert artikkel	NFR	Analyse av internasjonale forskningsdatabaser samt forskningslitteratur	Samle informasjon om kjønnskjevhet (gender bias) i det akademiske karriereløpet: vitenskapelig produktivitet, forfatterskap, fagfellevurderinger, siteringer, forskningsfinansiering, undervisning, vitenskapelige stillinger, forfremmelser, priser, konferansedeltakelser, seksuell trakassering, familie- og omsorgsansvar, samt presentere forslag for å løse ulikestillingen både på individnivå (som kolleger, veiledere), institusjonelt nivå (tiltak) og samfunnsnivå (lovgivning). Presentere dette i en fordøyelig form for nevrovitenskapen.	Studien dokumenterer kjønnskjevhet i de i problemstillingen nevnte målbare kategoriene og viser til forskning på hvordan kjønnskjevhet har negativ innvirkning på karrieren, balansen mellom arbeid og privatliv og den mentale helsa til underrepresenterte grupper i vitenskapen. Det argumenteres for at kjønnskjevhet manifesterer seg som en samling av distinkte problemstillinger som påvirker forskeres liv. Studien skiller ut de enkelte problemstillingene og foreslår konkrete løsninger som kan tas i bruk av enkeltpersoner, akademiske institusjoner og samfunnet.
Locke et al. 2021*	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitative intervjuer med 30 kvinnelige vitenskapelige ansatte i Danmark og New Zealand.	Utvikle ny feministisk metodologi for å forstå hvorfor ulikestillingen på universitetene vedvarer.	Bruker begreper fra musikk for å utvikle interseksjonell teori for å analysere hvordan kvinner klarer seg i et universitetslandskap i ruiner.
Loison et al. 2017**	Fagfellevurdert artikkel	Defi Genre, CNRS	Kvantitativ analyse av spørreskjema sendt fast ansatte forskere innenfor økologi ved franske og norske forskningsinstitusjoner (n=371, hvorav 32 prosent kvinner og 68 prosent menn).	Undersøke sammenhenger mellom arbeid og familieforpliktelser og hvordan dette påvirker kvinners og menns forskerkarrierer.	Økologi er et mannsdominert forskningsfelt i begge land. Kvinner utfører oftere enn menn mindre verdsette oppgaver i jobben (eks undervisning), særlig i Frankrike. Kvinner blir senere forfremmet enn menn, særlig hvis de har barn, og særlig i Frankrike. I begge land gjør kvinnelige forskere med barn mer arbeid i hjemmet enn mannlige forskere med barn, men større forskjeller i Frankrike.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Lund 2020*	Bokkapittel	BALANSE / UiA	Kvalitative dybdeintervjuer med 25 ansatte i forskjellige stillinger ved UiA, deltakende observasjon og dokumentanalyse.	Utforske hvordan BALANSE-programmet ved UiA har arbeidet for å bedre kjønnsbalansen ved institusjonen.	Både kvinner og menn strever med å leve opp til idealet om «den gode akademikeren», men kvinner strever mer enn menn på grunn av kjønnskulturen ved UiA, Agder og Norge. BALANSE-programmet blir kritisert for å ikke utfordre maktforholdene og endre strukturelle og kulturelle forhold, men å hjelpe allerede privilegerte kvinnelige akademikere på individnivå til toppstillinger.
Løvbak og Holter 2012	Rapport	Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO	Kvalitative dybdeintervjuer med 17 kvinner som hadde deltatt på mentorprogrammet ved UiO 2002-2010	Undersøke og vurdere hvordan mentorprogrammet har fungert samt utforske sammenhenger mellom kvinnenes arbeidssituasjon og familiesituasjon	Kvinnene som hadde deltatt i Mentorprogrammet mente det hadde bidratt til bedre arbeidsorganisering, planlegging og mestring av forkerrollen. Samtidig løste ikke mentorprogrammet de viktigste problemene, som (langvarig) midlertidighet.
Magnussen et al. 2018	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE og UiA	Kvalitative intervjuer med universitetsansatte (n=54, hvorav 29 kvinnelige førsteamanuenser), analyser av erfaringsnotater fra informanter, workshop med informanter, feltarbeid	Undersøke kvinnelige førsteamanuensers karriereutfordringer og hvordan de er formet av sosiale og kjønnete relasjoner (også utenfor universitetet)	Kjønnete idealer ved UiA har utspring utenfor universitetet som former «rommet» kvinnelige førsteamanuenser har for akademisk skriving.
Maximova-Mentzoni et al. 2016	Rapport	AFI, HiOA	Litteraturoversikt, analyser av kvantitative data (registerdata), casestudier av tre institusjoner (universitet, høyskole og et institutt). 20 intervjuer med utenlandsfødte vitenskapelige ansatte (13 kvinner og 8 menn der 8 hadde ikke-vestlig bakgrunn og 13 hadde vestlig bakgrunn) og 10 intervjuer med HR/ledelse	Fremskaffe kunnskap om mangfold og karriereløpet til personer med innvandrerbakgrunn i høyere utdanning og forskning i Norge.	Mastere med innvandrerbakgrunn (i hovedsak innvandrere født i utlandet) har i betydelig større grad ønsker om å arbeide med forskning og ta ph.d. enn mastere uten innvandringsbakgrunn. Det gjelder spesielt personer med ikke-vestlig bakgrunn. Personer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i academia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Casestudien viser at inkluderingen på arbeidsplassen oppleves som mangelfull. Kjønn, klasse og landbakgrunn ble i liten grad tematisert av informantene, selv om rapportforfatterne er opptatt av at det trolig samvirker på ulike måter.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Maximova-Mentzoni og Egeland 2019	Fagfellevurdert artikkel	Kif-komiteen	Litteraturoversikt basert på 20 vitenskapelige arbeider og casestudie av tre institusjoner (universitet, høyskole og et institutt), kvalitative intervjuer med 21 utenlandske forskere (13 kvinner, 8 menn, majoritet fra Europa) som har bodd i Norge mellom 2 og 30 år. Samt 5 intervjuer med HR og mangfoldsrådgivere.	Analysere forskjellige problemforståelser ved norske og nordiske akademiske institusjoner som følge av at stadig flere vitenskapelig ansatte kommer fra utlandet, ved å ta utgangspunkt i Bacchis «What's the problem represented to be»-tilnærming.	Den mest utbredte problemforståelsen er at utenlandsfødte har større utfordringer med å bli inkludert i akademia blant annet på grunn av språkutfordringer og en «oss-dem»-holdning.
Mikki et al. 2015**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvantitative data om forskere fra Universitetet i Bergen fra CRISStin og deres profiler på akademiske digitale nettverkssteder (ORCID, ResearcherID, Google Scholar Citations, ResearchGate og Academia.edu) samt bibliometriske mål om publiseringer og siteringer.	Kartlegge og sammenlikne norske forskeres digitale tilstedeværelse på fem digitale akademiske nettverkssteder, med alder, kjønn, stilling og faglig tilknytning.	Ca. 37 % av forskerne ved Universitetet i Bergen har minst én profil, ResearchGate er den mest brukte plattformen. Studien bekrefter etablerte hierarkiske mønstre med hensyn til alder, kjønn og stilling, og viser at de eldre, mannlige professorene er best representert, mens kvinner er underrepresentert. Resultatet er imidlertid ikke entydig. Postdoktorer bruker i stor grad plattformene for å gjøre seg synlige på arbeidsmarkedet.
Miland 2019**	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Analyse av søknader og suksessrater i Norges Forskningsråds programmer for Sentre for fremragende forskning (SFF) og FRIPRO.	Kan EUs forskningspolitiske mål om eksellense forenes med målene om likestilling i forskning?	Diskusjon om hvorvidt den europeiske innflytelsen på nasjonal forskningspolitikk i Norge kan komme i kollisjon med den nordiske likestillingsmodellen.
Mittner og Blix 2018	Rapport	BALANSE og UiT	Kvantitative data og kvalitative intervjuer samt praktiske tiltak for kjønnsbalanse.	Kartlegge mekanismer som fører til kjønnsubalanse på toppstillingsnivå i kunstfagene. Tre delprosjekter: 1) kartlegge kjønnsbalanse i høyere kunstutdanninger i Norge; 2) undersøke holdninger blant ledere i høyere musikkutdanning; 3) studere kvalitetsbegrepet i kunstfeltet.	1) NIFU utarbeidet ny statistikk om kjønnsbalanse i høyere kunstutdanning i Norge: I det største kunstfaget, musikk, er kjønnsubalansen størst. 2) se resultat Blix og Mittner 2018 3) se resultat Blix et al. 2019
Mittner og Blix 2021*	Bokkapittel	BALANSE og UiT	Analyse av NIFUs statistikk om kjønnsbalanse i høyere musikkutdanning (2009-2017)	Undersøke kvinners og menns karriereutvikling i høyere musikkutdanninger i Norge	I det største kunstfaget, musikk, er kjønnsubalansen størst, og utviklingen mot bedre kjønnsbalanse går sakte.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Moratti 2020a*	Fagfellevurdert artikkel	NFR (GENDIM / NORDICORE)	Kvantitativ analyse av alle tilsetninger av førsteamanuenser og professorer ved et fakultet ved NTNU 2007-2017 (N= 1009 søkere til 77 åpne stillingsutlysninger)	Undersøke sammenhenger mellom tilsetninger i faste vitenskapelige stillinger og akademisk mobilitet og eventuelle ulemper det kan skape for kvinner.	Kvinner er ikke motvillige til å søke faste vitenskapelige stillinger, heller ikke hvis det innebærer flytting, og blir heller ikke systematisk diskriminert i søknadsprosessen. 42 prosent av søkerne var kvinner, 46 prosent av dem som ble tilsatt var kvinner, altså hadde kvinner litt større sjans for å bli tilsatt enn menn. 80 prosent av søkerne var eksterne (samme andel for kvinner og menn). Mens de fleste tilsetninger av interne søkere gikk til kvinner, gikk de fleste tilsetninger av eksterne til menn. Kvinner hadde altså en fordel når de var interne søkere og en ulempe når de var eksterne søkere, særlig når de søkte fra utlandet. Under det likestilte bildet er det kjønns spesifikke mønstre som ikke er resultat av kvinners søkepreferanser.
Moratti 2020b*	Fagfellevurdert artikkel	NFR (GENDIM / NORDICORE)	Kvantitativ analyse av alle tilsetninger av førsteamanuenser og professorer ved et fakultet ved NTNU 2007-2017 (N= 1009 søkere til 77 åpne stillingsutlysninger og 2 direkte invitasjoner)	Undersøke sammenhenger mellom grad av åpenhet og transparens i tilsetningsprosesser og kjønnsfordeling blant de som blir fast ansatt som førsteamanuensis eller professor. Blir kvinner ekskludert i tilsetningsprosesser som er preget av liten grad av åpenhet og transparens?	Finner ingen systematisk utsling av kvinner i søknadsprosesser (42 prosent kvinnelige søkere og 46 prosent av dem som ble ansatt var kvinner). Finner at søknadsprosessene generelt er åpne og transparente, og at menn ikke blir favorisert gjennom manipulerte søknadsprosesser. Finner heller ikke at kvinner blir ekskludert i søknadsprosesser med lav grad av åpenhet og transparens, ettersom de to stillingene som ikke var utlyst ble besatt av kvinner. Det er heller ikke kjønnsforskjell når det gjelder sjansen for å bli ansatt når det er få eller mange søkere til stillingene.
Moratti 2020c*	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE	Kvalitativ analyse av forskningslitteratur	Analysere metaforer brukt om kvinnelige akademikers karrierer og erfaringer som er ment å være forståelige, inkluderende, interseksjonelle, empowering etc.	Kritiserer nytten av bruken av metaforer om kvinnelige akademikers karrierer fordi de tilslører mer enn de avdekker.
Morley og Lund 2020*	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitative intervjuer med 10 kvinnelige ledere ved 5 finske universiteter.	Undersøke kvinnelige ledes identiteter og lederpraksis ved nyliberale og nevroliberale universiteter i Finland.	Siden de kvinnelige lederne ikke kunne endre strukturelle forhold brukte de sine feministiske kunnskaper og investerte sitt affektive arbeid i formidlingen av nyliberale og nevroliberale kulturer.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Nygaard og Bahgat 2018*	Fagfellevurdert artikkel	NFR	Analyse av publiseringsstatistikker fra PRIO over en 5-årsperiode ved å koble data fra CRISStin med personaldata (n=91 forfattere, 979 publikasjoner).	Undersøke hvordan og hvorfor forskjellige måter å måle forskningsproduktivitet på kan gi ulike bilder av kjønnsfordelingen mht. publisering.	Ukritisk bruk av bibliometriske indikatorer kan føre til en overdrivelse av kjønnsforskjeller i publiseringsproduktivitet (at mannlige forskere som gruppe publiserer mer enn kvinnelige). Publiseringspraksiser varierer mellom grupper av ansatte, fagområder, type publikasjoner, metoder (kvantitativ/kvalitativ) og antall medforfattere. Det er også forskjeller mellom institusjoner og landbakgrunn. Kjønnsforskjeller minker når man inkluderer andre publikasjoner enn vitenskapelige tidsskrifter (som f.eks. bokkapitler), når man deler på antall forfattere og når man sammenlikner mellom vitenskapelige stillinger. Det er også mindre kjønnsforskjeller når man trekker fra tid brukt på foreldrepermisjon.
Næss et al. 2018	Rapport	NIFU	Kvantitativ analyse av statistikk om kjønnsbalansen blant professorer ved norske universiteter og høyskoler, samt stokastisk mikrosimulering som undersøker hvor mange av de nye professorene som må være kvinner for å oppnå en 50/50 kjønnsbalanse innen 2026.	Undersøke hvordan kjønn og alder og andre faktorer påvirker den årlige økningen i kvinneandelen blant professorene	To ulike modeller simulerer framtidig karriereløp; «basialternativet», uten noen spesielle tiltak, og «50/50-alternativet» der det er like mange professorer av begge kjønn. Noen hovedfunn: I 2016 var det en kvinneandel blant norske professorer på 28 prosent. Dersom utviklingen fra 2011–2016 fortsetter (basialternativet), vil det være 37 prosent kvinnelige professorer i 2026. Ifølge simuleringmodellen med mål om 50 prosent kvinnelige professorer innen 2027 (50/50- alternativet) må 58 prosent av alle nye professorer hvert år være kvinner om målet skal nås. Kvinneandelen blant førsteamanuenser som rykker opp til professorstilling vil måtte øke fra 46 prosent (basialternativet) til 60 prosent.
O'Connor et al. 2015	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Litteraturgjennomgang	Kritisk analysere den internasjonale forskningslitteraturens forklaringsmodeller for hvorfor kvinner er underrepresenterte i seniorstillinger i høyere utdanningsinstitusjoner.	Argumenterer for at ulikestilling som rammer kvinner i akademia må analyseres på flere nivåer. Land som Norge som skårer høyt på internasjonale likestillingsindekser har flere kvinner i toppstillinger, noe som gjenspeiler statens likestillingspolitikk. Land som skårer lavere på likestillingsindekser (som Portugal) har kjønnsforskjeller som favoriserer kvinner på PhD-nivå, selv i STEM-fag. Organisatoriske faktorer fortsetter å påvirke underrepresentasjonen av kvinner i professorstillinger. Tverrnasjonal sammenlikning er nyttig for å forstå kjønnete mønstre i kontekst.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Olsen og Sarpebakken 2011	Rapport	NIFU	Kvantitativ analyse av registerdata fra Forskerpersonalregisteret koblet opp mot SSBs persondata.	Kartlegge innslaget av utenlandskfødte innvandrere i det norske forskningssystemet og beskrive hvordan de fordeler seg blant annet på institusjoner, stillingsgrupper og fagområder.	Det har vært en økning utenlandskfødte forskere til Norge mellom 1997 og 2007 i UHI-sektoren. Kjønnfordelingen blant forskere med ikke-norsk statsborgerskap er omtrent den samme som blant forskere med norsk statsborgerskap. Doktorandene med ikke-norsk statsborgerskap er overrepresentert i matematikk-naturvitenskap og underrepresentert i samfunnsvitenskap, humaniora og medisin/helsefag.
Orning 2016	Rapport	Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO	Kvalitative intervjuer individuelt og i fokusgrupper med 11 stipendiater (8 kvinner og 3 menn) og 9 veiledere (7 kvinner og 2 menn) fra 4 institutter ved 3 fakulteter på UiO.	Undersøke hvordan kjønn, arbeidskultur og uformelle spilleregler i academia virker inn på karriereutviklingen. Identifisere særskilte behov og bidra til forslag om likestillingstiltak for å bedre situasjonen til kvinnelige og mannlige stipendiater med omsorgsansvar for små barn.	Omsorgsansvar blitt den «nye normalen» blant stipendiater. Stipendiaters opplevelser av å kombinere akademisk arbeid med omsorg for barn og ulike holdninger blant veiledere til omsorgsansvar blir analysert. Forholdet mellom likestilling/velferd og eksellens/internasjonalisering blir drøftet.
Orupabo og Mangset 2021**	Fagfellevurdert artikkel	NORDICORE	Analyse av 48 ansettelsesprosesser til førsteamanuensis- og professorstillinger i historie, statsvitenskap og biologi ved tre norske universiteter i perioden 2013-2018. 52 kvalitative intervjuer med medlemmer av ansettelseskomiteer (19 kvinner og 33 menn)	Hvilke kriterier bruker de som ansetter for å definere kvalitet og for å velge ut de beste søkerne? Hvilken plass har likestilling og mangfold i kvalitetsvurderingene? Hva er de mulige likestillingskonsekvensene av kvalitetsvurderingene i ansettelsesprosessene?	Medlemmer i ansettelseskomiteene tok hensyn til både eksellens, likestilling og mangfold bl.a. ved å henvende seg direkte til kvinnelige kandidater gjennom søkerkomiteer, åpne for yngre akademikere med kortere cv, og lyse ut stillingen på engelsk og promotere den i internasjonale nettverk. Men i neste fase dominerer hensynet til eksellens, dvs. antall publikasjoner i høyt rangerte engelskspråklige tidsskrift med høy impaktfaktor, de siste fem årene. Utsiktede konsekvenser av en slik snever forståelse av eksellens er en utsortering av kvinner som har publisert mindre pga. tid brukt på undervisning og foreldrepermisjoner. I tillegg: Selv om internasjonalisering prioriteres i utlysningsfasen, blir søkere fra det globale sør ofte sortert bort før de får vurdert sine arbeider. Dette handler ikke nødvendigvis om søkerne, men om komitémedlemmenes vurdering av ikke-vestlige utdanningsinstitusjoner.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Pietilä et al. 2021**	Fagfellevurdert artikkel	NORDICORE	Kvantitativ analyse av nasjonale registerdata over forskerpersonale, inndelt etter kjønn, landbakgrunn og vitenskapelig stilling fra 2012-2018. (For Norge: NIFUs forskerpersonalregister og SSBs sysselsettingsregister.	Undersøke hvordan det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet har endret sammensetningen av undervisnings- og forskerpersonale ved svenske, norske og finske universiteter. Fokus på kvinneandelen i forskjellige stillingskategorier, særlig i STEM-fagene, og sammenhenger mellom kjønn og landbakgrunn i universitetenes karrierehierarkier.	Andelen utenlandsfødte forskere og undervisere har økt betraktelig på lavere stillingsnivå (C-nivå, eks. midlertidige postdok-stillinger) i løpet av 2010-tallet. Økningen mer moderat i toppstillinger (A-nivå, eks. Professorstillinger). Sterk økning av andelen utenlandsfødte kvinner på lavere stillingsnivå, men lite i toppstillinger. I alle landene er andelen innfødte (native-born) menn sunket på alle stillingsnivåene, selv om de fortsatt dominerer toppstillingene, særlig i STEM. I Norge har andelen utenlandsfødte i toppstillinger i STEM økt fra 27 prosent i 2012 til 39 prosent i 2018, de fleste av dem menn. I Norge sank kvinneandelen noe i STEM fra 2012-2018 siden andelen utenlandsfødte menn økte så mye.
Pinheiro et al. 2015**	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Kvantitativ analyse av statistikk, data om fire universiteter i Norden, dokumentanalyse og kvalitative intervjuer med kvinnelige ledere i akademia.	Kartlegge kvinners rolle i akademia i Norge, Sverige, Danmark og Finland med særlig vekt på toppledernivå.	Sammenlikner kjønnsfordelingen gjennom den akademiske karriereveien, inkludert kvinneandel i universitetsledelsen, samt likestillingstiltak i akademia i Norge, Sverige, Danmark og Finland. I tillegg drøftes karriereveier og strukturelle og kulturelle barrierer for kvinnelige akademiske toppledere.
Piro et al. 2013	Fagfellevurdert artikkel	NIFU	Kvantitativ bibliometrisk måling av samtlige norske forskeres publikasjoner over en 4-årsperiode.	Sammenlikne publiseringsproduktivitet mellom 5 vitenskapelige områder med på tvers av vitenskapelig stilling, alder og kjønn.	Forskere fra medisin, naturvitenskap og teknologi er mest produktive mht. totalt antall publikasjoner, mens forskere fra samfunnsvitenskap og humaniora er mest produktive når man deler på antall forfattere. Kvinner publiserer i gjennomsnitt noe mindre enn menn.
Ramirez 2021**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitative intervjuer med 6 kvinnelige forskere fra Asia, Afrika, Midtøsten og Sør-Amerika ansatt ved et norsk universitet.	Avdekke epistemologiske, kjønnete og etniske grunnlag ved det moderne akademiske livet.	Inspirert av postkolonial teori argumenteres det for at forskerens personlige bakgrunn ikke kan skilles fra dataene som produseres. Beslutningstakere har gode intensjoner om mangfold i høyere utdanning, men akademia favoriserer fortsatt vestlig, overklasse, paternalistisk og meritokratisk tankegang.
Rasmussen 2015*	Kommentar-artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitativ analyse av erfaringer fra arbeid i NTNUs styrende organer 1996-2014.	Hvordan har restruktureringen av NTNU påvirket rekrutteringsprosesser?	Eksellenseskriterier som bygger på internasjonale publiseringer de siste fem år motarbeider universitetets likestillingspolitikk, fordi kriteriene utelukker kvinner som har hatt fødselspermisjon i Ph.d.-perioden.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Reiling et al. 2020	Rapport	KD	Kvantitativ analyse av data fra Doktorgradsundersøkelsen 2019 sendt til alle som alle som disputerte for ph.d. ved et norsk universitet eller en norsk høyskole i årene 2013, 2014 og 2015. Svarprosent 51,5 (n= 2225).	Undersøke hvordan doktorer (ph.d.) opplever sin arbeidsmarkedssituasjon og deres vurdering av doktorgradsutdanningen.	Doktorene generelt fornøyd med egen arbeidsmarkedstilpasning og kompetansen doktorgraden har gitt dem. Men mange velger bort karriere i UH-sektoren pga. usikre arbeidsforhold (midlertidighet) og relativt lav lønn. Samtidig får de i mindre grad brukt kompetansen sin utenfor academia. Mannlige doktorer har høyere lønn enn kvinnelige doktorer. Ingen statistisk signifikante kjønnsforskjeller i midlertidighet, bortsett fra i privat sektor der langt færre menn enn kvinner oppga var midlertidig ansatt.
Reymert et al. 2017	Rapport	Forskerforbundet	Kvantitativ analyse av data fra spørreundersøkelse sendt til alle doktorgradskandidater vinteren 2017. Svarprosent 48 (n= 3864).	Undersøke doktorgradskandidatenes forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger.	To av tre kandidater vurderer sine karrieremuligheter som svært gode eller gode. Kandidater som ønsker forskerstilling i offentlig sektor og helsevesenet mest positive til framtidsutsiktene sine. Kandidater som ønsker forskerstilling i næringslivet mest negative. Fordelt på faggrupper er humanistene mest negative til egne karriereutsikter. Eldre vurderer sine karrieremuligheter som bedre enn de yngre, menn vurderer sine karrieremuligheter som noe bedre enn kvinner.
Rørstad og Aksnes 2015*	Fagfellevurdert artikkel	NIFU	Kvantitativ bibliometrisk måling av samtlige norske forskeres (n=12.403) publikasjoner (n=35.798).	Undersøke hvordan publiseringsraten påvirkes av kjønn, alder og vitenskapelig stilling.	Kvinner publiserer i gjennomsnitt 20 prosent mindre enn menn. Men vitenskapelig stilling mer signifikant enn kjønn og alder. Professorer har publisert mer enn førsteamanuenser, som har publisert mer enn postdoktorer, som har publisert mer enn stipendiat-ter.
Santiago et al. 2012*	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Analyse av data fra Changing Academic Profession (CAP) og et ikke-representativt utvalg vitenskapelige ansatte i Portugal (n=856) og Norge (n=1684).	Sammenlikne kvinnelige akademikere i høyere utdanning i Norge og Portugal gjennom komparativ analyse av kjønnsforskjeller når det gjelder forskningsproduksjon, tidsbruk til forskjellige akademiske aktiviteter, samt variabler knyttet til privatliv og institusjonelle forhold.	Horisontal og vertikal kjønnssegregering i academia i begge land. Men lavere andel kvinner i norsk academia enn i portugisisk. I Portugal flere single kvinner i academia enn i Norge. I begge land er sosial og kulturell kapital viktigere for kvinner enn menn for å lykkes i academia. Professorrollen fortsatt forbundet med mannlige egenskaper.
Schwach og Waagene 2010	Rapport	Forskerforbundet	Analyse av kvantitative data fra NIFU STEP, Universitetsundersøkelse (2000), Changing Academic Profession (CAP) (2007-8) og intervjuer med forskere.	Undersøke om ivaretagelse av verv fremmer eller hemmer kvinners og menns forskerkarrierer. Finnes det kvalitative forskjeller mellom ulike typer verv og oppgaver slik at noen gjøremål er mer meritterende, mens andre utgjør hindere for en forskerkarriere?	En svært høy andel kvinnelige forskere utfører verv og faglige oppgaver (fagfellearbeid, søknader om forskningsfinansiering, faglige evalueringer). Andelen kvinnelige forskere som utfører ikke-meritterende verv er høyere enn blant menn, noe som gir mindre tid til egen forskning.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Seierstad og Healy 2012*	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Spørreundersøkelse av kvinnelige vitenskapelige ansatte fra stipendiat- til professornivå ved ulike fakulteter i Danmark, Norge og Sverige, utført 2005 og 2007 (svarprosent 41 n=87).	Undersøke likestilling av kvinnelige vitenskapelige ansatte i Danmark, Norge og Sverige. Hvordan er deres oppfatning av kjønnslikestilling, diskriminering og ansettelse ved universitetene?	Skandinaviske universiteter er preget av ulikestilling. Men norske kvinnelige vitenskapelige ansatte rapporterer om atskillig mindre diskriminering enn danske og svenske. Både mht. generell erfaring med kjønnsdiskriminering, ansettelsesprosesser og muligheten til å kombinere karriere og familieliv. Flere norske kvinnelige akademikere (76 prosent) sikter mot en toppstilling enn danske (44 prosent) og svenske (55 prosent). Ingen forskjell i så måte mellom de som har barn og de som ikke har barn.
Siemińska et al. 2016	Rapport	Polish-Norwegian Research Programme og NCBIr.	Kvantitativ analyse av spørreskjema besvart av 800 personer som tok doktorgrad i Polen i 2009 (N=418 women and 382 menn), sammenlikne med NIFUs doktorkandidatsundersøkelse fra 2007.	Sammenlikne polske og norske doktorgradsuttannedes forventinger og tilfredshet mht. til hvor nyttig doktorgradsutdanningen var for arbeidsmarkedet.	De polske respondentene mindre fornøyd med doktorutdanningen enn de norske. Generelt er menn i begge land mer fornøyd med doktorutdanningen enn kvinner.
Solberg 2012	Doktorgradsavhandling	Ikke oppgitt	Spørreundersøkelse blant norske topp- og mellomledere i privat sektor (N=917).	Undersøke sammenhenger mellom ledere biologiske kjønn, kjønnsrolleidentitet, holdninger til likestilling, og opplevelse av egen lederstil og innovasjonsklimaet i gruppen som de har ansvar for.	Ledere med «androgyn» kjønnsrolleidentitet og lederstil legger mer til rette for innovasjon enn ledere med «maskulin» eller «feminin» kjønnsrolleidentitet. Ledere som mener likestilling bør være basert på verdier som rettferdighet, attraktivitet og effektivitet har høy skåre på innovasjonsklima.
Solheim og Fitjar 2018	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Regresjonsanalyse basert på registerdata med informasjon om alle individer og foretak i privat sektor i Norge og foretaksdata fra SSB.	Undersøke kjønnsmessige og geografiske forskjeller blant arbeidstakere født i utlandet og bedrifters innovasjon. Er det forskjeller mellom foretak med større eller mindre andel utenlandsfødte kvinner og utenlandsfødte menn når det gjelder innovasjon, og er disse forskjellene i så fall er like for foretak i og utenfor byregioner?	Bedriftene utenfor storbyregionene drar nytte av økt mangfold som utenlandsfødte arbeidskraft representerer. Særlig andelen utenlandsfødte menn henger positivt sammen med innovasjon. De finner også en sammenheng mellom andelen kvinnelige ansatte totalt og begge de ulike formene for innovasjon.
Steffy 2021**	Fagfellevurdert artikkel	NFR	Analyse av spørreundersøkelse besvart av forskere innenfor fysikk, økonomi og kardiologi i Norge, Sverige, Danmark, Nederland og Storbritannia i 2017 og 2018.	Undersøke forskeres tilgang til ressurser fordelt etter kjønn innenfor tre disipliner i fem land.	Kvinner svarer oftere enn menn at de ikke har ressursene de trenger for å gjøre forskningen sin godt nok, og at å ha dem ville utgjort en stor forskjell i arbeidet deres. Funnene er robuste og kontrollert for ansiennitet. Det tyder på at strukturell sexisme bidrar til ressursforskjeller i forskning. Selv etter å ha overvunnet hindringer på vei til forskerstillingen i konkurransedyktige felt, forblir kvinner dårligere stilt i forskning.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Steine et al 2020	Artikkel	NIFU	Kvantitativ analyse av data fra Forskerpersonalregisteret (2009-2019)	Presentere kjønnsbalansen blant forskere i Norge i ulike fagområder og stillingskategorier, type institusjon (UH, forskningssektoren, helseforetakene), endringer over tid, kjønnsfordeling blant professorer ved institusjonene	Kjønnsbalansen er blitt bedre, men vedvarer særlig i MNT-fagene.
Suboticki et al. 2021	Rapport	Utvalg for likestilling og mangfold ved NTNU	Kvantitative data om kjønnsbalanse og tildeling av midler, spørreskjema sendt til alle mottakerne av støtte gjennom startpakke- og kvalifiseringsstipendordningene, kvalitative intervjuer med aktører knyttet til tiltakene.	Undersøke virkningene av tre sentrale tiltak for kjønnsbalanse i forskning ved NTNU siden 2003: startpakker for nylig ansatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger, kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstilling som ønsker opprykk til professor, og et mentorprogram for kvinner i vitenskapelige stillinger.	Tiltakene har hatt god effekt og beskrives som meget vellykkete. Kjønnsbalansetiltakene er blitt godt mottatt ved NTNU, de har hatt positive effekter på karriereutviklingen blant kvinnelige ansatte og bidratt til bedre kjønnsbalanse i professorstillinger.
Sümer 2017	Rapport	Kif-komiteen	Kvalitative fokusgruppeintervjuer med 11 forskere fordelt på tre grupper (hvorav 8 var kvinner, og 3 var menn).	Undersøke arbeidsforholdene og erfaringene til internasjonale forskere ved forskningsinstituttet Uni Research.	De internasjonale forskerne i utvalget etterlyser bedre informasjon og bistand med både byråkratiske administrative utfordringer, men også mer kulturelle utfordringer, samt økt tilgang til språkkurs som kan bidra til en mer inkluderende arbeidskultur.
Svenkerud et al. 2019	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Kvalitativ analyse av logger skrevet av 35 kvinnelige deltakere i et kvalifiseringskurs for å bli professor ved en (anonym) høgskole.	Undersøke forventninger, muligheter og utfordringer kvinnelige forskere ser for seg i en fremtidig professorrolle, i lys av seneste års reformer i universitet- og høgskolesektoren.	Informantene ser for seg en professorrolle med utstrakt samarbeid og der forskningsledelse er viktig. En viss spenning mellom to grunnleggende forståelser i materialet, der én gruppe beskriver professorrollen som en mentorrolle, mens en annen er mer opptatt av prestasjoner og strategiske oppgaver.
Svenkerud og Ballangrud 2019	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Analyse av 2002 artikler i Aftenposten og VG fra 2016 som omhandlet professorer.	Undersøke mannlige og kvinnelige professorers synlighet i mediene ved å analysere hvordan professorer brukes som kilde i VG og Aftenposten.	Mannlige professorer er overrepresentert som kilder i avisene, og er mer synlige enn andelen menn i academia skulle tilsi. Mannlige professorer brukes oftere i nyhetssaker, mens kvinnelige professorer brukes relativt sett oftere innenfor feature. Kvinnelige journalister bruker kvinnelige professorer som kilde oftere enn andelen kvinnelige professorer totalt skulle tilsi, mens det for mannlige journalister er motsatt.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Sørensen et al. 2016a	Rapport	BALANSE	Statistikk over kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger ved NTNU fra 2004 til 2014 basert på tall fra Database for høyere utdanning (DBH).	Beskrive utviklingen av kjønnsbalansen ved NTNU fra 2004 til 2014 som grunnlag for utforming av tiltak for å bidra til raskere endring. Legger vekt på variasjoner på instituttnivå.	Det skjer en forbedring av kvinneandelen i alle stillingskategorier i tiårs-perioden, men utviklingen er ujevn. Det er store forskjeller internt i fakultetene. Det finnes fortsatt institutter uten kvinnelige professorer. 11 institutter har en andel av kvinner i professorstilling som er på 40 prosent eller høyere. Disse instituttene befinner seg innenfor humaniora, helsefag og samfunnsvitenskap og er gjennomgående forholdsvis små.
Sørensen et al. 2016b	Rapport	BALANSE	Spørreundersøkelse blant instituttledere på NTNU. Svarprosent 71 (n=52).	Kartlegge problemforståelser, bruk av tiltak og målsettinger om kjønnsbalanse blant instituttlederne.	Instituttlederne mener at kjønnsbalanse er viktig og vil gi bedre og mer inkluderende miljø på instituttet. Samtidig har få vært proaktive når det gjelder å iverksette tiltak. Dette kan ha sammenheng med at relativt mange mente at årsakene til kjønnsbalanse for en stor del skyldes eksterne forhold, som arbeidsdeling i hjemmet eller at det er for få kvinner å rekruttere fra. Samtidig ble det funnet stor grad av vilje til endring, men det ble etterspurt mer kunnskap og ressurser.
Sørensen et al. 2018	Rapport	BALANSE	Aksjonsforskning.	Presentere «verktøykasse» for bedre kjønnsbalanse, tiltak rettet mot instituttledere.	Praktiske tips og råd om hvordan lage en handlingsplan for bedre kjønnsbalanse på instituttnivå.
Sørensen et al. 2019	Fagfelleurdert artikkel	BALANSE og NTNU	Aksjonsforskning. Kvalitativ analyse av feltnotater og annen dokumentasjon fra deltakere i et kjønnsbalanseprosjekt ved 12 institutter på NTNU. Kvalitative intervjuer med 15 ledere (hvorav 6 kvinner) som deltok i prosjektet.	Hva motiverer og begrenser instituttledere og andre på instituttene til å arbeide for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger? Hvilken rolle spiller kjønnsintegreringsinitiativer ovenfra i møtet med lokale problemforståelser?	Lokal kunnskap er avgjørende for å skape endring og utvikle inklusjonsaktører med bevissthet om og engasjement for kjønnsbalanse. Lokal kunnskap innebærer: (1) Tilegnelse av forskningsbasert kunnskap om kjønnsbalanse og likestilling, (2) Utvikling av kunnskap om den lokale kjønnsbalansen, basert på kartlegging av situasjonen på instituttet, og om aktuelle handlingsalternativer, (3) Iverksetting av tiltak for bedre kjønnsbalanse.
Tellmann et al. 2019	Rapport	Forskerforbundet	Analyse av norske data fra den internasjonale spørreundersøkelsen APIKS (Academic Profession In a Knowledge Society), sendt til vitenskapelig ansatte i 30 land i 2018. Svarprosent 21,5 (n=1669).	Undersøke hvordan vitenskapelig ansatte i universiteter og høgskoler og forskningsinstitutter opplever egen arbeidssituasjon og oppgaver, karrierestruktur og organisering og styring i egen forskningsinstitusjon.	Ca. halvparten av de vitenskapelig ansatte er fornøyd med egne arbeidsvilkår og egen arbeidssituasjon, mens mellom en fjerdedel og en femtedel er misfornøyd. Flere kvinner enn menn rapporterer at misnøye med nåværende lønn og jobbsikkerhet.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Thun 2018	Fagfellevurdert artikkel	FRONT-prosjektet, UiO	33 kvalitative intervjuer, hvorav 23 kvinnelige vitenskapelige ansatte på Matnat, UiO.	Hvilke forestillinger knyttet til kjønn karakteriserer den akademiske kulturen innenfor realfagene ved UiO? Hvordan forstås likestillingstiltak innenfor det akademiske idealet om meritokrati?	Kjønnsstrukturer i den akademiske kulturen overskygger fortsatt individuell kompetanse og utgjør barrierer for kvinner i realfag. Meritokratiske idealer settes opp som motsetning til likestillingstiltak.
Thun 2019	Fagfellevurdert artikkel	FRONT-prosjektet, UiO	33 kvalitative intervjuer, hvorav 23 kvinnelige vitenskapelige ansatte på Mat. nat, UiO.	Har bruk av midlertidige kontrakter kjønnede konsekvenser som skaper ulikhet?	Stillingsstrukturen med midlertidige stillinger for å avansere i systemet er ikke kjønnsnøytral fordi kvinner i familieetableringsfasen ikke vil risikere en forskerkarriere pga. usikre arbeidsforhold.
Thun 2020*	Fagfellevurdert artikkel	FRONT-prosjektet, UiO	Kvalitative intervjuer med 24 kvinnelige vitenskapelige ansatte ved 7 forskjellige institutter på Mat.nat, UiO.	Undersøke kvinnelige akademikers erfaringer med akademisk moderskap. Hvordan forstå ulikestillingen for kvinner i norsk akademia: hva er de kjønnede «blinde flekkene» i organiseringen av det akademiske arbeidet? Hvordan blir ulikestilling legitimert i diskurser om eksellense og likestilling i organisasjonskulturen?	Akademia er en «grådig» institusjon. Kjønnede «blinde flekker» dreier seg om foreldreskap og særlig mødres arbeidsforhold. Som kjønnnet organisasjon er ikke akademia tilpasset mødre med barn, derfor vedvarer ulikestillingen.
Tica 2021	Rapport	Kif-komiteen	Deskriptiv analyse av spørreskjemaer sendt HR-ledere ved landets forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter. Svarporsent 75 (n=48).	Undersøke hvordan forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter organiserer likestillings- og mangfoldsarbeidet og hvordan de vurderer eget arbeid. Samt undersøke om pandemien har hatt en innvirkning på det planlagte likestillings- og mangfoldsarbeidet.	Det settes av relativt lite ressurser til likestillings- og mangfoldsarbeid blant institusjonene i utvalget, men universitetene mest og forskningsinstituttene minst. Det er behov for å styrke likestillings- og mangfoldsarbeidet ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, særlig ved mindre institusjoner. Koronapandemien har ifølge respondentene hatt liten innvirkning på likestillings- og mangfoldsarbeidet.
Torchia, Calabrò og Huse 2010	Fagfellevurdert artikkel	Econa	Statistiske regresjonsanalyser på et utvalg norske mellomstore bedrifter (N=341).	Undersøke hvorvidt andelen kvinner i styrer påvirker bedriftenes innovasjonsevne med utgangspunkt i styrenes beslutningskultur.	Høy kvinneandel har en positiv effekt på bedriftenes organisasjonsmessige innovasjon. Andelen kvinner er relatert til graden av kognitiv konflikt, samt forberedelser og engasjement i styrerommet. Den kognitive konfliktens medierende effekt gir grunn til å anta at kvinner i styrer utløser flere meninger og variasjon i perspektiver og slik påvirker graden av samspill mellom styremedlemmene.
Tømte og Egeland 2016	Fagfellevurdert artikkel	IAKH, UiO	3 kvalitative fokusgruppeintervjuer med ansatte, 5 individuelle intervjuer, dokumentanalyse av stillingsutlysninger.	Kan kjønnsbalansen ved IAKH forklares med historiskeres faglige selvforståelse og trekk ved fagmiljøet?	IAKH en kjønnnet organisasjon med faglig kjønnsarbeidsdeling og et mannlige forskerideal som passer menn bedre enn kvinner.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Tømte et al. 2016	Rapport	NIFU / BALANSE	Kvalitative intervjuer; spørreundersøkelse til førsteamanuenser, analyse av statistikk, personalregistre, FoU-tid, vitenskapelige publikasjoner fra PHS.	Hva hemmer og fremmer karriereutvikling for førsteamanuenser ved PolitiHøgskolen?	Kvinner publiserer noe mindre enn menn og bruker mindre av fritiden på forskning. Men finner ikke glasstak ved PHS som hemmer kvinners akademiske karriereutvikling mer enn menns. Glasstaket finnes for begge kjønn og skyldes strukturelle særtrekk ved PHS: Svakt utviklet forskningsledelse og manglende forståelse av nødvendige betingelser for akademisk karriereutvikling hos ledelsen. PHS framstår som umoden akademisk institusjon.
Ulvestad 2016	Fagfellevurdert artikkel	Høgskolen i Buskerud og Vestfold (HBV)	Kvalitativ analyse av synspunkter framkommet av deltakere i «Opprykksprosjektet for kvinnelige forskere» (2013-14).	Bidrar myter om kvinnelige forskere til å dekke over strukturer som fungerer hemmende for kvinners karriereutvikling i academia?	Lanserer institusjonsfeminisme som begrep for en måte ledere kan skape arbeidsvilkår og rammebetingelser som gir kvinner reell likhet i karriereløpet i academia. Institusjonsfeminisme kan innebære særtiltak for kvinner.
Ulvestad 2017	Fagfellevurdert artikkel	BALANSE / Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN)	Aksjonsforskning (deltakelse i BALANSE-prosjektet KLOK (Kvinnelige forskere, ledelse, organisasjon og læring) samt 5 fokusgruppeintervjuer med 15 instituttledere og 5 andre mellomledere (9 kvinner og 11 menn).	Hva skjer når et kjønnsbalanseprosjekt møter organisasjonens eksisterende kultur? Hvordan skaper mellomledere mening av prosjektet i sin arbeidshverdag? Hvordan fortolker mellomlederne kjønnsbalanseprosjektet (støtte, motstand)?	Prosjektets ide om kjønnsbalanse ble delvis transformert til en ide om kompetanseutvikling for å kvalifisere høgskolen til å bli akkreditert som universitet, i tillegg ble også et kompetanseutviklingsprosjekt for utenlandske menn igangsatt.
Vabø et al. 2012	Rapport	NIFU	Litteraturgjennomgang, analyser av data i Forskerpersonalregisteret, norsk og internasjonal forskningsstatistikk, kandidatstatistikk og surveydata fra Tidsbruksundersøkelsen.	Gi oversikt over likheter og ulikheter i karriereløp blant kvinner og menn i det norske forskningssystemet, med vekt på utviklingstrekk de siste ti år.	Norsk forskning er preget av stor ulikhet i kjønns-sammensetning mellom sektorer, institusjonstyper, fagområder og stillingskategorier. Næringslivet har den laveste kvinneandelen. Flest finner vi i statlig høgskolesektor der kvinner er i flertall blant fagpersonalet i lærerutdanning og helsefaglige utdanninger. UH-sektorens karrierelogikk gir seg utslag i ulike karrierer for kvinner og menn i sektoren. Kvinners mulighet til sammenhengende arbeidstid påvirkes i større grad av hvorvidt de har omsorg for barn. Kvinner har mindre rom for å posisjonere seg ut fra de formelle og uformelle kriterier som er viktig i et vitenskapelig karriereløp; som publisering og internasjonalt forskningssamarbeid.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Vabø 2012	Artikkel	NIFU	Analyse av den internasjonale surveyen Changing Academic Profession (2008).	Diskutere årsaker til at forskere fra USA, og da særlig kvinnelige forskere, deltar mindre i internasjonalt samarbeid enn forskere i andre land, og da særlig i Europa.	Flere trekk ved det amerikanske systemet for høyere utdanning og forskning, inkludert ansettelsesforholdene (tenure track career system), hindrer internasjonalt forskningssamarbeid. Selv om det er store forskjeller mellom land er det et generelt trekk at kvinnelige forskere deltar noe mindre enn mannlige forskere i internasjonalt forskningssamarbeid. Surveyen, som også omfatter Norge, viste at årsaker til det er forbundet med omsorgsoppgaver. Kvinner som har partnere i full jobb og som har barn deltar mindre i internasjonalt samarbeid enn menn i samme situasjon, og mindre enn kvinnelige forskere uten barn.
Vabø et al. 2014*	Bokkapittel	NIFU	Kvantitativ analyse av data fra den internasjonale Changing Academic Profession-undersøkelsen (2007-2008).	I hvilken grad er kvinnelige akademikere del av internasjonaliseringen av høyere utdanning og forskning? Bli kjønnsulikestillingen reproduisert i «det nye globale landskapet»?	I alle land er menn generelt mer involvert i internasjonalt samarbeid og har flere internasjonale publiseringer. Dette skyldes dels forskningsfelt, dels vitenskapelig stilling, dels at kvinner med barn og med partnere i full jobb i større grad enn menn i samme situasjon hindres i å ta del i internasjonalt samarbeid.
Vabø et al. 2016	Bokkapittel	Ikke oppgitt	Kvantitativ analyse av data fra Forskerpersonalregisteret.	Undersøke kjønnssegregerte mønstre i akademien. Hvordan kan skjevfordelingen forklares?	Skjevheten kan langt på vei forklares ved at kvinner, både profesjonelt og privat, har dårligere vilkår enn menn til å fremme en vitenskapelig karriere og oppnå topposisjoner. Kvinner bruker mer tid på undervisning og administrasjon og har dårligere vilkår til forskning også som følge av at de i stor grad arbeider innenfor fag med lavere samfunnsmessig og vitenskapelig status enn de mannsdominerte.
Wendt og Gunnes 2021**	Rapport (konferansepaper)	NIFU	Kvantitativ analyse av registerdata fra Forskerpersonalregisteret og SSBs befolkningsstatistikk.	Undersøke hvordan internasjonal rekruttering påvirker kjønnsbalansen i norsk akademien.	Andelen professorer med utenlandsk bakgrunn økte fra 16 prosent i 2001 til 27 prosent i 2018, for postdoktorer fra 31 til 69 prosent. En høyere andel utenlandsfødte forskere er menn sammenliknet med norskfødte. Innslaget av internasjonal rekruttering varierer sterkt mellom fagfelt og stillingskategorier. Dette blir analysert i kjønnsperspektiv.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Wikhamn og Wikhamn 2020**	Artikkel	Ikke oppgitt	Kvantitativ longitudinell analyse av svenske bedrifter med FoU-avdelinger og som driver med produktutvikling og som har deltatt i nasjonal FoU-undersøkelse og EUs «community innovation surey» (CIS).	Hvordan kjønnsbalanse i avdelinger eller enheter med forsknings- og utrednings (FoU)-oppgaver henger sammen med innovasjonsrelatert produktivitet blant ansatte.	Det er en ikke-lineær U-formet statistisk sammenheng. Høy grad av kjønnsbalanse henger sammen med høyere grad av innovativ produktivitet. Lavere grad av kjønnsbalanse har i mindre grad sammenheng med produktiviteten, og den positive betydningen ser man først når de ansatte med i FoU-oppgaver er mindre ensartet og med større grad av kjønnsbalanse.
Yildirim og Eslen-Ziya 2021**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Analyse av online spørreskjema fra juni 2020 besvart av 460 forskere, hvorav 42 prosent fullførte skjemaet (n=198. 65 prosent kvinner og 55 prosent samfunnsvitere). Ca. 90 prosent av respondentene jobber i Frankrike, Tyskland, Italia, Norge, Sverige, Tyrkia, Storbritannia og USA.	Undersøke om det stemmer at Covid-19-pandemien og nedstengingen har rammet kvinnelige og mannlige forskere ulikt, ved å særlig undersøke effekter av hjemmekontor, barneomsorg og husarbeid.	Faktorer som kjønn og det å ha barn har hatt effekt på akademikerens arbeidsforhold på hjemmekontor. Å ha barn påvirker kvinner uforholdsmessig mye når det gjelder mengden husarbeid under nedstengingen.
Zhang et al. 2021**	Fagfellevurdert artikkel	Ikke oppgitt	Siteringsanalyse, almetrisk analyse, spørreundersøkelse besvart av forskere og tekstanalyse av sammendragene fra vitenskapelige artikler.	Undersøke kjønnsforskjeller i forskningens mål og virkninger.	Mannlige forskere verdsetter og engasjerer seg oftere i forskning rettet mot vitenskapelige framskritt og som er mer sitert. Kvinnelige forskere verdsetter og engasjerer seg oftere i forskning rettet mot samfunnsmessige framskritt. Kjønnsforskjellene observeres blant forskere som arbeider innenfor samme forskningsfelt og har samme alder og akademiske posisjon. Funnene kan ha implikasjoner for retningslinjer og praksis for evaluering og finansiering. En kritisk diskusjon om hvordan samfunnsengasjement versus siteringseffekt verdsettes, og hvordan finansieringskriterier reflekterer kjønnsforskjeller, er nødvendig.
Østby et al. 2013*	Vitenskapelig artikkel	PRIO	Analyse av innsendte artikler til Journal of Peace Research 1983-2008.	Undersøke kjønnsdimensjonen i vitenskapelig publisering i forskning om internasjonale forhold. Undersøke kjønnsfordeling i antall innsendte artikler og hvorvidt bedømmelsen av artiklene blir påvirket av kjønn på forfattere og fagfeller. I tillegg undersøke om kjønn på førsteforfatter har noe på si for antall siteringer.	Dataene viser at det fortsatt er et kjønnsforskjeller, men at de minker. Samtidig er det ikke signifikant kjønns-bias i publiseringssuksess eller siteringer.

Studie	Type publikasjon	Oppdragsgiver / finansør	Metode	Problemstilling	Resultat
Østby et al. 2019	Rapport	NIFU	Kvantitativ oversikt over ressurser til FoU i universitets- og høgskolesektoren og helseforetakene basert på statistikk fra NIFU	Gi et bredt overblikk over FoU-aktiviteter i universitets- og høgskolesektoren over tid, med hovedvekt på perioden 1997-2017. Dessuten gi oversikt over utviklingen i stillingstyper og kjønnsbalanse, samt sektorens vitenskapelige publisering.	Statistikk over kjønnsfordeling i UH-sektoren 1997-2017.

Vedlegg 2a. Dokumentasjon av litteratursøk i norske databaser

Norart

Dato	Søkeord	Antall treff
9.3.21	Kjønn AND innovasjon	2
	Gender AND innovation	4
	innovasjon AND kjønnsbalanse	0
	likestilling AND innovasjon	0
	innovasjon AND kvinne*	8
	innovation AND women	0
	innovasjon AND minoritet	0
	innovasjon AND innvandr*	2
	innovasjon AND etnisk*	0
	innovation AND diversity	2
	innovation AND migrant*	1
10.3.21	gründer AND kjønn	0
	gründer AND kvinne*	0
	entreprenørskap AND kjønn	2
	entreprenørskap AND likestilling	0
	entreprenørskap AND kvinne*	3

Norart forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
9.3.21	kjønnsbalanse	11
	likestilling AND akademia	14
	Akademia AND kvinne*	7
10.3.21	internasjonalisering AND kjønn	0
	internasjonalisering AND universitet* AND kjønn	0
15.3.21	Næringsliv AND kjønn	1
	Næringsliv AND kvinne*	4
	Næringsliv AND kvinne*	2
18.3.21	Medarbeiderdrevet innovasjon	2
	Medarbeiderdrevet innovasjon AND kjønn*	0
	Medarbeiderdrevet innovasjon AND kvinne*	0
	Medarbeiderdrevet innovasjon AND like* Blir også 0 treff når man kombinerer med minoritet* og etnisk* og innvandrer*	0
	Sosial innovasjon AND kjønn* (også 0 treff når man kombinerer med kvinne* minoritet* innvandrer* etnisk* likestilling*)	0
	Innovasjonspolitik	7
	Innovasjonspolitik AND kjønn* (også 0 treff når man kombinerer med kvinne* minoritet* innvandrer* etnisk* likestilling*)	0
	Innovasjonsprosesser AND kjønn* (også 0 treff når man kombinerer med kvinne* minoritet* innvandrer* etnisk* likestilling*)	0
	Velferdsinnovasjon	0
	Innovasjon i offentlig sektor Innovasjon AND offentlig sektor også 0	0
	Innovasjonslab	0
	Inkubator	0

Norart forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
27.4.21	Akademia AND mangfold	3
	Akademia AND minoritet*	0
	Akademia AND innvandr*	1
	Akademia AND etnisk*	1
	Akademia AND samisk*	0
	Universitet AND mangfold	11
	Universitet AND minoritet*	16
	Universitet AND innvandr*	17
	Universitet AND etnisk*	10
	Universitet AND samisk*	26
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND mangfold*	1
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND minoritet*	2
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND innvandr*	6
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND etnisk*	2
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND samisk*	0
	forskningssektor* AND mangfold (også 0 i kombinasjon med minoritet* etnisk* innvandr* samisk*)	0

Oria

Dato	Søkeord	Antall treff
10.3.21	Innovasjon AND kjønn	9
	innovasjon AND likestilling	10
12.3.21	Innovasjon AND kjønnsbalanse	0
	Innovasjon AND kvinne	33
	Innovasjon AND minoritet*	6
	innovasjon AND innvandr*	18
	innovasjon AND etnisk*	3
	innovation AND diversity AND gender	320
	innovation AND diversity AND gender AND Norw	53
15.3.21	innovation AND migrant* AND gender AND Norw*	0
	Gründer AND kvinne	64
	Gründer AND kvinne AND nor*	6
	Gründer AND kjønn	0
	Næringsliv AND kjønn	24
	entreprenørskap AND kjønn	27
	entreprenørskap AND likestilling	2
	entreprenørskap AND kvinne*	87
	Kjønnsbalanse	63
	likestilling AND akademia	27
	Akademia AND kvinne*	54
	internasjonalisering AND kjønn	48
	internasjonalisering AND kjønn AND universitet*	2

Oria forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
	internasjonalisering AND kvinne* AND universitet*	0
	internasjonalisering AND kvinne* AND akademia*	0
18.3.21	Medarbeiderdrevet OG innovasjon	50
	Medarbeiderdrevet OG innovasjon OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
	Medarbeiderinvolvert innovasjon	0
	Sosial innovasjon	148
	Sosial innovasjon OG kjønn*	1
	Sosial innovasjon OG kvinne*	1
	Sosial innovasjon OG likestilling*	4
	Sosial innovasjon OG innvand* etnisk*	0
	Innovasjonspolitik OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
	Produktinnovasjon OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
	Innovasjonsprosess* OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
	Velferdsinnovasjon OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
	Innovasjon OG offentlig sektor OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
	Inkubator OG kjønn* (også 0 med kombinasjonen kvinne* minoritet* innvand* etnisk* likestilling*)	0
27.4.21	Akademi* OG mangfold	0
	Akademi* OG minoritet*	0
	Akademi* OG etnisk*	3
	Akademi* OG innvand*	8
	Akademi* OG samisk*	0

Oria forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
	Universitet OG mangfold	0
	Universitet* OG minoritet*	1
	Universitet AND innvandr*	1
	Universitet AND etnisk*	1
	Universitet OG samisk*	4
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND mangfold*	1
	Høyere utdanning OG minoritet*	0
	Høyere utdanning OG innvandr*	2
	Høyere utdanning OG etnisk*	0
	Høyere utdanning OG samisk*	3
	forskningssektor* AND mangfold (også 0 i kombinasjon med minoritet* etnisk* innvandr* samisk*)	0

Idunn

Dato	Søkeord	Antall treff
29.4.21	Kjønn AND innovasjon	142
	Gender AND innovation	87
30.4.21	innovasjon OG kjønnsbalanse	24
	likestilling AND innovasjon	53
	innovasjon AND kvinne*	70
3.5.21	innovation AND wom*	108
	innovasjon AND minoritet*	47

Idunn forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
	innovasjon AND innvandr*	91
	innovasjon AND etnisk*	60
	innovation AND diversity	140
	innovation AND migrant*	31
	gründer AND kjønn	7
	gründer AND kvinne*	19
	Entreprenørskap AND kjønn	45
	entreprenørskap AND likestilling	21
	entreprenørskap AND kvinne*	85
	kjønnsbalanse	125
	likestilling AND akademia	84
	Akademia AND kvinne*	104
	internasjonalisering AND kjønn	45
	internasjonalisering AND universitet* AND kjønn	33
	Næringsliv AND kjønn	151
	Næringsliv AND kvinne*	101
	Medarbeiderdrevet innovasjon	7
	Medarbeiderdrevet innovasjon AND kjønn*	2
	Medarbeiderdrevet innovasjon AND kvinne*	0
	Medarbeiderdrevet innovasjon AND like* Blir også 0 treff når man kombinerer med minoritet* og etnisk* og innvandr*	0
	Medarbeiderinvolvert innovasjon	0
	"Sosial innovasjon" OG kjønn* minoritet* innvandr* etnisk* likestilling*	4

Idunn forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
	"sosial innovasjon" OG kvinne*	7
	"sosial innovasjon" OG minoritet*	0
	"sosial innovasjon" OG innvandr*	3
	"sosial innovasjon" OG etnisk*	1
	"sosial innovasjon" OG likestilling*	4
	Innovasjonspolitik AND kjønn* (samme treff når man kombinerer med kvinne* (2) og med minoritet* (0) innvandr* (4) etnisk* (2) likestilling* (2)	2
	Produktinnovasjon	9
	innovasjonsprosess* OG kjønn*	11
	Innovasjonsprosess* kvinne* minoritet* innvandr* etnisk* likestilling*	11
	"innovasjon i offentlig sektor" OG kjønn* (samme treff med kvinne*)	5
	Innovasjonslab OG kjønn*	0
	inkubator OG kjønn* (samme treff med kvinne*)	1
4.5.21	Akademia OG mangfold	142
	Akademia OG mangfold OG kjønn	42
	Akademia AND minoritet*	0
	Akademia AND innvandr*	1
	Akademia AND etnisk*	1
	Akademia AND samisk*	0
	Universitet AND mangfold	11
	Universitet AND minoritet*	16
	Universitet AND innvandr*	17
	Universitet AND etnisk*	10

Idunn forts.

Dato	Søkeord	Antall treff
	Universitet AND samisk*	26
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND mangfold*	1
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND minoritet*	2
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND innvandr*	6
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND etnisk*	2
	Høyere utdanning / høgre utdanning AND samisk*	0
	forskningssektor* AND mangfold (også 0 i kombinasjon med minoritet* etnisk* innvandr* samisk*	0

Vedlegg 2b. Dokumentasjon av litteratursøk i internasjonale databaser

Oppdragsgiver: Kilden

Problemstilling / NAVN på søket: Hva vet vi om kjønnsbalanse og mangfold i forskning og innovasjon?

Avgrensning: 2010-2021

Det er gjort søk i følgende databaser:

Database	Antall treff i databasen (forskning / innovasjon)
Eric	162 / 5
Scopus	856 / 51
Web of Science	1917 / 117
Sociological Abstracts	330 / 10
Antall treff alle referanser - før fjerning av dubletter	3448
Antall treff alle referanser - etter fjerning av dubletter	2993

Dato for søket: 01.11.21-02.11.21

Navn på database: **ERIC 1965 to May 2021**

Dato for søket: 02.11.21

Antall treff forskning: 162

Antall treff innovasjon: 5

#	Query	Results from 2 Nov 2021
1	((gender adj3 (Equity or equalit* or role or identit* or balance or imbalance or difference*)) or ((woman or women or female*) adj3 (scientist* or academic* or research*)) or gendered).tw.	48,549
2	exp Gender Differences/ or exp Gender Bias/ or exp Gender Discrimination/ or sex fairness/ or exp "Equal Opportunities (Jobs)"/ or exp Employed Women/	56,228
3	1 or 2	64,970
4	(research* or academic* or "scientific" or "academia" or "academic" or "university" or "universities" or "faculty" or "faculties" or "high-skilled" or phd* or "doctoral fellow*").tw.	889,801
5	exp research/ or exp researchers/ or scientific personnel/ or scientists/ or exp Sciences/ or exp Science Careers/ or exp Academic Degrees/ or exp Academic Achievement/ or exp universities/ or exp Doctoral Degrees/ or exp Doctoral Programs/	745,420
6	4 or 5	1,143,029
7	("Innovation*" or "innovate*" or "innovator*" or "entrepreneur*").tw.	52,637
8	exp innovation/ or "research and development"/ or exp Entrepreneurship/	40,730
9	7 or 8	56,730
10	("norway" or "norwegian*" or "norge" or "norsk*").mp.	4,627
11	3 and 6 and 10	252
12	limit 11 to yr="2010 -Current"	162
13	3 and 9 and 10	9
14	limit 13 to yr="2010 -Current"	5

Navn på database: **Scopus**

Dato for søket: 02.11.21

Antall treff forskning: 856

Antall treff innovasjon: 51

#	Searches	Results
#1	TITLE-ABS-KEY (((gender W/2 (equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*)) OR ((woman OR women OR female*) W/2 (scientist* OR academic* OR research*)) OR gendered))	199,009
#2	TITLE-ABS-KEY ((research* OR academic* OR "scientific" OR "academia" OR "academic" OR "university" OR "universities" OR "faculty" OR "faculties" OR "high-skilled" OR phd* OR "doctoral fellow*"))	10,627,558
#3	(("Innovation*" OR "innovate*" OR "innovator*" OR "entrepreneur*"))	570,811
#4	AFFILCOUNTRY (norway OR norge)	478,395
#5	TITLE-ABS-KEY ("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*")	158,482
#6	(AFFILCOUNTRY (norway OR norge)) OR (TITLE-ABS-KEY ("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*"))	550,021
#7	(TITLE-ABS-KEY (((gender W/2 (equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*)) OR ((woman OR women OR female*) W/2 (scientist* OR academic* OR research*)) OR gendered))) AND (TITLE-ABS-KEY ((research* OR academic* OR "scientific" OR "academia" OR "academic" OR "university" OR "universities" OR "faculty" OR "faculties" OR "high-skilled" OR phd* OR "doctoral fellow*"))) AND ((AFFILCOUNTRY (norway OR norge)) OR (TITLE-ABS-KEY ("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*")))	1,140
#8	(TITLE-ABS-KEY (((gender W/2 (equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*)) OR ((woman OR women OR female*) W/2 (scientist* OR academic* OR research*)) OR gendered))) AND (TITLE-ABS-KEY ((research* OR academic* OR "scientific" OR "academia" OR "academic" OR "university" OR "universities" OR "faculty" OR "faculties" OR "high-skilled" OR phd* OR "doctoral fellow*"))) AND ((AFFILCOUNTRY ((norway OR norge))) OR (TITLE-ABS-KEY (("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*")))) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR, 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2018) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2017) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2016) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2015) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2014) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2013) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2012) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2011) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2010))	856

Scopus forts.

#	Searches	Results
#9	(TITLE-ABS-KEY(((gender W/2 (equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*) OR ((woman OR women OR female*) W/2 (scientist* OR academic* OR research*) OR gendered))) AND (TITLE-ABS-KEY(("Innovation*" OR "innovate*" OR "innovator*" OR "entrepreneur*")))) AND ((AFFILCOUNTRY((norway OR norge))) OR (TITLE-ABS-KEY(("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*")))))	57
#10	(TITLE-ABS-KEY(((gender W/2 (equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*) OR ((woman OR women OR female*) W/2 (scientist* OR academic* OR research*) OR gendered))) AND (TITLE-ABS-KEY(("Innovation*" OR "innovate*" OR "innovator*" OR "entrepreneur*")))) AND ((AFFILCOUNTRY((norway OR norge))) OR (TITLE-ABS-KEY(("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*")))) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR, 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2018) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2017) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2016) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2015) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2014) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2013) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2012) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2011) OR LIMIT-TO (PUBYEAR, 2010))	51

Navn på database: **Web of Science Core Collection**

Dato for søket: 02.11.21

Antall treff forskning: 1917

Antall treff innovasjon: 117

#	Searches	Results
	#1 AND #3 AND #4 and 2021 or 2020 or 2019 or 2018 or 2017 or 2016 or 2015 or 2014 or 2013 or 2012 or 2011 or 2010 (Publication Years)	117
7	#1 AND #3 AND #4	133
6	#1 AND #2 AND #4 and 2010 or 2011 or 2012 or 2013 or 2014 or 2015 or 2016 or 2017 or 2018 or 2019 or 2020 or 2021 (Publication Years)	1,917
5	#1 AND #2 AND #4	2,359
4	ALL=(("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*"))	554,950
3	TS=(("Innovation*" OR "innovate*" OR "innovator*" OR "entrepreneur*"))	394,190

Web of Science Core Collection forts.

#	Searches	Results
2	TS=((research* or academic* or "scientific" or "academia" or "academic" or "university" or "universities" or "faculty" or "faculties" or "high-skilled" or phd* or "doctoral fellow*"))	5,807,462
1	TS=(((gender NEAR/2 (Equity or equalit* or role or identit* or balance or inbalance or difference*)) or ((woman or women or female*) NEAR/2 (scientist* or academic* or research*)) or gendered))	672,110

Navn på database: **Sociological Abstracts (1952 - current)**

Dato for søket: 02.11.21

Antall treff forskning: 330

Antall treff innovasjon: 10

Searches	Results
((((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Sex Differences") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Sexual Inequality")) OR AB,TI((gender NEAR/2 (Equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*)) OR ((woman OR women OR female*) NEAR/2 (scientist* OR academic* OR research*)) OR gendered)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Scientific Community") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Scientific Research") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Universities") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Doctoral Degrees") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Researchers") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Institutes")) OR AB,TI(research* OR academic* OR "scientific" OR "academia" OR "academic" OR "university" OR "universities" OR "faculty" OR "faculties" OR "high-skilled" OR phd* OR "doctoral fellow*")) AND (pbloc((norway OR norge) OR ("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*"))) AND pd(20100101-20211102)	330
((((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Sex Differences") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Sexual Inequality")) OR AB,TI((gender NEAR/2 (Equity OR equalit* OR role OR identit* OR balance OR inbalance OR difference*)) OR ((woman OR women OR female*) NEAR/2 (scientist* OR academic* OR research*)) OR gendered)) AND (MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Sex Differences") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Sexual Inequality")) OR AB,TI((-gender N/2 (Equity or equalit* or role or identit* or balance or inbalance or difference*)) or ((woman or women or female*) N/2 (scientist* or academic* or research*)) or gendered) AND (MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Innovations") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Entrepreneurship")) OR AB,TI("Innovation*" or "innovate*" or "innovator*" or "entrepreneur*") AND pbloc(norge or norway) OR ("norway" OR "norwegian*" OR "norge" OR "norsk*") AND pd(20100101-20211103)	10

Vedlegg 3. BALANSE-prosjekter per november 2021

Norges forskningsråds program BALANSE – Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse har eksistert siden 2012, og har som mål å støtte forskningsinstitusjoners arbeid for å bedre kjønnbalansen. 37 prosjekter har så langt (2021) fått støtte. I perioden 2012-2016 fikk 11 prosjekter støtte. I perioden 2018/2019-2022/2023 har 26 prosjekter fått støtte.

Opplysningene om prosjektene finansiert av BALANSE-programmet er hentet i Norges forskningsråds prosjektbank.

Under arbeidet med denne kartleggingsoversikten pågår det fortsatt prosjekter finansiert gjennom BALANSE-programmet som kan avstedkomme publikasjoner. Følgende 26 prosjekter var ennå ikke ferdige da litteratursøkene ble avsluttet i november 2021.

1 QuSpin Balanse

Organisasjon: Institutt for fysikk, Fakultet for naturvitenskap, NTNU

Prosjektperiode: 2021-2022

2 Saying Yes and No: The gender dimension of everyday choices in academia (Å si ja eller nei: Kjønnsdimensjoner i hverdags avgjørelser i akademien)

Organisasjon: Institutt for fredsforskning (PRIO)

Prosjektperiode: 2021-2022

3 CHALLENGE: Meeting the Challenge to Change the Culture (CHALLENGE: Utfordre til kulturendring)

Organisasjon: Institutt for foretaksøkonomi, Norges handelshøyskole

Prosjektperiode: 2021-2022

4 Implisitt: Avdekking av Kjønnspartiskhet i akademien med fokus på filosofi (Implicit: Uncovering gender bias in academia, focusing on philosophy)

Organisasjon: UiT Norges arktiske Universitet

Prosjektperiode: 2021-2022

5 HiddenFigures – Veien til et inkluderende forskningsmiljø (HiddenFigures – leading the way to inclusive research environments)

Organisasjon: Simula

Prosjektperiode: 2021-2022

6 BalanseINN – Gender Equality in Top academic positions in Inland Norway University of applied sciences (BalanseINN – kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger ved Høgskolen i Innlandet)

Organisasjon: Høgskolen i Innlandet
Prosjektperiode: 2021-2022

7 BalanseHub Senter for klima og energiomstilling (Balanse-Hub CET)

Organisasjon: Institutt for geografi, Universitet i Bergen
Prosjektperiode: 2021-2022

8 Towards Gender Balance through Knowledge Based Cultural Change and Actions (Økt kjønnsbalanse gjennom kunnskapsbasert kulturendring og tiltak)

Organisasjon: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Bergen
Prosjektperiode: 2021-2022

9 Bedre Balanse i Informatikk (Balance within Informatics) Organisasjon: Institutt for informatikk, UiT – Norges Arktiske Universitet

Prosjektperiode: 2021-2022

10 Jenter overtar IVT-fakultetet på UiT (Jol-UiT) (Girls take over the IVT-faculty at UiT)

Organisasjon: Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi, UiT - Norges Arktiske Universitet
Prosjektperiode: 2021-2022

11 NUPISPOKE

Organisasjon: Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)
Prosjektperiode: 2021-2022

12 Fra "best i klassen" til systematisk arbeid for kjønnsbalanse (From "best in class" to systematic work for gender balance)

Organisasjon: Avdeling for helse og velferd, Høgskolen i Østfold
Prosjektperiode: 2021-2022

13 Kvinneløftet (Promotion for women)

Organisasjon: Høgskulen i Volda
Prosjektperiode: 2021-2022

14 Kjønnsbalanse og mangfold ved Psykologisk institutt, UiO (Gender balance and diversity at the Department of Psychology, UiO)

Organisasjon: Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo
Prosjektperiode: 2021-2022

15 Rekruttering av kvinner til faste vitenskapelige stillinger (Rekruttér)

Organisasjon: Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo
Prosjektperiode: 2021-2022

16 Gender, citizenship and academic power (GAP) (Kjønn, statsborgerskap og akademisk makt)

Organisasjon: Handelshøyskolen ved OsloMet
Prosjektperiode: 2019-2022

17 Research Policy and the Boundaries of the Ideal Academic (Forskningspolitikk og den ideelle akademiker)

Organisasjon: Institutt for samfunnsforskning
Prosjektperiode: 2019-2023

18 Likestilling og eksellens i bærekraftig balanse? Kjønn, kjærlighet og kunnskapsbegjær i det kompetitive universitetet (Equality and excellence in sustainable balance? Gender, love and desire for knowledge in the competitive university)

Organisasjon: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo
Prosjektperiode: 2019-2023

19 IDUN – fra PhD til Professor Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse på Fakultet for Informasjonsteknologi og Elektroteknikk (DUN – from PhD to Professor Gender balance in top research positions at the Faculty of Information Technology and Electrical Engineering)

Organisasjon: Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk, NTNU
Prosjektperiode: 2019-2022

20 Women in Economics Network – Nettverksbygning innenfor Samfunnsøkonomi (Women in Economics Network)

Organisasjon: Institutt for samfunnsøkonomi, Norges handelshøyskole
Prosjektperiode: 2019-2023

21 Future Research- and Organizational development in Natural sciences, Technology and Theology – FRONT2 (Fremtidsrettet forsknings- og organisasjonsutvikling i naturvitenskap, teknologi og teologi - FRONT2)

Organisasjon: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo
Prosjektperiode: 2019-2023

22 Understanding gender imbalances among university professors: the shaping and reshaping of epistemic living spaces (Kjønnsubalanse blant professorer: forming og betydning av kunnskapende livsrom i academia)

Organisasjon: Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU
Prosjektperiode: 2019-2023

23 BALANSEKUNST – Kvinnens vei mot den akademiske toppen (A BALANCING ACT – women's rise to the top of academia)

Organisasjon: NIFU
Prosjektperiode: 2019-2022

24 FEMPROF Institusjonell utforskning og endring for et mer likestilt og mangfoldig akademia (FEMPROF Institutional exploration and change for a more gender equal and diverse academia)

Organisasjon: Fakultet for samfunnsvitenskap, Universitetet i Agder

Prosjektperiode: 2019-2022

25 Prestisje: Kjønnbalanse i forskningsledelse ved UiT Norges arktiske universitet (Prestige: Gender Balance in Research Leadership at UiT the Arctic University of Norway)

Organisasjon: Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, UiT Norges arktiske universitet

Prosjektperiode: 2018-2023

26 Kvinner i toppstillinger og faglig ledelse ved Nord universitet (Women in senior positions and research management at Nord University)

Organisasjon: Nord universitet

Prosjektperiode: 2018-2023

Referanser

Abramo, Giovanni, Dag W. Aksnes og Ciriaco Andrea D'Angelo. 2021. «Gender differences in research performance within and between countries: Italy vs Norway.» *Journal of Informetrics* 15 (2):101144. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2021.101144>

Akademiet for yngre forskere. 2016. Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere. Oslo: Akademiet for yngre forskere.

Akademiet for yngre forskere. 2018. Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner. Oslo: Akademiet for yngre forskere.

Akademiet for yngre forskere. 2019. Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge. Oslo: Akademiet for yngre forskere.

Akademiet for yngre forskere. 2021. Karriere etter korona? En studie av hvordan koronapandemien har påvirket yngre forskere i Norge. Oslo: Akademiet for yngre forskere.

Aksnes, Dag W., Fredrik Niclas Piro og Kristoffer Rørstad. 2019. «Gender gaps in international research collaboration: a bibliometric approach.» *Scientometrics* 120 (2):747-774. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03155-3>

Aksnes, Dag W., Kristoffer Rørstad, Fredrik Piro, og Gunnar Sivertsen. 2011. «Are female researchers less cited? A large-scale study of Norwegian scientists.» *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 62 (4):628-636. <https://doi.org/10.1002/asi.21486>

Alsos, Gry Agnete, Margrete Hugum og Elisabet Ljunggren. 2017. «Gender equality in regional entrepreneurial ecosystems: The implementation of policy initiatives.» i *Entrepreneurial Ecosystems and Growth of Women's Entrepreneurship: A Comparative Analysis*, redigert av Linda Edelman Tatiana Manolova, Candida Brush, Friederike Welter og Alicia Robb: 221-243. Edward Elgar Publishing.

Alsos, Gry Agnete, Ulla Hytti og Elisabet Ljunggren. 2016. *Research handbook on gender and innovation*. Edward Elgar Publishing.

Alsos, Gry Agnete og Elisabet Ljunggren. 2018. «Betydningen av innovasjon og entreprenørskap i norsk arbeidsliv - kunnskapsstatus og veien videre.» *Søkelys på arbeidslivet* 35 (3):138-153. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-03-01>

Alsos, Gry 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>

Amble, Nina, Paula Axelsen og Liv Karen Snerthammer. 2016. *Innovation in public care*. i *Research Handbook on Gender and Innovation*, redigert av Alsos, Gry Agnete, Ulla Hytti og Elisabet Ljunggren. Edward Elgar Publishing.

Andreassen, Rikke og Lene Myong. 2017. «Race, Gender, and Researcher Positionality Analysed through Memory Work.» *Nordic Journal of Migration Research* 7(2): 97-104. <http://doi.org/10.1515/njmr-2017-0011>

Arnesen, Clara Åse. 2010. Åtte år ut i karriereløpet - har mennene løpt fra kvinnene? NIFU-rapport 2010:10. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Askvik, Tanja, og Ida Drange. 2019. «Etnisk mangfold i akademia.» *Søkelys på arbeidslivet* 36 (3):194-210. <https://doi.org/10.18261/iss.1505-7989-2019-03-06>

Aukland, Kristin. 2012. *Likestillingstiltak i forskningssektoren*. En kartlegging av BALANSE-relaterte initiativ for Forskningsrådet. Oslo: KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning.

Baregheh, Anahita, Jennifer Rowley og Sally Sambrook. 2009. «Towards a multidisciplinary definition of innovation.» *Management Decision* 47 (8):1323-1339. <https://doi.org/10.1108/00251740910984578>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) 2020. «Begreper og kunnskapsgrunnlag.» Oppdatert 16.11.2021. https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/begreper_og_kunnskapsgrunnlag/

Becken, Lars-Erik og Ingunn Eriksen. 2013. *Kvinner i realfag: En evaluering av insentivordningen for kvinner i høyere stillinger i MNT-fag*. Oslo: Proba samfunnsanalyse.

Bentley, Peter James og Svein Kyvik. 2013. «Individual Differences in Faculty Research Time Allocations Across 13 Countries.» *Research in Higher Education* 54 (3):329-348. <https://doi.org/10.1007/s11162-012-9273-4>

Bergene, Ann Cecilie et al. 2015. *Når unntaket blir en del av regelen*. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelses. AFI Rapport 2015:1. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

- Berglann, Helge, Rolf Golombek og Knut Røed. 2013. «Entreprenørskap i Norge - mest for menn?» Søkelys på arbeidslivet 30 (1-2). <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2013-01-02-01>
- Bergman, Solveig og Linda Marie Rustad. 2013. Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning? : Fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskere i academia. In Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning? København: Nordisk ministerråd.
- Bjørkelo, Brita og Liv Finstad. 2018. Bygge kompetanse for å beholde kompetanse: «Fix the system and achieve unique institutional goals». Oslo: Politihøgskolen.
- Blix, Hilde Synnøve og Lilli Mittner. 2018. «Balansekunst i utøvende musikkutdanning: En empirisk undersøkelse av lederes synspunkter på kjønnsbalanse og likestillingsarbeid ved de utøvende musikkutdanningene i Norge.» Tidsskrift for kjønnsforskning 42 (1-02):104-119. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-07>
- Blix, Hilde Synnøve og Lilli Mittner. 2019. Kjønn og skjønn i kunstfagene - et balanseprosjekt. Tromsø: UiT Norges arktiske universitet, Musikkonservatoriet.
- Blix, Hilde Synnøve, Lilli Mittner og Rikke Gürgens Gjærum. 2019. «I kjønneste orden? Kvalitet og betydningen av kjønn i vurdering av professor- og dosentkompetanse i kunstfagene.» Nordic Journal of Art and Research 8(1). <https://doi.org/10.7577/information.v8i1.2853>
- Bocher, Marie et al. 2020. «Drawing everyday sexism in academia: observations and analysis of a community-based initiative.» Advances in Geosciences 53:15-31. <https://doi.org/10.5194/adgeo-53-15-2020>
- Borgen, Jorunn Spord, Clara Åse Arnesen, Joakim Caspersen, Hebe Gunnes, Elisabeth Hovdhagen og Terje Næss. 2010. Kjønn og musikk: Kartlegging av kjønnsfordelingen i utdanning og arbeidsliv innenfor musikk. NIFU-rapport: 2010: 49. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Brandser, Gry og Sümer. 2016. Farefull ferd mot toppen. Rapport 2016: 3 Bergen: Uni Research Rokkansenteret.
- Brandser, Gry og Sevil Sümer. 2017. «Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger — Med blick for brytninger og nye muligheter.» Tidsskrift for kjønnsforskning 40 (1):22-38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Brandser, Gry og Sevil Sümer. 2020. «Gender and Academic Citizenship Practices: The Norwegian Case.» i Gendered Academic Citizenship. Issues and Experiences, redigert av Sevil Sümer: 103-129. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Børing, Pål og Hebe Gunnes. 2012. Internasjonal rekruttering til norsk forskning. NIFU-rapport 2012:4. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Carlsson, Magnus, Henning Finseraas, Arnfinn H. Midtbøen, og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. 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>
- Chroni, Stiliani. et al. 2021. «Negotiating a transnational career around borders: Women's stories in boundaryless academia.» Psychology of Sport And Exercise 56:1-9. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101990>
- Claeys-Kulik, Anna-Lena, Thomas Ekman Jørgensen og Henriette Stöber. 2019. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project. Belgia: European University Association (EUA).
- Cohen, Scott, Paul Hanna, James Higham, Debbie Hopkins og Caroline Orchiston. 2020. «Gender discourses in academic mobility.» Gender, Work & Organization 27 (2):149-165. <https://doi.org/10.1111/gwao.12413>
- Dankertsen, Astrid 2020. «Indigenising Nordic Feminism—A Sámi Decolonial Critique.» i Feminisms in the Nordic Region. Gender and Politics, redigert av Keskinen Suvi, Pauline Stoltz og Diana Mulinari. Palgrave Macmillan.
- Dermartini, Paola 2018. «Innovative Female-Led Startups. Do Women in Business Underperform?» Administrative Sciences 8 (4):1-15. <https://doi.org/10.3390/admsci8040070>
- Drange, Ida. 2014. Mangfoldsledelse - en kunnskapsoversikt» AFI-rapport 2014-3. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene. 2012. Tidsbruk og arbeidstid i universitets- og høgskolesektoren. AFI Rapport 2012:1. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Egeland, Cathrine, Cathrine Tømte og Hebe Gunnes. 2013. Historie – et guttefag? AFI-rapport 2013: 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Eide, Dorte og Elisabet Ljunggren. 2014. «Towards a framework for studying gendering processes of innovation.» i Handbook of Research on Innovation in Tourism Industries, redigert av Gry Agnete Alsos, Dorte Eide og Einar Lier Madsen, 80-109. Edward Elgar Publishing.
- Erdal, Marta Bivand, Carl Henrik Knutsen og Arnfinn H. Midtbøen. 2019. «Internasjonalisering, mangfold og diskriminering i norsk academia.» Nytt Norsk Tidsskrift 36 (3):288-295. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2019-03-11>

- Eslen-Ziya, Hande og Tevfik Murat Yildirim. 2021. «Perceptions of gendered-challenges in academia: How women academics see gender hierarchies as barriers to achievement.» *Gender, Work & Organization* 29 (1):301-308. <https://doi.org/10.1111/gwao.12744>
- European Commission, Directorate General for Research and Innovation. 2000. Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality: A report from the ETAN expert working group on women and science. Report: Publications Office.
- European Commission, Directorate General for Research and Innovation. 2020. Gendered innovations 2: how inclusive analysis contributes to research and innovation. Policy review: Publications Office.
- European Commission. 2021. «[Gender Equality in Research and Innovation](#).» Besøkt: 01.08.21. https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
- Fagerberg, Jan, Hans Landström og Ben R. Martin. 2012. «Exploring the emerging knowledge base of 'the knowledge society'.» *Research Policy* 41 (7):1121-1131. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.03.007>
- Folkhelseinstituttet, FHI 2020. «Hva kan vi tilby?» Oppdatert 27.02.2020. <https://www.fhi.no/kk/oppsummert-forskning-for-helsetjenesten/kunnskapsoppsummering-produkter/#hurtigoversikt>
- Foss, Lene og Colette Henry. 2016. «Doing gender in innovation: A thematic review and critique of the literature.» i *Research Handbook on Gender and Innovation*, redigert av Alsos, Gry Agnete, Ulla Hytti og Elisabet Ljuggren: 17-49. Edward Elgard Publishing.
- Foss, Lene, Kristin Woll og Mikko Moilanen. 2013. «Creativity and implementations of new ideas.» *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 5(3): 298-322. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2012-0049>
- Fridner, Ann, Alexandra Norell, Gertrud Åkesson, Marie Gustafsson Sendén, Lise Tevik Løvseth og Karin Schenck-Gustafsson. 2015. «Possible reasons why female physicians publish fewer scientific articles than male physicians – a cross-sectional study.» *BMC Medical Education* 15 (1):67. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0347-9>
- Frølich, Noline, Rune Borgan Reiling, Hebe Gunnes, Marte Mangset, Julia Orupabo, Marte E. S. Ulvestad, Kjersti Misje Østbakken, Lars Lyby og Even Hellan Larsen. 2019. Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren. NIFU-rapport: 2019:10. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Fürst, Elisabeth 1988. Kvinner i akademia - Inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distrikthøgskoler. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Fürst, L'orange, Elisabeth. 2012. «'Kvinner i akademia' (1988) - tilbakeblikk og refleksjoner» *Tidsskrift for kjønnsforskning* 36 (2):159-165.
- Gonçalves, Kellie. 2019. «'What are you doing here, I thought you had a kid now?' The stigmatisation of working mothers in academia. a critical self-reflective essay on gender, motherhood and the neoliberal academy.» *Gender and Language* 13(4). <https://doi.org/10.1558/genl.37573>
- Gunnes, Hebe. 2018. Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler: En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte i 2016. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, Hebe, Aleksander Å. Madsen, Marte Ulvestad, Kaja Wendt og Liv Langfeldt. 2021. Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer. NIFU-rapport 2020:31. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, Hebe og Pål Børing. 2015. Veien fra postdoktor til akademia: En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene. Arbeidsnotat 2015: 15. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, Hebe, Pål Nordby, Helge N. Næsheim og Ole Wiig. 2016. Mangfoldstatistikk: Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. NIFU Arbeidsnotat 2016:17. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, Hebe, Pål Nordby, Helge N. Næsheim og Ole Wiig. 2017. «Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Revidert utgave». NIFU arbeidsnotat: 2017: 4. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Gunnes, Hebe og Frødis Sæbø Steine. 2020. Mangfoldstatistikk. Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia. NIFU Innsikt: 2020-17. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Haugen, Arne, Trude Holme, Bjarte Håvik, Nataskja-Elena Kersting Lie, Ane Landøy Linda Petrine Rutledal Sofie Axelsen Osland, Hilde Ørnes og Stig Helge Pedersen 2021. Tilstandsrapport for høyere utdanning 2021. Rapportserie nr. 7. Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (DIKU).
- Hellstrand, Ingvil, Maria Dockweiler og Marit Aure. 2017. Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse ved det Teknisk-naturvitenskapelige fakultet (TN), UiS. Stavanger: Universitetet i Stavanger.
- Hellstrand, Ingvil, Ander Tranberg, Elisabeth S. Paulsen, John Grønli og Norbert Puttkamer. 2016. Balansert rekruttering. Stavanger: Universitetet i Stavanger.

- Henningsen, Inge og Liestøl Knut. 2013. «Likestilling i akademia - Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?» Tidsskrift for kjønnsforskning 37 (3-04):348-361. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08>
- Henry, Colette, Helen Lawton Smith, Viviana Meschitti, Lene Foss og Pauric McGowan. 2020. «Networking, gender and academia: an ecosystems approach.» i Gender, Science and Innovation: New Perspectives, redgiert av Colette, Henry H. Lawton Smith, Henry Etzkowitz, og Alexandra Poulouvasilis, 146-167. Edward Elgar Publishing.
- Holst, Cathrine. 2013. «Likestilling.» Tidsskrift for kjønnsforskning 37 (2):191-198. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-02-08>
- Holter, Øystein Gullvåg og Lotta Snickare. 2021. Fra kunnskap til endring - kjønn, likestilling og meritokrati i akademia. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Jehn, A. Karen. 1995. «A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict.» Administrative Science Quarterly 40 (2):256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Kif-komiteen. 2016. Anbefalte tiltak til fremme av mangfold blant akademiske ansatte i forskning og høyere utdanning Kif-komiteens arbeidsgruppe. Arbeidsgruppens rapport. Handling for likestilling. Tilgjengelig fra: https://kifinfo.no/sites/default/files/arbeidsgruppens_rapport_anbefalte_tiltak.pdf
- Korsvik, Trine Rogg. 2017. «Kvinnelige jurister i akademia: ikke lenger 'inntrengere i en mannskultur?» Tidsskrift for kjønnsforskning 40 (1):39-54. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-04>
- Korsvik, Trine Rogg og Guro Bøe Linnet. 2017. Juss og kjønn. En rapport om kjønnsbalanse blant de fast vitenskapelig ansatte ved Det juridiske fakultet og om integrering av kjønnsperspektiver på masterstudiet i rettsvitenskap, Universitetet i Oslo. Oslo: Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.
- Korsvik, Trine Rogg og Linda Marie Rustad. 2018. Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler fra tverrfaglige forskningsområder. Lysaker: Kilden kjønnsforskning.no.
- Kunnskapsdepartementet. 2017. «Norsk veikart for ERA 2016 - 2020.» Oslo. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/3d2e0dcedc9946fd96eb9a9541536965/f-4427-b_norges-veikart-for-era_06korr.pdf
- Kunnskapsdepartementet. 2018. «Langtidsmeldingen for høyere utdanning (2019–2028).» St. meld. nr. 4 (2018–2019). Oslo: Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-4-20182019/id2614131>
- Kunnskapsdepartementet. 2021. «Forskningssystemet.» Oppdatert 03.10.2021. <https://www.regjeringen.no/no/tema/forskning/innsiktsartikler/forskningssystemet/id2000708/>
- Kvidal-Røvik, Trine og Birgitte Ljunggren. 2016. «Governing gendered understandings of innovation: A discourse analysis of a national innovation policy programme.» i Research Handbook on Gender and Innovation, redigert av Alsos, Gry Agnete, Ulla Hytti og Elisabet Ljunggren: 189-213. Edward Elgard Publishing.
- Kvidal, Trine og Elisabet Ljunggren. 2012. «Implementing "a gender perspective" in an innovation program: More innovation or ambivalence and uncertainty?» i Promoting Innovation - Policies, Practices and Procedures, redigert av Karin Berglund Susanne Andersson, Ewa Gunnarsson og Elisabeth Sundin: 111-130. Stockholm: VINNOVA.
- 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 (1):39-53. <https://doi.org/10.1068/c11207r>
- Kyvik, Svein, Terje Bruen Olsen og Elisabeth Hovdhaugen. 2003. «Opprykk til professor: Kompetanse eller konkurranse?» NIFU-rapport 2003: 4. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Lagesen, Vivian Anette. 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: 1-19. <https://doi.org/10.1080/19460171.2021.1991822>
- Ljunggren, Elisabet, 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. Nordlandsforskning.
- Llorens, Anaïs et al. 2021. «Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions.» Neuron 109(13): 2047-2074. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>
- Locke, Kirsten, Rebecca W. B. Lund og Susan Wright. 2021. «Rethinking gender equity in the contaminated university: A methodology for listening for music in the ruins.» Gender, Work & Organization 28 (3):1079-1097. <https://doi.org/10.1111/gwao.12632>
- Loison, Anne, Simon Paye, Agnes Schermann, Clementine Bry, Jean-Michel Gaillard, Christophe Pelabon og Kari-Anne Bråthen. 2017. «The domestic basis of the scientific career: gender inequalities in ecology in France and Norway.» European educational research journal EERJ 16(2-3): 230-257. <https://doi.org/10.1177/1474904116672469>
- 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, redigert av Helen Lawton Smith et al.: 35-57. Edward Elgar Publishing.

Løvbak, Hege Elisabeth og Øystein Gullvåg Holter. 2012. «Kjønn og karriere: en rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo.» Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.

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

Maximova-Mentzoni, Tatiana og Cathrine Egeland. 2019. «Nationality Diversity in Academia: What is the Problem Represented to be?» Nordic Journal of Working Life Studies 9(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i3.116054>

Maximova-Mentzoni, Tatiana, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal, og Agnete Vabø. 2016. Å være utlending er ingen fordel. AFI Rapport 2016:03. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Michelsen, Svein, Håkon Høst og Jens Petter Gitlesen. 2006. Delrapport 10 Kvalitetsreformen mellom undervisning og forskning. Evaluering av Kvalitetsreformen. NIFU-rapport 2006-13. Oslo-Bergen: Rokkansenteret.

Mikki, Susanne, Marta Zygmuntowska, Øyvind Liland Gjesdal og Hemed Ali Al Ruwehy. 2015. «Digital Presence of Norwegian Scholars on Academic Network Sites—Where and Who Are They?» PLOS ONE 10 (11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0142709>

Miland, Kristine. 2019. «Excellence, gender and academic research funding.» i Nordic Gender Equality Policy in a Europeanisation Perspective, redigert av Dørum, Knut: 97-114. Routledge.

Mittner, Lilli og Hilde Blix. 2018. Kunstfaglige perspektiver på likestillingsarbeid i akademia. Sluttrapport for prosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfag – «nye» karrierebarrierer for kvinner». Tromsø: Det kunstfaglige fakultet, UiT Norges arktiske universitet.

Mittner, Lilli og Hilde Synnøve Blix. 2021. «Career Paths in Higher Music Education: Challenges for Gender Equality in the Arts.» i Gender Issues in Scandinavian Music Education: From Stereotypes to Multiple Possibilities, redigert av Silje Valde Onsrud, Hilde Synnøve Blix og Ingeborg Lunde Vestad. Routledge.

Moratti, Sofia. 2020a. «A woman's place is in the 'home'? Gender-specific hiring patterns in academia in gender-equal Norway.» Journal of Sociology 57 (4): 916-934. <https://doi.org/10.1177/1440783320960530>

Moratti, Sofia. 2020b. «Do Low-Openness, Low-Transparency Procedures in Academic Hiring Disadvantage Women?» Social Sciences 9 (6):89. <https://doi.org/10.3390/socsci9060089>

Moratti, Sofia. 2020c. «What's in a word? On the use of metaphors to describe the careers of women academics.» Gender and Education 32(7): 862-872. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1533927>

Morley, Louise og Rebecca Lund. 2020. «The affective economy of feminist leadership in Finnish universities: class-based knowledge for navigating neoliberalism and neoliberalism.» Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education 42:1-17. <https://doi.org/10.1080/01596306.2020.1855567>

Nielsen Harriet, Bjerrum. 2004. «UiO som kjønnsbalansert universitet?» Kirke og Kultur 109(3): 313-339. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3002-2004-03-02>

Nielsen, Mathias Wullum. 2014. «Justifications of Gender Equality in Academia: Comparing Gender Equality Policies of Six Scandinavian Universities.» NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research 22(3): 187-203. <https://doi.org/10.1080/08038740.2014.905490>

Nielsen, Mathias Wullum. 2017. «Scandinavian approaches to gender equality in academia: a comparative study.» Scandinavian Journal of Educational Research 61 (3):295-318.

Norges forskningsråd. 2013. Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE. Programplan 2013-2017. Lysaker: Norges forskningsråd.

Norges forskningsråd. 2016. Sluttrapport VRI-programmet 2007 - 2017. Program. Virkemidler for regional FoU og innovasjon - VRI. Lysaker: Norges forskningsråd.

Norges forskningsråd. 2021. «Krav om handlingsplaner for likestilling (GEP).» Norges forskningsråd, Oppdatert 03.01.2022. <https://www.forskningsradet.no/nar-du-har-fatt-finansiering/krav-om-handlingsplaner-for-likestilling-gep/>

Nygaard, Lynn P. og Karim Bahgat. 2018. «What's in a number? How (and why) measuring research productivity in different ways changes the gender gap.» Journal of English for Academic Purposes 32:67-79. <https://doi.org/10.1016/j.jeap.2018.03.009>

Næss, Terje, Hebe Gunnes og Kaja Wendt. 2018. Likestilling blant professorene: Simulering av likestilling blant professorer ved norske universiteter og høyskoler. Arbeidsnotat 2018: 1. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

O'Connor, Pat, Teresa Carvalho, Agnete Vabø og Sónia Cardoso. 2015. «Gender in Higher Education: A Critical Review.» i The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance, redigert av Jeroen Huisman, Harry de Boer, David D. Dill og Manuel Souto-Otero: 569-584. London: Palgrave Macmillan UK.

OECD. Oslo Manual 2018. «Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities». Paris/Eurostat, Luxembourg: OECD Publishing.

Olsen, Terje Bruen og Bo Sarpebakken. 2011. «Utlendinger i norsk forskning: En undersøkelse basert på registerdata». NIFU rapport 2011: 30. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Orning, Sara Elisabeth Sellevold. 2016. Veiledning, kjønn og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere. Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.

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>

Pietilä, Maria et al. 2021. «Gender and Globalization of Academic Labor Markets: Research and Teaching Staff at Nordic Universities.» *Social Inclusion* 9(3). <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4131>

Piro, Fredrik Niclas, Dag W. Aksnes og Kristoffer Rørstad. 2013. «A macro analysis of productivity differences across fields: Challenges in the measurement of scientific publishing.» *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 64(2): 307-320. <https://doi.org/10.1002/asi.22746>

Pinheiro, Rómulo, Lars Geschwind, Hanne Foss Hansen og Elias Pekkola. 2015/2016. «Academic leadership in the Nordic countries: patterns of gender equality.» i *Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions*, redigert av Helena Desivilya Syna og Carmen-Eugenia Costea. London: Palgrave Macmillan.

Prosjektgruppe for fagtermer i kjønnsforskning, Språkrådet. 2017. «Likestilling» Språkrådet, Språkrådets termwiki. Oppdatert 29.10.2017. <http://www.termwiki.sprakradet.no/wiki/Likestilling>

Ramirez, Carla C. 2021. «Epistemic Disobedience and Grief in Academia.» *Education Sciences* 11(9): 477. <https://doi.org/10.3390/educsci11090477>

Rasmussen, Bente. 2015. «From Collegial Organization to Strategic Management of Resources: Changes in Recruitment in a Norwegian University.» *SAGE Open*:11. <https://doi.org/10.1177%2F2158244015603904>

Rasmussen, Bente. 2017. «Jakten på eksellens - en trussel mot forskningsfriheten i akademien.» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 58 (4):426-435. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-04-04>

Reiling, Rune Borgan, Aleksander Å. Madsen og Marte E. S. Ulvestad. 2020. Doktorgradsundersøkelsen 2019: En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015. NIFU-rapport 2020: 19. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Reymert, Ingvild, Kjersti Nesje og Taran Thune. 2017. Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger. NIFU-rapport 2017: 10. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Ringholm, Toril, Håvard Teigen og Nils Aarsæther 2013. *Innovative kommuner*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Rørstad, Kristoffer og Dag W. Aksnes. 2015. «Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff.» *Journal of Informetrics* 9(2): 317-333. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.02.003>

Santiago, Rui, Teresa Carvalho og Agnete Vabø. 2012. «Personal Characteristics, Career Trajectories and Sense of Identity Among Male and Female Academics in Norway and Portugal.» i *Effects of Higher Education Reforms: Change Dynamics*, redigert av Vukasović Martina, Peter Maassen, Monika Nerland, Romulo Pinheiro, Bjørn Stensaker og Agnes Vabø: 279-303. Rotterdam: Sense Publishers.

Schumpeter, Joseph. 1934. *The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge MA: Harvard University Press

Schwach, Vera og Erica Waagene. 2010. *Faglige verv og oppgaver, karrierehemmende eller karrierefremmende?* NIFU-rapport 2010:12 Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Seierstad, Cathrine. 2011. «Exploring the Norwegian paradox of vertical sex segregation: Strategies and experiences in politics, academia and company boards.» Doktorgradsavhandling, University of London.

Seierstad, Cathrine og Geraldine Healy. 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>

Shumaila, Yousafzai, Fayolle Alain, Lindgreen Adam, Henry Colette, Saeed Saadat og Sheikh Shandana. 2018. *Women Entrepreneurs and the Myth of 'Underperformance'*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Siemierńska, Renata, Ilona Matysiak, Anna Domaradzka og Agnete Vabø. 2016. Expectations and satisfaction levels of Polish and Norwegian PhD graduates regarding the utility of their doctoral programmes in the labour market. NIFU Arbeidsnotat 2016: 20. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Solberg, Anne Grethe. 2012. «Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse.» Doktorgradsavhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.

Solheim, Marte CW. og Rune D Fitjar. 2018. «Samanhengar mellom utanlandskfødd arbeidskraft og innovasjon: er det kjønnsmessige og geografiske skilnader?», Søkelys på arbeidslivet 35 (03):171-185. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-03-03>

Statistisk sentralbyrå, SSB. 2019 «Norskfødte med innvandrereforeldre – hvordan går det med dem?», publisert 4. juli 2019. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/norskfodte-med-innvandrerforeldre-hvordan-gar-det-med-dem>

Steffy, Kody. 2021. «Gendered Patterns of Unmet Resource Need among Academic Researchers.» Socius Januar 2021. <https://doi.org/10.1177/23780231211039585>

Steine, Frøydis Sæbø, Hebe Gunnes og Kaja Wendt .2020. Kjønnbalanse blant forskere i norsk akademia. NIFU-innsikt 18-2020: 6. NIFU-rapport.

Stien, Ragnar. 2014. «Kvinner i akademia – en trussel mot menn?» Tidsskrift for den Norske Lægeforening 134(7): 736-738. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.13.1354>

Suboticki, Ivana, Vivian Anette Lagesen og Trine E. Unander. 2021. En kartlegging og evaluering av tre kjønnsbalansetiltak ved NTNU. Trondheim: NTNU.

Svenkerud, Sigrun Wessel og Brit Bolken Ballangrud. 2019. «Kvinnelige og mannlige professorers synlighet i mediene.» Norsk medietidsskrift 26(4): 1-14. <https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2019-04-02>

Svenkerud, Sigrun Wessel, Brit Bolken Ballangrud, Irmelin Drake og Jorun Ulvestad. 2019. «Kvinnelige forskeres forventninger til professorrollen.» Uniped 42 (3):262-273. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2019-03-03>

Sümer, Sevil 2017. Difference as Resource? A Pilot Study on Diversity at Uni Research. Bergen: Rokkansenteret. https://kifinfo.no/sites/default/files/diversity_uni_research_sevil_sumer.pdf

Sümer, Sevil. 2020. Gendered academic citizenship: issues and experiences. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Sørensen, Knut H., Vivian Anette Lagesen og Siri Øyslebø Sørensen. 2016a. En ujevn utvikling. Kjønnbalansen i vitenskapelige stillinger ved NTNU 2004-2014. Trondheim: Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

Sørensen, Siri Øyslebø, Vivian Anette Lagesen og Knut H. Sørensen. 2016b. Instituttlederens arbeid for kjønnbalanse. Resultater fra en spørreundersøkelse ved NTNU. Trondheim: Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

Sørensen, Siri Øyslebø, Knut H. Sørensen, Vivian Anette Lagesen og Guro Korsnes Kristensen. 2018. «Verktøykasse» for bedre kjønnbalanse. Håndbok med tiltak for institutter som vil bedre kjønnbalansen blant vitenskapelige ansatte.» Trondheim: Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

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

Teigen, Mari. 2011. «Kvoteringstradisjon og styringseksponasjon.» Tidsskrift for kjønnsforskning 35 (2):84-101. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2011-02-02>

Tellmann, Silje Maria, Marte E. S. Ulvestad, Ingvild Reymert, Hebe Gunnes og Even Hellan Larsen. 2019. Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte. NIFU-rapport 2019: 2. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Thun, Cecilie. 2018. «Å 'bære' sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag.» Tidsskrift for kjønnsforskning 42(1-02): 120-136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>

Thun, Cecilie. 2019. «Akademisk karriere som 'risikosport'. Midlertidighet i et kjønnsperspektiv.» Søkelys på arbeidslivet 36(1-02): 4-20. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-01>

Thun, Cecilie. 2020. «Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia.» Gender, Work & Organization 27(2): 166-180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>

Tica, Sabina. 2021. Fra visjon til praksis: En surveyundersøkelse om likestillings- og mangfoldsarbeidet ved forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter. Komité for kjønnbalanse og mangfold i forskning. https://kifinfo.no/sites/default/files/rapport_fra_visjon_til_praksis_les_april21_0.pdf

Torchia, Mariateresa, Andrea Calabrò og Morten Huse. 2010. «Påvirker kvinner i styrer bedriftens innovasjonsevne?». Magma 13(7): 87-96. <https://biopen.bi.no/bi-xmliu/handle/11250/93346>

Tømte, Cathrine og Cathrine Egeland. 2016. «Kjønnsubalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid?» Tidsskrift for kjønnsforskning 40(1): 24-44. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03>

Tømte, Cathrine, Siri Aanstad, Trude Røsdal, Hebe Gunnes, Dag W. Aksnes og Nalini Løver. 2016. «Hva hemmer og fremmer karriereutvikling for førsteamanuenser ved Politi høgskolen? En studie av betingelser for kvalifisering til professorat og forskningsledelse med sikte på kjønnbalanse». NIFU-rapport 2016:23. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Ulvestad, Jorun. 2016. «Myter i omløp - Det annet kjønn i akademia.» Uniped 39(1): 24-36. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03>

Ulvestad, Jorun. 2017. «Fremad i alle retninger: Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia.» Tidsskrift for kjønnsforskning 40(1): 5-21. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-02>

Vabø, Agnete. 2012. «Gender and International Research Cooperation.» International Higher Education 0(69). <https://doi.org/10.6017/ihe.2012.69.8637>

Vabø, Agnete, Hebe Gunnes, Cathrine Tømte, Ann Cecilie Bergene og Cathrine Egeland. 2012. «Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning.» En tilstandsrapport. NIFU-rapport 2012:9. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Vabø, Agnete, Laura Elena Padilla-González, Erica Waagene og Terje Næss. 2014. «Gender and Faculty Internationalization.» i The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects, redigert av Huang, Futao, Martin Finkelstein og Michele Rostan: 183-205. Dordrecht: Springer Science+Business Media.

Vabø, Agnete, Cathrine Tømte og Hebe Gunnes. 2016. «Forskerkarrierer og kjønn.» i Ulik likestilling i arbeidslivet, redigert av Sigtuna Halrynjo og Mari Teigen. Oslo: Gyldendal akademisk.

von Berlepsch, Viola, Andrés Rodríguez-Pose og Neil Lee. 2018. «A woman's touch? Female migration and economic development in the United States.» Regional Studies 53(1): 131-145. <https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1463092>

Wajcman, Judy. 2010. «Feminist theories of technology.» Cambridge Journal of Economics 34 (1): 143-152. <https://doi.org/10.1093/cje/ben057>

Wendt, Kaja og Hebe Gunnes. 2021. «International mobility and gender balance in academia. The case of Norway.» 18th International Conference on Scientometrics and Informetrics, ISSI 2021: 1235 - 1240. Leuven 12.07.2021 - 15.07.2021.

Wennerås, Christine og Agnes Wold 1997. «Nepotism and sexism in peer-review.» Nature 387: 314-343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>

Wikhamn, Wajda og Björn Remneland Wikhamn. 2020. «Gender diversity and innovation performance: Evidence from R&D workforce in Sweden.» International Journal of Innovation Management 24(7). <https://doi.org/10.1142/S1363919620500619>

Yildirim, T. Murat og Hande Eslen-Ziya. 2021. «The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown.» Gender, Work & Organization 28 (S1): 243-249. <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>

Zhang, Lin, Gunnar Sivertsen, Huiying Du, Ying Huang og Wolfgang Glänzel 2021. «Gender differences in the aims and impacts of research.» Scientometrics, Springer 126(11): 8861-8886. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-04171-y>

Østby, Gudrun, Håvard Strand, Ragnhild Nordås og Nils Petter Gleditsch. 2013. «Gender Gap or Gender Bias in Peace Research? Publication Patterns and Citation Rates for Journal of Peace Research, 1983–2008.» International Studies Perspectives 14(4): 493-506. <https://doi.org/10.1111/insp.12025>

Østby, Mona Nedberg, Ekaterina Denisova, Hebe Gunnes, Bjørn Magne Olsen, Gunnar Sivertsen og Kaja Wendt. 2019. FoU-resurser i universitets- og høyskolesektoren: 1997–2017. NIFU-rapport 2019:29. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.



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