

Suboticki, I. & Sørensen, S.Ø. (2022). Mellom likestilling og kjønnsbalanse: Begrepsbruk og problemforståelser. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 149–170). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160808>

8

Mellom likestilling og kjønnsbalanse

Begrepsbruk og problemforståelser

Ivana Suboticki og Siri Øyslebø Sørensen

Innledning

«Likestilling» er et hyppig brukt begrep, både i dagligtale, i politisk retorikk og som fagterm. I fagterminologien defineres likestilling ofte med henvisning til filosofiske betraktninger av rettferdighet og frihet, eller som deskriptivt begrep for å si noe om likhet og ulikhet mellom kategorier (Holst, 2013). I dagligtale og politikk, derimot, brukes ofte begrepet uten en presis definisjon, og med implisitte betydninger knyttet til både deskriptivt og normativt innhold. Det blir dermed nødvendig med empiriske undersøkelser for å kunne si noe om hvordan likestilling forstås i en gitt kontekst.

I dette kapittelet skal vi undersøke hvordan begrepet forstås i universitets- og høyskolesektoren i dag. Vi vil gjøre dette gjennom å dekonstruere

problemforståelsene som ligger innbakt i likestillingspolitikk for sektoren på nasjonalt nivå og i handlingsplaner på institusjonsnivå. På denne måten vil vi belyse både forståelser av maktrelasjoner og implikasjoner av dagens politikk. Formålet er å bidra med grunnlag for debatt om videreutvikling av politikk og praksis.

Likestilling er historisk sett sterkt konnotert til kjønnslikestilling i en norsk kontekst, ettersom begrepet ble valgt som betegnelse for lovverket som trådte i kraft i 1978 (likestillingsloven)¹, med formål om å «fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling». Betydningsinnholdet har endret seg over tid. Danielsen, Larsen og Owesens (2013) fremstilling av norsk likestillingshistorie viser hvordan forståelsen av likestilling i Norge startet med ideen om kvinners likhet og vekt på rettighetskamp tidlig på 1800-tallet og utviklet seg til også å omfatte et ideal om likebehandling på 1930-tallet, mens det på 1970-tallet ble et økt fokus på reelt like muligheter.

I løpet av 1990- og 2000-tallet har begrepet også endret seg med tanke på hvilke kategorier det refereres til. Dette kommer tydelig til uttrykk gjennom endringene i likestillingslovgivningen i 2018. I den reviderte likestillings- og diskrimineringsloven er betydningen av kjønnslikestilling utvidet fra å handle om kategoriene kvinner og menn til også å omfatte kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.² Andre hensyn som etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion og livssyn var tidligere beskyttet gjennom diskrimineringsloven, men er nå inkludert i likestillings- og diskrimineringsloven.³ Denne endringen er blitt beskrevet som en utvidelse av likestillingsbegrepet, samtidig som ordet «mangfold» stadig oftere kobles til likestilling. Et enkelt søk på frasen «likestilling og mangfold» i norske redaksjonelle medier gjennom databasen Atekst viser for eksempel 19 treff på frasen i år 2000, mens den er brukt 1780 ganger i 2021.

Parallelt med diskusjonene om endringer i lovverket og en diskursiv åpning av likestillingsbegrepet så er også «kjønnsbalanse» blitt et stadig

1 Lov om likestilling mellom kjønnene: <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1978-06-09-45> (15.05.2022).

2 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> (14.05.2022).

3 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-03-33> (15.05.2022).

mer brukt begrep. Kjønnbalanse refererer til representasjon av kvinner og menn, og dermed en snevrere betydning enn likestillingsbegrepet. Et tilsvarende søk i Atekst på dette ordet gir fire treff i år 2000, mens det ble brukt 1420 ganger i 2021 (toppåret for «kjønnbalanse» er 2019, da det ble nevnt 2143 ganger).

Også i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren)⁴ er «kjønnbalanse» tatt i bruk som begrep. Et uttrykk for dette finner vi for eksempel i navneendringen for det som ble opprettet som Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning i 2004, som skiftet navn til Komité for kjønnbalanse i forskning i 2010, og i dag heter Komité for kjønnbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen). Forskningsrådet gikk fra å ha en politikk for «Likestilling og kjønnsperspektiv i forskning» til en «Policy for kjønnbalanse og kjønnsperspektiv i forskning» (Forskningsrådet, 2019). Hva er denne endringen i begrepsbruk et uttrykk for? Hvordan henger begrepsbruken sammen med praktisk arbeid og likestillingsforståelser på institusjonsnivå i UH-sektoren?

For å belyse disse spørsmålene undersøker vi i dette kapittelet begrepsbruk og «likestillingsforståelser» i sentrale politiske dokumenter for UH-sektoren på nasjonalt og lokalt nivå.⁵ Vi undersøker både eksplisitte likestillingsdefinisjoner og de implisitte forståelsene som kommer til uttrykk i styringsdokumentene. Analysen bygger på Carol Bacchis (1999, 2009) metode for å analysere politikk. Bacchi argumenterer for at politikk *ikke* kan forstås som løsninger på problemer som eksisterer uavhengig av politikktutformingen. Snarere må politikk forstås som både uttrykk for kulturelle forståelser av «problemer som må løses» i samfunnet, og på den andre siden som en sterk produsent av problemforståelser i en bredere samfunnskontekst.

«Likestillingsloven» kan med Bacchi for eksempel leses som et uttrykk for hvordan maktrelasjoner mellom to grupper, kvinner og menn, ble definert som et problem. Løsningene som presenteres i loven, for eksempel gjennom tiltaket kvotering, impliserer en forståelse av at det finnes barriere-

4 UH-sektoren i Norge omfatter 10 universiteter, 9 vitenskapelige høyskoler og 19 høyskoler (Forskningsrådet, 2020, s. 10).

5 Disse inkluderer: nasjonal strategi for forsknings og høyere utdanning (Langtidsplanen) og Forskningsrådets policy for kjønnbalanse og kjønnsperspektiv; og universitetsstrategier, handlingsplaner for likestilling og årsrapport ved de 10 største studiestedene i Norge.

rer for kvinners tilgang til beslutningsorganer som må brytes. Hva barrierene består i, forblir uavklart – eller med Bacchis språk; uproblematisert. Dermed kan konsekvenser bli at barrierene ikke forsvinner, på tross av at de kan forseres. Andre former for likestillingstiltak kan være innrettet annerledes. Vi kan for eksempel tenke oss en «handlingsplan for holdningsskapende arbeid blant menn». I et slikt tilfelle plasseres «likestillingsproblemet» i menns holdninger. Andre ganger er ikke problemforståelsen like eksplisitt, men poenget er at all politikk baseres i problemforståelser, og disse problemforståelsene tillegges mening – ofte implisitt. Ved å dekonstruere problemforståelsene kan vi få øye på maktrelasjoner og forforståelser som tas for gitt.

Gjennom en 6-steps modell stiller Bacchi (2009) opp grunnleggende spørsmål som kan brukes for å dekonstruere og analysere problemforståelser i politikk. Hun spør: 1) Hva forstås som det konkrete problemet (eksplisitt eller implisitt) i politikken? 2) Hvilke forforståelser eller antakelser (ofte implisitt) bygger problemrepresentasjonen på? 3) Hva er konteksten, hvordan har politikken (og dermed problemrepresentasjonen) kommet i stand? 4) Hva forblir uproblematisert, hva sies ikke? (eller: Hvordan kunne det vært tenkt annerledes om problemet? 5) Hva er effekten av problemrepresentasjonen? Og sist: 6) Hvordan er problemrepresentasjonen blitt formidlet og forsvart?

Disse spørsmålene har guidet vår lesing og fortolkning av de politiske dokumentene som regulerer likestillingsarbeidet i UH-sektoren. Analysen gir også innsikt i mulige effekter av problemrepresentasjonen som føres og grunnlag for å drøfte alternative løsninger andre problemforståelser kunne ha produsert. Formålet er altså ikke å løse en begrepsdebatt, men å vise hva det er som er i spill ved bruk av ulike begreper og forståelser av likestilling for å legge til rette for konstruktive diskusjoner om forholdet mellom politisk retorikk og praksis. Som et bakteppe for analysene vil vi først se nærmere på hvordan «likestilling» og begreper som forbindes med likestilling, kan brukes.

Likestilling som begrep og politikk

Fra et språklig ståsted blir likestilling i LEXINs bokmålsordbok forklart som «det å ha samme rettigheter, likhet». Begreper om likhet og rettferdighet står også sentralt når likestilling diskuteres teoretisk. Med utgangspunkt i normativ politisk teori og filosofi beskriver for eksempel Holst (2013, s. 192–193) tre forskjellige forståelser av likhet som legges til grunn for likestillings-tenkning, nemlig en forståelse av «likhet» som: 1) det samme, 2) likeverd og 3) likebehandling. Med vekt på rettferdighet som grunnlag for likestilling har Fraser (2009) argumentert for at likestilling kan oppnås gjennom å kombinere omfordeling av makt og ressurser og å anerkjenne forskjeller. Likestilling kan altså tenkes som *både* mål og prosess – deskriptivt, med referanse til et resultat som oppnås, eller med referanse til hva som gjøres for å oppnå resultatet (Danielsen, Larsen & Owesen, 2013). Likestilling omtales også som en grunnleggende verdi i kontekst av norsk politikk, og knyttes til en forestilling om «det norske» (Berg, Flemmen & Gullikstad, 2010; Bjartnes & Sørensen, 2019). Argumentasjon for likestilling trekker i tillegg ofte på nytteperspektiver (Skjeie & Teigen, 2005). Oversatt til praktisk politikk og likestillingsarbeid, så fordrer de forskjellige forståelsene både forskjellige tiltak og forskjellig argumentasjon.

La oss bruke Kif-komiteens navneendring som et utgangspunkt for å illustrere: Endringen fra å vektlegge «integrering» av kvinner til å vektlegge «kjønnsbalanse» gir forskjellige assosiasjoner. «Kjønnsbalanse» gir ingen treff i ordboken, men «balanse» blir forklart som likevekt, og «likevekt» som «det at to størrelser er like tunge eller i balanse; lik fordeling». ⁶ «Kjønnsbalanse» indikerer en størrelse eller vekt, og dermed noe målbart. Integrering forklares i den samme ordboken som å «gå inn som en del av noe, innlemme». Begrepene «likestilling», «kjønnsbalanse» og «integrering» konnoterer dermed ulike relasjonelle forståelser; likestilling mot noe som er likt, balanse peker mot en likeverdig vurdering av forskjeller, mens integrering retter oppmerksomheten mot tilhørighet – grenser for hva som er innenfor og utenfor. Det tredje sentrale begrepet som har kommet til, nemlig «mang-

6 LEXIN-ordbøker: <https://lexin.oslomet.no/#/findwords/message.bokmal-monolingual> (03.05.2022).

fold», forklares i ordboken som «en stor og variert mengde». Dette begrepet assosierer dermed til «forskjell», uten at det legges vekt på relasjoner mellom enhetene i mengden, slik som både likestilling, balanse og integrering gjør. En navneendring kan indikere endret forståelse i praksis, eller den kan være uttrykk for en diskursiv tilpasning til det som ofte betegnes som «nyliberalisering av forskning og høyere utdanning», hvor tellekanter og kvantitative indikatorer blir brukt som styringsverktøy (Rasmussen & Tøndel, 2019; Sørensen & Traweek, 2022). Men, selv om forståelsen åpner opp for ulike strategier for likestillingsarbeid, påpeker Squires (2005) at de oftest blir beskrevet som komplementerende og kumulative og ikke konkurrerende.

I analyser av politikk er likestilling blitt karakterisert som «et bevegelig mål» med mange tolkningsmuligheter (Verloo, 2005, s. 347). Det er derfor blitt argumentert for at kjønnsbalanse er et mer konkret og handlekraftig mål for likestillingspolitikken (Skjeie & Teigen, 2003, 2007), mens andre har påpekt at ved å sette opp 50/50-fordeling som *mål* for likestillingspolitikk så impliserer det en numerisk likestillingsforståelse som risikerer å ikke fange opp ulikheter i livsvilkår – ufrihet og mangel på innflytelse – for den enkelte så lenge gruppefordelingen er balansert (Holst, 2007, se også Aarseth mfl. i denne boken).

Hvorvidt likerepresentasjon bidrar til å fremme bedre vilkår for alle som tilhører det som tidligere var en underrepresentert gruppe eller ei, er det vanskelig å finne et klart svar på, men noen empiriske studier har vist at det kan være sammenhenger. Lagesen (2007) har for eksempel vist hvordan bedre kjønnsbalanse og arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen bidro til forbedret læringsmiljø og endret forståelse av koblingen mellom IKT og maskulinitet. Økt kjønnsbalanse kan på denne måten forstås som et virkemiddel – en del av en prosess – for å oppnå likestilling. Samtidig kan et økt fokus på antall snevre inn hva som inngår i likestillingsarbeid og dermed overse former for ekskludering og diskriminering (Beddoes & Schimpf, 2018; Holst, 2013; Teelken & Deem, 2013).

Med bakgrunn i tidligere forskning og de endringene som kan observeres på overskriftsnivå i UH-sektorens likestillingsarbeid, er det dermed interessant å se nærmere på hvilke forståelser av «likestillingsproblemer» som er i spill i UH-sektoren gjennom å undersøke styringsdokumentene.

Nasjonal likestillingspolitikk for UH-sektoren

Likestillings- og diskrimineringsloven er den viktigste rammen som setter føringer for likestillingshensyn og politikk i UH-sektoren.⁷ I loven defineres likestilling som «likeverd, like muligheter og like rettigheter», og formålet beskrives som at «(l)oven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes» (§ 1) og sikre kjønnsbalanse i råd og utvalg, og «lik lønn for samme arbeid» (§ 34). Den innebærer dessuten en aktivitets- og redegjørelsesplikt for likestillingsarbeidet (§ 26) som plikter UH-sektoren å jobbe «aktivt, målrettet og planmessig» med likestilling (§ 6-2).⁸ Loven presiserer for eksempel at fagområder hvor det ene kjønn er (klart) underrepresentert, skal det kjønn inviteres til å søke og at begge kjønn må være representert i sakkyndige komiteer ved ansettelse (§ 6-3). Den åpner også opp for særbehandling i form av moderat kjønnskvoltering eller såkalt kallelse som betyr at noen er ansatt uten forutgående kunngjøring av stillingen. Denne typen forskjellsbehandling er bare lovlig under spesielle forbehold når «særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål» (§ 11). Lovgivningen produserer dermed et rettferdighets- og representasjonsproblem i offentlige institusjoner og innehar en mangel på tiltak for å endre situasjonen. Lovlig bruk av forskjellsbehandling antyder også at likestillingsforholdet i noen situasjoner er så uakseptabelt alvorlig at det krever særbehandling.

Kravet til likestillingsarbeid kommer også til syne i forbindelse med grunnbevilgningene i UH-sektoren. I tildelingsbrev, som for eksempel tilsendt Universitetet i Oslo fra 2021, kreves rapportering av andel kvinner i dosent- og professorstillinger.⁹ Både Forskningsrådet og Europakommisjonen har i 2022 innført et krav om at organisasjoner har handlingsplaner for likestilling for å kunne motta bevilgninger. Den implisitte problemforståelsen fra nasjonalt hold er dermed ubalanse i representativ likestilling og man-

7 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> (14.05.2022).

8 Lov om universiteter og høyskoler: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15> (14.05.2022).

9 Tildelingsbrev Universitetet i Oslo: <https://www.regjeringen.no/contentassets/72751a723c654b029d7c04f67e171275/tildelingsbrev-2021-for-universitetet-i-oslo-uo-.pdf> (15.05.2022).

gel på tiltak for å oppnå balanse. Årsaken til disse problemene adresseres imidlertid ikke eksplisitt.

En viktig aktør på nasjonalt nivå er Forskningsrådet, som påvirker likestillingsarbeidet gjennom konkrete forskningsfinansieringsordninger. I Forskningsrådets «Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver innen forskning og innovasjon» (2019) problematiseres flere aspekter ved forskningssektoren som blir ansett å påvirke kjønnsbalansen. Disse inkluderer ansettelsesprosesser i prosjekt og sentre, grad av midlertidighet, ulikestilte fordeling av priser, negative effekter av eksellenssatsing, ufleksible mobilitets- og karriereutviklingsordninger, mangel på tiltak for balanse mellom arbeid og privatliv, og mangel på kjønnsperspektiver i forskning. Policyen spesifiserer dermed en større variasjon av likestillingsproblemer i UH-sektoren, men mest knyttet til organisasjon og ledelse av arbeidet.

BALANSE-programmet er et virkemiddel for denne policyen. Programmet er spesifikt rettet mot å styrke kjønnsbalansen i toppstillinger og forskningsledelse, men spesifiserer videre at det handler om «mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter, og om å hente fram talenter fra hele befolkningen» (Forskningsrådet, 2017, s. 4). Kjønnsbalanse er dermed ikke bare definert som et representasjonsproblem, men også knyttet til rettferdighet, like muligheter og lik deltakelse.

Disse problemforståelsene er imidlertid ikke synlige i den overordnede politiske rammen for styring av UH-sektoren, *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* (Meld. St. 4), her er likestilling og kjønnsbalanseproblematikk i liten grad adressert. «Likestilling» blir nevnt to ganger i forbindelse med utdanningsinstitusjonens rolle i å fremme likestilling i samfunnet og i forbindelse med politikk- og tjenesteutvikling på barne- og ungdomsområdet og utdanning. «Kjønnsbalanse» fremkommer tre ganger og blir problematisert som en underutnyttet ressurs i forskningsmiljøer og et problem som dreier seg om manglende balanse mellom arbeid og familieliv for kvinner i sektoren. I et overordnet rammeverk kunne man tenkt seg at en mer gjennomgående og enhetlig problemforståelse av likestilling kom til syne, som kanskje også adressere strukturelle ulikheter og forhold knyttet til organisering av forskningsarbeid. Vedvarende maktrelasjoner i UH-sektoren skrives ikke frem som «likestillingsproblem».

Det er med andre ord stor avstand mellom de politiske føringene for sektoren på overordnet nivå (Langtidsplanen), hvor både kjønnsbalanse og

likestilling som sådan er fraværende tematikker, og det juridiske rammeverket (likestillings- og diskrimineringsloven) hvor likestillingsforståelsen utvides til kategorier ut over kjønn og det stilles krav til innsats. I virkemiddelapparatet (Forskningsrådet) legges det stor vekt på likerepresentasjon mellom kvinner og menn (kjønnsbalanse) som mål i seg selv, men kjønnsbalanse fremstår også som indikator på underliggende strukturelle problemer knyttet til rettferdighet, like muligheter og lik deltakelse. Når det kommer til de øvrige gruppene som omfattes av likestillingsloven, så er verken mål eller indikatorer tydelig uttalt.

Hvordan kommer de nasjonale føringene til uttrykk på institusjonelt nivå? Er institusjonens handlingsplaner preget av dominerende diskurser fra nasjonale føringer? Kommer andre problemrepresentasjoner til syne?

Lokal likestillingspolitikk i UH-sektoren

For å undersøke likestillingsforståelser på lokalt nivå har vi analysert de overordnede strategiene for universiteter og høyskoler, samt handlingsplanene for likestilling ved de ti største studiestedene i Norge: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Oslo (UiO), Oslo-Met – storbyuniversitetet (Høgskolen i Oslo og Akershus), Handelshøyskolen BI, Universitetet i Bergen (UiB), Universitetet i Sørøst-Norge (USN), UiT – Norges arktiske universitet, Høgskulen på Vestlandet (HVL), Høgskolen i Innlandet (HINN) og Universitetet i Agder (UiA).¹⁰ Strategiene og handlingsplanene varierer i forhold til sjanger, detaljnivå og fokus, men gir samlet et innblikk i ulike forståelser av likestilling på lokalt institusjonsnivå.

De fleste universitetsstrategier har mål om å skape gode arbeids- og læringsmiljøer. Flere påpeker at de jobber for «inkluderende og mangfoldige miljøer» (UiB, 2019; UiA, 2021; UiO, 2018). For eksempel definerer UiO i sin strategi et mål om å «arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte» (UiO, 2018, s. 5). Når målet formuleres på denne måten, så implise-

10 Studiestedene er rangert av Statistisk sentralbyrå og har ulike profiler, se: Studenter i høyere utdanning: <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studenter-i-universitets-og-hogskoleutdanning> (02.05.2022).

rer det at «problemet» ligger i praksiser som ekskluderer og homogene kulturer, samt mangel på systematiske tiltak for å forbedre situasjonen. Om vi tenker på betydningsinnholdet som *kan* ligge i «likestilling», så er det nærliggende å tenke at målene for arbeidsmiljø kan ha «likestillende» effekter. Koblingen gjøres imidlertid ikke eksplisitt i strategiene. Det eneste universitetet som formulerer et eksplisitt utviklingsmål knyttet til likestilling, er NTNU, som formulerer et mål om å «Forbedre kjønnsbalansen i akademiske stillinger på toppnivå» (NTNU, 2018, s. 33). Flere strategier posisjonerer «likestilling» som en verdi, ikke som et mål. De beskriver at deres fellesskap og kultur skal stimulere til eller kjennetegnes av likeverd (HINN, 2021; UiA, 2021; OsloMet, 2020; NTNU, 2018). I strategiene forblir det uklart om likestilling, forstått som «likeverd», er noe som er fraværende og må skapes aktivt, eller om det er verdier som antas å allerede finnes og «bare bør» implementeres.

I handlingsplanene brukes likestilling med et mer konkret meningsinnhold. Likestilling blir i flere handlingsplaner definert som like rettigheter, mulighet, ansvar og plikter (OsloMet, 2020; BI, 2019; HINN, 2020). NTNU (2018) og HVL (2020) knytter også likestilling opp til opplevelsene til studenter og ansatte. Flere understreker at likestilling ikke bare er det samme som kjønnsbalanse eller representasjon, men også som for eksempel rettferdig fordeling av ressurser (UiB, 2017, s. 2) og maktforhold (UiT, 2020, s. 1). UiA (2021, s. 4) og NTNU (2018, s. 3) presiserer at kjønnsbalanse både er et mål og et middel som leder til like muligheter, likebehandling og motvirker diskriminering. Det ser med andre ord ut til at handlingsplanene i større grad retter seg mot underliggende strukturer enn hva «kjønnsbalanse» som uttalt mål for de nasjonale aktørene i feltet skulle tilsi, og mer i tråd med føringene som ligger i likestillingsloven.

Det oftest uttalte målet i handlingsplanene er likevel kjønnsbalanse blant ansatte og i studieprogram. Dette er i tråd med vekten på likerepresentasjon i det nasjonale lovverket og likestillingspolitikken. Måltallene varierer mellom universitetene. De fleste har et mål om å øke kjønnsbalansen til 35–40 % (UiT, 2020; UiA, 2021; HVL, 2020; HINN, 2020; UiO, 2021) eller opprettholde 40/60-forholdet (OsloMet, 2020), mens UiA (2021) gir rom til definering av andre måltall for enheter hvor ett kjønn tilsvarende mindre enn 20 %. BI (2020) har ett mål spesifikt rettet mot å bedre representasjon av menn i administrative posisjoner og lederstillinger, men UiB (2017) vil øke antall menn i profesjonsstudier. Mangfold blir også problematisert med hensyn til

representasjon, eller mangel på representasjon, men her blir ingen måltall definert. Kjønnsbalanse fungerer dermed ikke *bare* som en indikator, selv om alle universiteter redegjør for kjønnsbalanse i sine årsrapporter. Dette kan bli tolket som et snevert mål, men hvis vi ser nærmere på artikulering av tiltak, blir en bredde av likestillingsproblemer synlig.

Problemforståelser på tiltaksnivå

Målene for den lokale likestillingspolitikken og den eksplisitte bruken av likestillingsbegrepet i lokale strategier og handlingsplaner synliggjør de forholdene som politikken søker å endre. Ved å følge Bacchis (2009) tilnærming til analyse av politikk får vi innsikt i de implisitte problemforståelsene som blir konstruert gjennom løsningsforslag i form av tiltak i handlingsplanene. Gjennom en analyse av de ti handlingsplanene identifiserer vi flere områder som gjennomgående blir problematisert. Analysen fokuserer på dominerende problemforståelser selv om det er variasjon mellom handlingsplanene. For eksempel har BI mange færre og mindre definerte tiltak, og OsloMet har i hovedsak fokus på mangfold. Formålet er å få innsikt i hvordan nasjonal likestillingspolitikk oversettes til lokalt nivå og hva som i denne prosessen (ikke) blir problematisert.

Prosedyreproblem. Alle planene har tiltak rettet mot å forbedre rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn. I noen handlingsplaner er det også fokus på grupper med annen etnisk bakgrunn (USN) eller minoriteter (HVL). Åpne utlysningstekster, utvikling av retningslinjer for rekrutteringsarbeid, representasjon av begge kjønn i komiteer, opplæring og bevisstgjøring av bedømmelseskomiteer om kjønns- og mangfoldfordommer er noen eksempler på tiltak som skal rette opp i skjevheter. Et par planer refererer også eksplisitt til bruk av kallelse og moderat kjønnskvolter (NTNU, UiO).

Disse tiltakene viser til en underliggende forståelse av at det finnes problemer i dagens prosedyrer som utestenger grupper, og ikke bare til et generelt problem med manglende rekrutteringsgrunnlag. Tiltakene impliserer at underrepresentasjon er forårsaket av at kvalifikasjonskrav tolkes forskjellig og i praksis inkluderer eller ekskluderer noen, samt at fordommer og stereotyper påvirker vurderinger både blant søkere og de som ansetter.

Denne problemforståelsen antar at tilgang til UH-sektoren kan fungere som et meritokratisk system (Young, 1958/2017). Det vil si at individuelle vitenskapelige kvalifikasjoner kan vurderes objektivt, eller uten kjønnsfor-dommer, hvis gode prosedyrer er på plass. Effekten av denne problemde-finisjonen er at de politiske prosessene og forhandlingene som definerer kvalifikasjonskrav og hva som skal evalueres i ansettelsesprosesser, ikke blir tematisert. Et aktuelt eksempel er individuelle eksellenskrav og tellekanter som mange har vist å skape ulikheter (Brandser & Sümer, 2017; Sümer, 2020). Det eneste løsningen som peker på at handlingsplanene identifiserer et problem i selve organiseringen av kunnskapsarbeid, er tiltak for å skrive åpne utlysningstekster. Dette peker på at likestilling ikke bare tolkes i snever forstand, men også er knyttet til måten ulike former for kunnskap (i.e. fag-felt) er likestilt.

Rekruttering og synlighetsproblem. Flere tiltak representerer et problem med å gjøre kjønn og mangfold synlig i offentligheten og innad i sektoren, og i forlengelsen av dette, gjøre UH-sektoren eller spesifikke fag-felt mer attraktive og identifiserbare for underrepresenterte grupper eller kjønn. De fleste handlingsplanene inkluderer tiltak som komiteer for å skape et bredere rekrutteringsgrunnlag. UiA har også tiltak om studiemarkedsfø-ringskampanjer som skal gjenspeile mangfold og spesielt være rettet mot det underrepresenterte kjønn. Flere har også tiltak rettet mot bruk av (kvinne-lige) rollemodeller i undervisning (UiA, HVL, UiT). Dette tiltaket knyttes som regel til et mål om å øke kjønnsbalansen i forskning og studier. Flere handlingsplaner legger også vekt på å synliggjøre støtte til spesifikke normer og verdier gjennom symbolmarkering. For eksempel gjennom innkjøp av regnbueflagg (HINN) og 8. mars-markering (UiT, HVL). Et annet eksempel på tiltak er et mediekurs for det underrepresenterte kjønn (HVL, UiB).

Tiltakene viser at manglende rekrutteringsgrunnlag (av kvinner) til stu-dier og akademiske stillinger forstås som et problem som må løses. Vek-ten på rollemodelltenkning og annen symbolmarkering innebærer også en problemforståelse om at mangfold blir «usynliggjort» og at det derfor er en mangel på mulighet for å identifisere seg som «lik» med noen som allerede er i akademia.

En mulig konsekvens av denne problemforståelsen ligger i at arbeids-byrden for å rekruttere legges til minoritetene (Thune & Waagene, 2008). Det er for eksempel oftest forventet at kvinner må være rollemodeller

i undervisning og medier for å gjøre sektoren mer attraktiv for andre kvinner. En annen fare ved denne problemdefinisjonen er at mangfold blir rammet inn som en karakteristikk som er synlig f.eks. gjennom kropp (kjønn, funksjon eller hudfarge), klesvalg eller anerkjente symboler som flagg. Dette kan bidra til å essensialisere mangfold til spesifikke kategorier og overse mangfold som noe som skapes gjennom inkluderende kulturer. Selv om både den nasjonale og lokale likestillingspolitikken fremhever at mangfold ikke kan kvantifiseres, så kan fokuset på synlighet føre til at ekskludering av noen grupper eller andre ekskluderende praksiser ikke blir adressert.

Kvinnens karriereutviklingsproblem. Flere tiltak retter seg mot å støtte karriereutvikling for individuelle forskere av det underrepresenterte kjønn. Det refereres oftest eksplitt til kvinner (UiO, UiT, UiB, HVL, UiA). Kvalifiseringsstipend som gjør det mulig å få frikjøp fra undervisning og mer tid til forskning og publisering, startpakker som kan brukes til driftsmidler og forskningsassistanse, samt mentorprogram som kan være støttende og utvide nettverk, er noen av de tiltakene som går igjen oftest i handlingsplanene. UiB har også tiltak som skal gi kvinnelige instituttledere og dekaner ekstra forskningsmidler.

Denne typen tiltak blir kategorisert som individrettede tiltak (Timmers mfl., 2010), og kan tolkes som å insinuere at kvinner trenger ekstra støtte for å kunne utvikle sine karrierer og nå raskere opp til toppstillinger i UH-sektoren på lik linje med menn, altså at «kvinner er problemet». Når tiltaket settes i sammenheng med kjønnsbalanse som mål og ikke for eksempel et mål om «rettferdige og like muligheter for alle», så bidrar det til å gjøre kjønnsbalanse til et «kvinneproblem», dvs. at det er kvinnene selv som må endres (se også Holter & Snickare, 2021).

En annen problemforståelse vil være å se ordningen som en løsning for å motvirke de barrierene som kvinner ellers møter, altså at «systemet er problemet». Løsninger knyttet til ansettelsesprosedyrer, trakassering og jobb-hjem-balanse, kan tolkes å være mer rettet mot slike systembarrierer, men de overser endring av standarder og praksiser som gjør karriereutvikling vanskelig for kvinner. Denne typen individrettede tiltak har likevel vist seg å være verdsatt av kvinner, og det har hatt en viktig symboleffekt ved å vise dem at de blir verdsatt (Suboticki mfl., 2021).

Ekskluderings- og tilgjengelighetsproblem. Flere planer inkluderer eksplisitte tiltak om universell utforming av areal og digitale rom (HINN,

HVL, USN, UiT). UH-sektoren blir dermed problematisert som et studie-sted som ekskluderer studenter og ansatte i måten det er utformet og organisert. Ekskludering blir problematisert med hensyn til (fysisk) utforming av undervisnings- og arbeidslokaler, og undervisningsmaterieell (f.eks. PPT). Her er ekskludering ikke kjønnnet, men knyttet til andre ulikhetsdimensjoner som funksjonsevne. Likestilling knyttes til tilrettelegging – lik tilgang og like muligheter for deltakelse. Andre tiltak viser også til problemer med å skape inkluderende fellesskap for internasjonalt ansatte. Fadderordninger (UiT, UiA) og tiltak rettet mot inkluderende språkpraksiser (HINN, HVL, UiT) viser til problemer med on-boarding og språkbruk som utestenger internasjonalt ansatte og deres deltakelse.

Denne problemforståelsen er mest eksplisitt relatert til likestilling i from av mangfold. Det er også det eneste stedet hvor effekten av materialitet – fysiske bygg og undervisningsmaterieell – blir synliggjort i tiltakene. Løsninger rettet mot endringer av sosiale praksiser er også i tråd med nyere funn om gode inkluderingsstrategier (Flikke mfl., 2021). Byrden for endring blir også tildelt grupper (nordmenn, undervisere) og institusjoner som er i en maktposisjon.

Et aspekt som er oversett i denne problemrepresentasjonen, er sosial bakgrunn. Løsningene er dermed likevel rettet mot noen grupper – internasjonalt ansatte og personer med nedsatt funksjonsevne – men i mindre grad andre grunnlag for ekskludering.

Trakasseringproblemet. De fleste handlingsplanene inkluderer tiltak som skal motvirke mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Dette er en del av strategien om å motvirke diskriminering som nylig er harmonisert som del av likestillingsloven. De fleste løsningene presiserer behovet for gode varslingskanaler og informering om kanalene for å motvirke denne typen oppførsel (UiO, OsloMet, UiT, HiNN, HVL, USN). Gjennom disse løsningene problematiserer UH-sektoren ukultur, krenkende behandling og ulikhetsbehandling i det daglige arbeidslivet.

Utenom gode varslings- og informasjonskanaler blir det sagt lite om hvordan man skal jobbe aktivt for å motvirke slik oppførsel. Problemforståelsen er da en mangel på gode sanksjoneringsprosedyrer, men usynliggjør eksisterende normer og holdninger som leder til trakassering. UiAs plan er den eneste som eksplisitt setter denne typen for behandling i et maktperspektiv: «Alle ansatte og ledere ved UiA er bevisste på effekten av sin makt og

hvilket ansvar som ligger i denne» (UiA, 2021, s. 21). Et ledd i dette er lederopplæring hvor maktrelasjoner og maktasymmetri skal diskuteres.

Det antas at sanksjonering av trakassering gjør UH-sektoren til et mer behagelig og inkluderende sted å være, men det tas ikke opp at det kan føre til at formene for trakassering blir mer subtile. Problemforståelsen antar også at trakassering er ukontroversielt og avgrenset. Nylige studier fra UiO har imidlertid pekt på at trakassering, da spesifikt seksuell trakassering, henger sammen med arbeidsmiljø og kultur (Holter & Snickare, 2021).

Kunnskapshull og kompetanseproblem. Tiltakene i handlingsplanene impliserer også et problem med manglende kunnskapsgrunnlag og kompetanse innenfor likestilling og mangfold. Flere etterspør mer kunnskap om årsaker til skjev kjønnsbalanse (UiB, UiO), behov for kartlegging av kjønnsbalanse i studentmassen (OsloMet), og kunnskapsgrunnlag eller statustilstand om mangfold (NTNU, HiNN, USN, UiT, UiO). HiNNs handlingsplan etterspør også kunnskap om tiltak som har vært iverksatt. Mangelen på kunnskap blir også satt i sammenheng med ledelseskompetanse innen kjønns- og mangfoldperspektiv og hensyn. Flere tiltak beskriver at denne formen for kompetanse skal bli vektlagt i ansettelsesprosesser av nye ledere eller utviklet gjennom lederopplæring (HVL, UiO, NTNU, USN) eller spesifikke kurs om seksuell trakassering (BI, UiA, UiT). Ledere blir dermed rammet inn som viktige endringsaktører, men også som aktører som kan opprettholde eller har opprettholdt ulikheter.

Mange vil gjøre aktive grep for å bedre kjønnsbalansen, men etterspør også mer kunnskap om gode tiltak (Suboticki & Lagesen, 2022). Kunnskap blir i de fleste tiltakene også beskrevet som noe som skal komme i forveien av tiltak. En uheldig konsekvens av problemforståelsen om «mangel på kunnskap» kan dermed bli handlingslammelse. Forskning viser imidlertid at selve aktiviteten med å utvikle lokal problemforståelse, eller «kunnskaping», også er et tiltak som kan skape eierskap for likestillingsarbeid og utvikle kunnskap underveis i arbeidet (Sørensen mfl., 2019).

Kjønnsperspektivproblem. Manglende kjønnsperspektiv i UH-sektoren blir tydelig synlig ved at mange universiteter har tiltak rettet mot kjønnsperspektiv i utdanning og forskning (UiB, UiT, HVL, HINN, OsloMet, USN). Kjønnsutfordringer er dermed ikke bare knyttet til representasjon og ulike erfaringer i sektoren, men også det daglige praktiske forskning-

og undervisningsarbeidet. Noen få etterspør spesifikt mangfoldperspektiv (UiA, UiT), men kjønnsperspektivproblemet dominerer.

Denne typen perspektiv er i tråd med kjønnsintegreringsstrategien også etterspurt i rekruttering og ansettelsesprosesser og lederopplæring, men blir her presisert som et hensyn alle ansatte må ta. Det forblir i hovedsak uklart hva slike perspektiv skal innebære. Bare UiT har tiltak rettet mot pensumlister som indikerer at kunnskapsgrunnlaget for undervisning er skjevt. Konsekvensen av mangelen på presisering kan lede til at kjønnsperspektiv blir noe man sier man gjør, men som i praksis ikke blir aktivt integrert i utdanning og forskning.

Jobb-privatliv-problem. Et annet problemområde konstruert i noen av handlingsplanene er manglende tilrettelegging for kombinerings av karriere/jobb eller studie på den ene siden, og privatliv på den andre (UiT, NTNU, HVL). Det viser til mangel på tilrettelegging, fleksibilitet og forskjellsbehandling av personer i ulike livssituasjoner. Selv om dette problemet beskrives eksplisitt, og vi husker at dette også er det eneste likestillingsproblemet som beskrives i Langtidsplanen, så er det *ikke* noen konkrete løsninger for disse utfordringene.

Denne typen utfordringer blir i hovedsak problematisert som livsfaseproblematikk, dvs. en balansegang som er vanskelig å skape i spesifikke livsfaser. For eksempel familieliv med småbarn, men innramming åpner også opp for andre hensyn som alder. Det sies ikke eksplisitt at denne balansegangen er kjønnet. Ved å fokusere på balanse blir problemet med overbelastning i måten UH-sektorarbeidet blir organisert på, oversett. Litteraturen har for eksempel kritisert neoliberalisering av akademia og økende krav for «ideal-akademikeren» (Lund, 2015). Dette er ikke bare et problem i en etableringsfase, men kan også hindre valg av akademiske karrierer (Sørensen & Kristensen, 2022). En effekt er at det å kombinere jobb og privatliv gjøres til et individuelt problem, og dermed overses mer fundamentale problemer i organisering av arbeidsliv i UH-sektoren som grunnlag for tiltak.

Lønns- og ressursfordelingsproblem. Flere planer inkluderer like-lønns- og ressursfordelingstiltak som antyder at det er et problem med skjev fordeling av ressurser mellom kjønn (HVL, USN, UiA, BI). Fokuset er på likestilling mellom kvinner og menn, og ikke andre grupper. USN beskriver lønnsforskjeller som direkte brudd på loven: «Utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller grunnet brudd på likestillings- og diskrimineringsloven ved

lokale lønnsforhandlinger» (USN, s. 8). Likelønntiltak kan tolkes som en problematisering av ulikhetsbehandling og manglende håndheving av like-lønnsprinsippet i universitets- og høyskoleloven. Universiteter som har gjennomført en lønnsanalyse i sine årsrapporter (UiO, HVL, HINN, USN, BI), viser tilnærmet lik lønn, men at kvinner fortsatt i de fleste kategorier stillinger er lønnet lavere enn menn.

Ressursfordeling er bare problematisert ved UiB, som definerer tiltak hvor kvinner skal prioriteres i fordeling av strategiske forskningsressurser. Det som ikke problematiseres, er HR-prosedyrer for lønnsforhandlinger med ansatte som muliggjør en slik ulikhet, og dermed ikke hvordan slike ulikheter blir skapt i utgangspunktet.

Konklusjon

I dette kapittelet har vi sett nærmere på likestillingspolitikken ved hjelp av en analysestrategi innrettet mot å dekonstruere problemforståelser som ligger innebygget i politikk og handlingsplaner (Bacchi, 2009). Vi har vist at selv om representasjonsproblematisering dominerer på nasjonalt nivå, så er det større bredde og mer komplekse likestillingsforståelser som preger handlingsplaner på institusjonsnivå.

Det er ingen entydig begrepsbruk i likestillingspolitikken for UH-sektoren. Både «kjønnsbalanse», «likestilling», «mangfold» og «inkludering» brukes i målformuleringer. «Kjønnsbalanse» dominerer likevel som målsetting for strategier og handlingsplaner i sektoren. Kjønnsbalanse er også den hyppigst brukte indikatoren for likestillingstilstanden i sektoren. «Kjønnsbalanse» og «(kjønns)likestilling» brukes ofte om hverandre, som om de viser til det samme meningsinnholdet.

På handlingsplannivå er noen problemforståelser gjennomgående. For eksempel manglende likebehandling i rekrutterings- og ansettelsesprosesser, problemer med trakassering og mulighet for å kombinere arbeid med privatliv, manglende tilrettelegging for internasjonale studenter og ansatte eller personer med nedsatt funksjonsevne. Løsningene lokaliserer dermed problemene på ulike arenaer (f.eks. prosedyrer, utvalg, kunnskapsnivå, organisering) og blant ulike grupper (f.eks. kvinner, ledere, internasjonalt ansatte). Likestillingsforståelsene viser ikke bare til problemer med representasjon,

men settes også i sammenheng med likebehandling og likeverd. Handlingsplanene fremstår dermed som mer komplekse og sammensatte enn på overordnet politisk og strategisk nivå.

Det er likevel mange ting som ikke problematiseres, spesielt med hensyn til *hva* som skaper ulikheter eller forskjellsbehandling. Selv om det går an å hevde at hele likestillingspolitikken implisitt er en problematisering av makt, er det et påfallende fravær av eksplisitt problematisering av maktforhold i sektoren i strategier og handlingsplaner. UiA og UiO er de eneste universitetene som i handlingsplanene eksplisitt adresserer maktsymmetrier. Likevel er menn, i kraft av status som «den dominante kjønn», eller andre akser av privilegiering, ikke definert som en målgruppe for tiltak. Konsekvensen av dette er at mulige årsaker for kjønnsubalanse ikke forsvinner, og at ulikheter kommer til uttrykk på nye måter. Det kan også gi uttrykk for at UH-sektoren, og da spesielt administrasjon og ledelse, ikke er opptatt av likestilling (som verdi), men (bare) prøver å oppfylle krav og fremstå som politisk korrekte. På den andre siden kan det ufarliggjøre likestillingsarbeid og dermed skape mer tilslutning til å implementere tiltak som kan skape bedre forutsetninger for likestilling (se diskusjon Skjeie & Teigen, 2007; Holst, 2007),

I forlengelsen av dette er problemer knyttet til arbeidskultur og arbeidsmiljø i liten grad synliggjort. Det fremstår dermed som at likestilling forstått som likeverd og likebehandling er et problem primært i rekruttering og ansettelse, og ikke i arbeidshverdagen, med unntak av mulige utfordringer knyttet til fysisk tilgang og trakassering. Hvis vi sammenligner handlingsplanene med litteratur som forklarer kjønnsulikhet i akademia (se også Mangset mfl., og Moratti i denne boken), for eksempel smale kriterier for vurdering av forskningskvalitet eller eksellens, så tyder dette på at mange systemutfordringer blir oversett. Effekten kan da være at likestillingsarbeidet ikke fører til mer inkluderende og likestilt arbeidsmiljø.

Det kan også stilles spørsmål ved målgrupper som omfattes i handlingsplanene. Som Squires (2005) også viser i sin analyse av EUs likestillingspolitikk, åpner de ulike likestillingsforståelsene for en miks av tilnærminger: kategoripolitiske løsninger spesifikt rettet mot kvinner, og kjønnsintegrering (*gender mainstreaming*) hvor kjønnsperspektiv skal bli tatt hensyn til av alle. Det er på den andre siden ingen kategoripolitiske løsninger rettet mot menn, og behovet for integrering av mangfoldperspektiv blir bare tatt opp i et fåtall

handlingsplaner. Kjønn blir behandlet som en stabil kategori av menn og kvinner, mens mangfold blir beskrevet som en karakteristikk og i noen tilfeller grupper (f.eks. internasjonalt ansatte, etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne). Kategoriene er noenlunde i tråd med de nye føringene i likestillings- og diskrimineringslovverket (§ 1), men det er helt tydelig at noen aspekter som livssyn og sosial klasse blir oversett. En konsekvens av denne kategoriseringen av grupper er at man kan jobbe mer målrettet med konkrete problemer, men samtidig kan det overse mer strukturelle barrierer.

Til slutt er det viktig å påpeke at vi ikke har undersøkt hvordan politikken implementeres i det daglige likestillingsarbeidet ved de analyserte institusjonene, og i hvor stor grad det varierer mellom dem. Måten løsninger representeres i likestillingspolitikken (spesielt handlingsplanene), gir også et begrenset rom for utdyping, og den er alltid selektiv for å kunne bli implementert innenfor et bestemt tidsrom. Den lokale politikken indikerer likevel en problemforståelse som ikke er instrumentell. Det vil si at tiltakene ikke bare prøver å forbedre den representative kjønnsbalansen, men at de også problematiserer forhold knyttet til prosesser, relasjoner og normer i akademia. Dersom sektoren skal finne nye løsninger – nye tiltak – og mobilisere for endring, så vil vi hevde at det likevel er nødvendig å tydeliggjøre problemforståelser som grunnlag for strategier og handlingsplaner.

Referanser

- Bacchi, C. (1999). *Women, policy and politics. The Construction of Policy Problems*. Sage.
- Bacchi, C. (2009). *Analysing policy*. Pearson Higher Education.
- Beddoes, K. & Schimpf, C. (2018). What's wrong with fairness? How discourses in higher education literature support gender inequalities. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 39(1), 31–40.
- Bjartnes, K.S. & Sørensen, S.Ø. (2019). Likestillingsproblemer i integreringspolitikken. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(3), 198–212.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – Med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38.
- Danielsen, H., Larsen, E. & Winderen Owesen, I. (2013). *Norsk likestillingshistorie*. Fagbokforlaget.
- Flikke, J., Gullikstad, B., Kristensen, G.K., Lagesen, V.A. & Sørensen, S.Ø. (2021). *International diversity at NTNU. A qualitative study of the experiences of incoming researchers, management and administrative staff*.
- Fraser, N. (2009). *Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world* (Vol. 31). Columbia University Press.
- Norges forskningsråd (2020). *Universitets- og høyskolerapporten. Forskningsrådet og finansiering av forskning i UH-sektoren*. Forskningsrådet.
- Holst, C. (2007). Balansefeminismens begrensninger. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2, 5–20.
- Holst, C. (2013). Likestilling. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(2), 191–198.
- Holter, O.G. & Snickare, L. (2021). Trisyn – tre problemforståelser. I L. Snickare & O.G. Holter (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 239–265). Cappelen Damm Akademisk.
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). Seksuell trakassering – ikke et isolert problem. I L. Snickare & O.G. Holter (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 75–99). Cappelen Damm Akademisk.
- Lagesen, V.A. (2007). The strength of numbers: Strategies to include women into computer science. *Social Studies of Science*, 37(1), 67–92.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic – Gender, excellence and changing academia*. Aalto University.
- Rasmussen, S. & Tøndel, G. (2019). Kunnskapens skjeve kanter. Om telling, måling og matteuseffekter i akademia. I A. Tjora (Red.), *Universitetskamp* (s. 129–154). Spartacus.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom. Makt- og demokratiutredningen 1998–2003*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2005). Nødvendig – nyttig – rettfærdig? Likestillingsargumenter i offentlig debatt. *Kvinder, køn og forskning*. Nr. 4.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2007). Behov for balanse. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 4, 86–93.

- Squires, J. (2005). Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation. *Social politics: International studies in gender, state & society*, 12(3), 366–388.
- Suboticki, I. & Lagesen, V.A. (2022). Uncertain, collective and heroic leadership approaches to gender balance change among local leaders in academia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(4), 347–362.
- Suboticki, I., Lagesen, V.A. & Unander, T.E. (2021). En kartlegging og evaluering av tre kjønnsbalansetiltak ved NTNU. Startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram.
- Sørensen, S.Ø. & Kristensen, G.K. (2022). ‘Should i stay or should i go?’ How early career researchers imagine the (Im) possible future in academia. *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation: Living the Contradiction*, 124.
- Sørensen, S.Ø., Lagesen, V.A., Sørensen, K.H. & Kristensen, G.K. (2019). Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskaping. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 108–127.
- Sørensen, K.H. & Traweek, S. (2022). *Questing excellence in academia: A tale of two universities* (Vol. 1). Routledge.
- Sümer, S. (2020). *Gendered academic citizenship*. Springer International Publishing.
- Teelken, C. & Deem, R. (2013). All are equal, but some are more equal than others: Managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. *Comparative Education*, 49(4), 520–535.
- Teigen, M. (2003). *Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk*. Norway, ISF og Pax Forlag.
- Timmers, T.M., Willemsen, T.M., & Tijdens, K.G. (2010). Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education*, 59(6), 719–735.
- Thune, T. & Waagene, E. (2008). *Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning? En undersøkelse om kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler*.
- Verloo, M. (2005). Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 344–365
- Young, M. ([1958]2017). *The rise of the meritocracy*. Routledge.

Dokumenter

- Handelshøyskolen BI (2020). Diversity and Equality at BI – action plan 2020–2022.
- Handelshøyskolen BI (2021). Strategy 2025.
- Høgskolen i Innlandet (2020). Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020–2022.
- Høgskolen i Innlandet (2021). Strategi 2021–2026.
- Høgskulen på Vestlandet (2020). Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020–2023.
- Høgskulen på Vestlandet (2019). Strategy 2019–2023.
- Norges forskningsråd (2017). Programplan 2017–2022. Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE.
- Norges forskningsråd (2019). Policy for kjønnbalanse og kjønnsperspektiv i forskning.
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU (2018). NTNUs Handlingsplan for likestilling og mangfold 2018–2021.
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU (2018). Strategi 2018–2025.
- OsloMet – storbyuniversitetet (2020). Handlingsplan for mangfold 2020–2023.
- OsloMet – storbyuniversitetet (2020). Strategi 2024. Ny viten – ny praksis.
- Stortinget (2019). *Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2019–2028* (Meld. St. 4).
- Universitetet i Agder (2021). Likestilling, inkludering og mangfold – Handlingsplan for UiA 2021–2024.
- Universitetet i Agder (2021). Strategi 2021–2024.
- Universitetet i Bergen (2017). Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017–2022.
- Universitetet i Bergen (2019). HAV, LIV, SAMFUNN. Strategi 2019–2022.
- Universitetet i Oslo (2021). Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering, 2021–2024.
- Universitetet i Oslo (2018). Strategi 2030.
- Universitetet i Sørøst-Norge (2017). Handlingsplan for likestilling og inkludering 2017–2021.
- Universitetet i Sørøst-Norge (2022). Strategi 2022–2026.
- Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (2020). Likestilling, mangfold og inkludering. Handlingsplan for 2020–2022.
- Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (2020). UiT's strategy towards 2022.