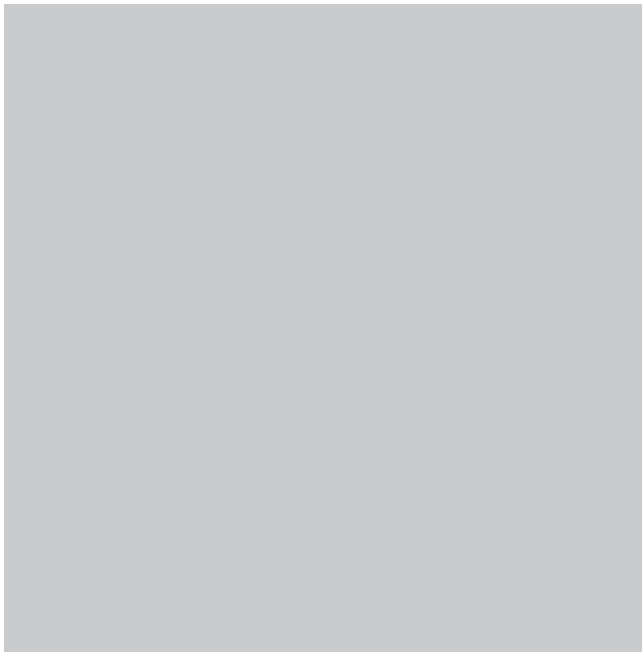


# HÅNDBOK FOR LOKALT LIKESTILLINGSARBEID

## - FOR BEDRE KJØNNSLIKESTILLING I VITENSKAPELIGE STILLINGER



NHH



Datert 08.12.2022



## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>INNLEDNING</b> .....	<b>2</b>
<b>REKRUTTERING</b> .....	<b>3</b>
1. Planlegging .....	3
2. Utforming av stillingsannonser .....	4
3. Intervjuet.....	4
4. Vurderingen .....	5
<b>ANDRE TILTAK</b> .....	<b>5</b>
5. Enkelttiltak.....	5
6. Strukturelle tiltak .....	6
i)  Forskningsstrategiske tiltak.....	6
ii) Ledelse og organisatoriske tiltak.....	7
<b>LIKESTILLING OG KJØNNSPERSPEKTIVER I FORSKNINGSRPOSJEKTER</b> .....	<b>8</b>
7  Generelt.....	8
8  Hvordan kan kjønnsperspektiver og likestilling gjøres relevant i et forskningsprosjekt?.....	9
i)  Representasjon og medvirkning: .....	9
ii) Ressursfordeling.....	10
iii) Konsekvenser .....	10
<b>NOEN ARGUMENTER FOR LIKESTILLING OG BEDRE KJØNNBALANSE</b> .....	<b>11</b>

## INNLEDNING

NHH skal bli bedre på likestilling. Andelen kvinner i vitenskapelige stillinger ved NHH varierer i dag fra 17 % til 46 % i de ulike stillingskategoriene. Dagens kjønnsbalanse representerer en viktig strategisk utfordring for NHH. Arbeidet for å bedre kjønnsbalansen er inkorporert i høyskolens kjerneaktiviteter, med en solid forankring på styre- og ledelsesnivå.

Arbeid med bedre kjønnsbalanse er en kompleks problemstilling. Det er verken en årsak til kjønnsbalansen, eller ett tiltak alene som kan løser utfordringene. Utfordringene er sammensatte og varierer avhengig av institutt, fagområde og nivå.

«Handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger» (pr. 01.01.2023) skisserer NHHs strategi og plan for arbeidet for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. Arbeidet med kjønnslikestilling er et lederansvar på alle nivå.

Formålet med denne håndboken er å gi noen konkrete tips til praktisk likestillingsarbeid på instituttene. Instituttlederene er ansvarlige for at arbeidet integreres og forankres i fagmiljøet og har ansvar for at målene nås innen sine fagområder. Ansvaret innebærer å:

- aktivt fremme forståelse for at NHH når sine mål for likestilling,
- aktivt arbeide for å oppnå måltall som settes for kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger,
- aktivt delta og bidra i NHHs overordnede, koordinerte likestillingsarbeid,
- bistå årlig ved utarbeiding av «Statusrapport for handlingsplan for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger», herunder å legge fram likestillingsregnskap som viser i hvilken grad det ved prioritering av forskningsressurser er tatt likestillingshensyn, og i hvilken grad likestillingsmidler er benyttet i tråd med målene i handlingsplanen.

Instituttleder er likestillingsansvarlig ved sitt institutt og utgjør sammen med NHHs sentrale likestillingsrådgiver og prorektor for fagressurser likestillingsteamet ved NHH.

Likestillingsteamet skal være pådriver og inspirator ved å bidra til strategiske diskusjoner og målsettinger, samt koordinering av likestillingsarbeidet ved NHH. Teamet skal holde seg kjent med

praksis innen UH-sektoren generelt og på NHH spesielt, og har det overordnede ansvaret for implementering av handlingsplanen, med særlig ansvar for de årlige likestillingsseminarene, for lederopplæring og opplæring av nye medarbeidere, utforming av likestillingsstøtte og informasjon om likestilling. Teamet går årlig gjennom budsjett og regnskap for likestillingsmidler.

Håndboken presenterer på den ene siden en meny av konkrete tiltak som kan supplere overordnede tiltak i handlingsplan, og gir på den annen side innspill og spørsmål som kan bidra til refleksjon i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen. Først og fremst er det et håp at håndboken bidrar til diskusjoner og økt oppmerksomhet rundt arbeidet for bedre kjønnslikestilling i vitenskapelige stillinger.

## REKRUTTERING

Nyansettelser i faste eller midlertidige stillinger skjer normalt ved utlysning og påfølgende ansettelsesprosess. I enkelte tilfeller brukes ansettelse uten kunngjøring. Vi stiller her spørsmål ved bevisste og ubevisste forhold i ansettelsesprosessen som kan ha betydning for i hvilken grad en lykkes i å rekruttere flere kvinner.

### 1. Planlegging <sup>1</sup>

- a) Hvordan bør stillingen defineres? Hvilke kvalifikasjoner/kompetanse er viktige? Kan kvalifikasjonene defineres tydelig, konkret og åpent? Hvem bør delta i disse vurderingene?
- b) En (topp)stilling som blir ledig lyses ikke automatisk ut innen samme område. Kan likestilling brukes som ett kriterium ved vurdering av om stillingen bør lyses ut innen et annet område?
- c) Kan ansettelse i flere stillinger samtidig være relevant? Har instituttet en aktiv policy på å etablere forskergrupper? Kan utlysninger sees i sammenheng med dette? Vil fokus på forskergrupper kunne påvirke andel kvinnelige søkere? <sup>2</sup>
- d) Kan ansettelse uten kunngjøring være aktuelt i et likestillingsperspektiv? Ansettelse uten kunngjøring kan brukes som tiltak for rekruttering av kvinner.
- e) Bør aktuelle kandidater tipses om at en stillingsutlysning er nært forestående? Kan personlige kontakter, lete- og finne-komiteer, kvinnenettverk el.l. være til hjelp i arbeidet med å kartlegge mulige kandidater?
- f) Finnes det interne kandidater?
  - a. Kan man be om informasjon om hvorvidt det finnes kvalifiserte, mulige kvinnelige søkere samtidig med forslag til utlysningstekst/stillingsomtale?
  - b. Kan kunnskap om at det finnes kvalifiserte kvinner brukes som ett kriterium ved valg av stillingsnivå ved utlysning, professorater / førsteamanuenser / innstegsstillinger?
- g) Kan internasjonal rekruttering brukes i et kjønnsperspektiv?
- h) Når bør stillingen lyses ut?

---

<sup>1</sup> Deler av disse tipsene er hentet fra: The Chronicle of Higher Education, A Message to Hiring Committees, som anbefales til videre lesning.

<sup>2</sup> Ifølge en NIFU STEP-rapport er et kjennetegn ved miljøer som har lykkes med å rekruttere kvinner til forskningen enten at forskningsmiljøet er nyopprettet eller at det i en periode har blitt tilført flere stillinger til forskningsmiljøet.

- i) Hvilke(n) strategi bør en velge mht valg av rekrutteringskanaler og markedsføring?

## 2. Utforming av stillingsannonser

- a) Hvordan bør selve utlysningsteksten utformes? Hvilken informasjon og hvilke dokumenter må søkere sende inn?
- b) Er språket i stillingsutlysingen tilpasset målgruppen? Et tips er å være oppmerksom på at menn ofte tiltrekkes av et konkurranseorientert språk, mens det motsatte ofte er tilfelle for kvinner.
- c) Er kravene til kvalifikasjoner og kompetanse realistiske? En del undersøkelser viser at omfattende og urealistiske kvalifikasjonskrav kan medføre at kvalifiserte kvinner ikke søker.
- d) Er valg av stillingsnivå ved utlysning/tilsetting vurdert i et kjønnsperspektiv? Bruk av postdoktorstillinger og førsteamanuensisstillinger kan være nyttige tiltak for rekruttering og kvalifisering av kvinnelige forskere, ettersom generasjonsskiftet bidrar med et godt rekrutteringsgrunnlag blant kvinner.
- e) Er det relevant å gjøre bruk av muligheten til å åpne for midlertidig tilsetting for kvalifisering, jfr. UH-lovens § 6-5?
- f) Kan graden av spissing vs. åpen utlysning i utlysningsteksten påvirke søknadsmassen i et kjønnsperspektiv.<sup>3</sup>
- g) Skal potensiale hos søkerne vektlegges? (kan favorisere yngre søkere).
- h) Er det relevant å bare be etter et utvalg av publiserte artikler? Dette vil generelt kunne bidra til å sette søkelys på potensial hos søkerne. Kravet om ”produksjon i relasjon til tid” slår spesielt uheldig ut for ansatte med omsorgsansvar for små barn.
- i) Er det mulig å sette kontaktpersoner av begge kjønn i stillingsannonser?
- j) Det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke ved utlysning av stillinger. Skriv gjerne at kvinner vil bli foretrukket under ellers like vilkår. Alternativt kan det i utlysningsteksten stå at høyskolen sikter mot en god kjønnsbalanse og prioriterer dette høyt.
- k) Ved internasjonal rekruttering bør de gode velferdsordningene i Norge fremheves.

## 3. Intervjuet

- a) Før intervjuet bør kandidatene få så mye informasjon som mulig. Relevant informasjon kan f.eks. være informasjon om hvem vil delta på intervjuet, hvor intervjuet skal foregå, om og eventuelt hva kandidatene bør ta med seg, hvor lenge intervjuet varer mv. Jo mer en kandidat vet om intervjuet, jo bedre kan kandidaten forberede seg. Før kandidaten kommer bør alle som skal delta på intervjuet få utdelt kopier av innsendte dokumenter.
- b) Det anbefales at alle kvalifiserte kvinner kalles inn til intervju og prøveforelesning.

---

<sup>3</sup> Jfr. blant annet NIFU STEP-rapporten ”I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling” der det gjøres rede for at generelle, altså lite spesifikke utlysninger, av faste stillinger blir vurdert som det mest gunstige for kvinnelige søkere, ettersom disse utlysningene vanskeligere kan skreddersys etter hva en internt, ofte mannlig, kandidat har forsket på.

- c) Er det mulig at både menn og kvinner deltar i intervjusituasjonen?
- d) Vær bevisst på kjønnsforskjeller i presentasjon og vurderinger - både hos intervjukandidatene og blant intervjuerne.
- e) Spørsmål knyttet til hva partneren gjør, hvordan de vil håndtere evt. barnepass, mv., bør unngås.
- f) Selg stillingen og NHH! Ved internasjonal rekruttering bør de gode velferdsordningene i Norge fremheves.

#### 4. Vurderingen

- a) Vær bevisst på at uformelle invitasjoner oftere deles ut til menn enn til kvinner.
- b) Referanseinnhenting - forbered og vurder spørsmålene og svarene/informasjonen i et kjønnsperspektiv.
- c) Vær bevisst på kjønnsforskjeller i presentasjon og vurderinger - både hos mulige kandidater og de som vurderer - sakkyndig vurdering, kurs- og undervisningsevaluering, referanseinnhenting m.m.

#### ANDRE TILTAK

Vi skiller mellom enkelttiltak og strukturelle tiltak. *Enkelttiltak* er avgrenset i tid og rom, kan skape debatt og økt bevissthet om likestillingsproblematikk samt skape ringvirkninger. Enkeltvedtak har den fordel at de er presise i forhold til den problemstilling de er rettet mot. De *strukturelle* tiltakene har som mål å gjøre likestillingsarbeidet til en del av den daglige driften - i forskning, undervisning og formidling - i institusjonen.

#### 5. Enkelttiltak

- a) *Tilsetting uten kunngjøring*: Denne metoden har blitt brukt i mange år for å rekruttere professorer, særlig professor II, men da har det ofte vært menn som har blitt kallet. Institusjonene som har begynt å bruke dette virkemiddelet i likestillingsarbeidet understreker at faglig dyktighet fremdeles er et avgjørende kriterium, men at man nå ser spesielt etter dyktige kvinnelige kandidater. Tiltaket er målrettet og statushevende.
- b) *Tilsette i og aktivt bruke tilsatte i bistillinger* - både menn og kvinner. Undervisning, forskning, nettverk, mentoraktivitet m.m.
- c) *Tilrettelegging for kvalifisering for ansatte i faste stillinger*: Frikjøpsordninger, organisering av undervisningen, arbeidstidsorganisering, bruk av forskningsterminer, forskningsopphold i utlandet m.m. er målrettede tiltak for videre kvalifisering. Eventuelle lokale ordninger supplerer sentrale ordninger for forskningstermin, finansiering av faste-/innstegsstillinger, årlig annuum mm jfr. handlingsplanen.
- d) *Tilrettelegging for rekruttering til og for kvalifisering av ansatte i midlertidige stillinger*:
  - a. Kortvarige (2 til 6 måneders) ansettelsesforhold som studentassistenter på bachelornivå
  - b. Stipend og/eller kortvarige ansettelsesforhold (2 til 6 måneders) som studentassistenter på masternivå

for å motivere og inspirere, og med hensyn til å søke opptak til master- og doktorgradsprogram.

- e) *Ressurstildeling*: Kvinnelige forskere gis økte muligheter til faglige reiser, tilbud om timebetalt forskningsassistanse og lignende, i form av tilskudd. Den sentrale ordningen med årlig annuum og reglene i fondsreglementet kommer i tillegg til, men erstatter ikke eventuelle lokale tiltak.
- f) *Startpakke*: Gi en startpakke bestående av drifts- og utstyrsmidler, lønnsmidler til forskningsassistent eller lignende for å gjøre etableringsfasen for nyansatte kvinner i vitenskapelige stillinger enklere. Eventuelle lokale ordninger supplerer den sentrale ordningen med årlig annuum for kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger.
- g) *Kurs, kompetanseheving*: Kvinner i vitenskapelige stillinger prioriteres ved deltakelse på mediekurs, formidlingskurs, kurs i forskningsledelse, lederutviklingskurs og tilbud om språkvask.
- h) *Kompensering for komitéarbeid*: Kompensere for merbelastning kvinner har i forbindelse med komitéarbeid og lignende. Legge vekt på at kvinner skal få nok tid til egen forskning ved utarbeidelse av arbeidsplaner. Se også Handlingsplanen punkt 4.1 og 4.3

## 6. Strukturelle tiltak

Ett premiss for å lykkes med likestillingsarbeidet er at ansvaret forankres og utgår fra den sentrale faglige toppledelsen og fra instituttledelsen. Strukturelle tiltak kan deles inn i *forskningsstrategiske tiltak* og *Ledelse og organisatoriske tiltak*. En del tiltak vil kunne vurderes i begge kategorier.

### i) *Forskningsstrategiske tiltak*

Forskningsstrategiske tiltak kan være stimulerende både for forskningsmiljøet generelt, og for kvinner spesielt. I et likestillingsperspektiv er dette sentralt fordi dårlig forskningsmiljø regnes som en vesentlig grunn til at kvinner forlater akademien. Noen tiltak:

- a) *Forskningsgrupper og fag-/ forskningsmiljø, kollektive forskningsprosjekter*: Forskningsgrupper virker stimulerende for forskningsmiljøet. I et likestillingsperspektiv er dette sentralt fordi dårlig forskningsmiljø regnes som en vesentlig grunn til at kvinner forlater akademien. En annen barriere for kvinner er at de ikke i like stor grad som menn deltar i meritterende nettverk – dette styrkes betraktelig ved deltakelse i forskningsgrupper<sup>4</sup>. Ved ledige lønnsrammer er ansettelse i flere stillinger samtidig (såkalt ”blokktilsetting”) relevant å vurdere i denne sammenheng.
- b) *Støtte til/tilrettelegge for nettverk*. Kvinner deltar ikke i like stor grad som menn i meritterende nettverk. Eventuelle lokale ordninger supplerer sentrale tiltak under punkt 4.1 i Handlingsplanen.

---

<sup>4</sup> Undersøkelser har vist at heterogent sammensatte forskningsgrupper er mer robuste enn homogene grupper (se bl.a. *The Scientist* November 7, 2005 og *Science* vol 309, 2005). Dette skyldes blant annet at når forskningsgrupper tilføres personer med ulike bakgrunn gis det en større mulighet for et bredere forskningsperspektiv. Kreativitet og nyskaping sikres bedre når forskningsgruppene er sammensatt av et mangfold av personer. Undersøkelser viser også at etablering av forskningsgrupper øker gjennomstrømningen av Phd-kandidater og at det øker publiseringshyppigheten – særlig for kvinner.

- c) *Mentorprogram* eller karriereutviklingsprogram for kvinnelige stipendiater, postdoktorer og førsteamanuenser. Eventuelle lokale ordninger supplerer sentrale tiltak under punkt 4.3 i Handlingsplanen.
- d) *Medarbeidersamtaler og karriereplaner*: I medarbeidersamtalene er kvalifisering og kvalifiseringstiltak et obligatorisk tema, herunder kartlegging av ansattes ambisjoner og arbeidsoppgaver og avtale om videre kvalifisering. Ledelsen bør ha et aktivt forhold til fordelingen av administrative arbeidsoppgaver blant de ansatte, samt i hvilken grad de ulike arbeidstakerne har oppgaver som er meritterende. (jfr. statistikkpunktet under.) Ledelsen bør også oppmuntre kvinnelige forskere i mellomstillinger til å kvalifisere seg gjennom vitenskapelig publisering, forskningsopphold ved relevante institusjoner innenlands og utenlands, og introdusere dem for faglige nettverk. Deltakelse i mentorordninger bør tilrettelegges. Eventuelle lokale ordninger supplerer punkt 4.3 i Handlingsplanen, jfr. også rutine for tilrettelegging for kvalifisering og opprykk.
- e) *Arbeidsdeling*: Være bevisst på at kvinner tildeles arbeidsoppgaver som gir kompetanseutvikling, er meritterende, og som teller ved stillingsopptrykk. Kvinner bør dessuten innlemmes i det fagstrategiske arbeid ved institusjonen som helhet og ved det enkelte institutt, for slik å sikre at kvinnelige forskeres forskningsinteresser blir tatt hensyn til. Kjønnstatistikk i relasjon til undervisning, veiledning og publisering kan blant annet brukes som grunnlag for arbeidsdeling, jfr. statistikkpunktet under.
- f) *Bevisst prioritering av forskningstema/forskningsperspektiv der det finnes kvinnelige rekrutter*.
- g) *Representasjon*: Kvinner, spesielt i toppstillinger, oppfordres til å representere fag og institutt utad, og i offentlige sammenhenger. Sammensetningen av styrer, råd og utvalg skal sikre menn og kvinner lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser. Betydningen av kvinnelige rollemodeller vektlegges.
- h) *Statistikk*: Likestillingsrapportering er et styringsverktøy i institusjonen. Forskjeller mellom kjønnene avsløres ofte gjennom statistikker med et kjønnsperspektiv. Relevant statistikk er blant annet statistikk om søkermasser, ansatte i vitenskapelige stillinger fordelt på fag, fordeling av midler til prosjekter og fagmiljøer, lønnsstatistikker, statistikk knyttet til undervisning, veiledning, publisering m.m..

## **ii) Ledelse og organisatoriske tiltak**

- a) *Strategisk planarbeid*: Hovedelementene i likestillingssatsingen må inkorporeres i enhetenes strategiske planarbeid. Planene må være konkrete, og resultater bør evalueres.
- b) *Strategier, planer og rapporter*: Integrering av kjønn som faktor i alle strategier og planer, med årlige rapporteringer på *måltall, virkemidler og oppnådde resultater*. Planene må være konkrete. Det er også viktig at nye satsinger og prosjekter vurderes i forhold til målene for likestilling.
- c) *Integrering og forankring av likestillingsarbeidet i fagmiljøet*: Har ledergruppen satt likestilling på dagsorden? Er likestilling tema på strategimøter og andre møter? Er likestilling tema ved mottak av nyansatte på instituttet? Egen likestillingsplan på instituttet kan vurderes.
- d) *Lederopplæring*: Likestillingsarbeidet må drives fram av ledelsen på ulike nivå, derfor må også ledelsen ha kompetanse på dette området. Dette gjelder også for ledere av forskningsprosjekter og forskningsgrupper. Slik kompetanse kan etterspørres ved ansettelse/valg og inngå som kriterium ved evaluering.

- e) *Representativitet og innflytelse*: Sammensetningen av styrer, råd og utvalg skal sikre menn og kvinner lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser.
- f) *Rollemodeller*: Har instituttet en bevisst strategi mht. kvinnelige rollemodeller?
- Utnytter instituttet alle muligheter for tilsetting av kvinner i bistillinger?
  - Hvordan benyttes kvinnelige vitenskapelige i undervisningen?
- g) *Moderat kvotering*: Bestemmelsene er nedfelt i Hovedavtalen i staten og lyder: «Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes». «Det kjønn er underrepresentert som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe.»
- h) *Internasjonalt samarbeid*: Benytte og utvikle internasjonale forskningskontakter for å bedre kjønnsbalansen i faste stillinger, bistillinger, gjesteprofessorat og komiteer. Dette kan gjøres gjennom å oppfordre fagmiljøene til å tilsette kvinnelige II-ere, kalle inn kvinner som gjesteforskere og bruke utenlandske kvinnelige forskere i komitéarbeid.
- i) *Rekruttering til master- og doktorgradsprogram*: I hvilken grad motiverer og inspirerer instituttet kandidater til å søke opptak til master- og doktorgradsprogram?
- j) *Kjønnstesting av budsjetter*: Kjønnstesting av budsjetter (også kalt likestillingsvurdering av budsjetter) går ut på at man følger opp politiske målsetninger på likestillingsfeltet innenfor budsjetterings- og rapporteringsarbeidet. Man går inn i budsjettene og analyserer de ulike bevilgningene ut fra hvordan midlene faktisk fordeler seg mellom menn og kvinner i forhold til for eksempel faglige satsinger, midler til forskning og fagmiljøer.
- k) *En aktiv og bevisst lønnspolitikk*.
- l) *Miljø, verdsettelse m.m.* - Tiltak som kvinnesdag, kvinnemiddag, oppmerksomhet og synliggjøring.
- m) *Avgi en årlig likestillingsrapport til styret*. Dette vil innebære en konkret oppfølging av kravet i handlingsplan for likestilling og lovpålagte krav om at likestilling skal integreres i instituttens strategier, plan og rapporter, herunder at instituttene skal foreta en årlig gjennomgang av status for nytilsetninger ved instituttet.

## LIKESTILLING OG KJØNNSPERSPEKTIVER I FORSKNINGSRPOSJEKTER

### 7 Generelt

Kjønn som *perspektiv* handler om at biologisk og sosialt kjønn reflekteres i forskningens *innhold*. Et økende antall studier viser at mangfold, inkludert kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver, bidrar til økt vitenskapelig kvalitet og samfunnsmessig relevans. Horisont Europa krever at alle offentlige institusjoner som søker om forskningsmidler fra EU har en handlingsplan for likestilling før de får midler. Forskningsrådet har innført kjønnsperspektiv i forskningen som et obligatorisk kriterium i søknadsvurderingen.

Det kan umiddelbart være vanskelig å få øye på kjønnsperspektivet i et prosjekt. Avhengig av prosjektets omfang og bredde kan det også hende at et slikt perspektiv ikke er relevant i sammenhengen. Likevel finner en ofte at det faktisk er kjønnsperspektiver i mange forskningsproblemer. Noen referanser:



- Norges Forskningsråd: <https://www.forskningsradet.no/forskningspolitisk-radgivning/kjonnbalanse-og-kjonnsperspektiver/>
- Gendered Innovations: <http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>
- Kilden Kjønnsforskning: Håndbok: «Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler fra tverrfaglige forskningsområder.»: se <http://kjonnforskning.no/nb/integrering-av-kjonnsperspektiver-i-forskning>
- Nordisk Ministerråd, Prosjekter i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Kontakt: Nordisk Ministerråd for likestilling (MR-JÅM): <https://www.norden.org/no/publication/prosjekter-i-et-kjonn-og-likestillingsperspektiv>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016):
  - *Integrating gender equality into academia and research organizations: Analytical paper.*
  - [Gender Equality in academia and research – GEAR tool.](#)
  - *Roadmap to Gender Equality Plans in research and higher education institutions: [a short guide / Success factors and common obstacles.](#)*

## 8 Hvordan kan kjønnsperspektiver og likestilling gjøres relevant i et forskningsprosjekt?

Kjønnsperspektiver i forskning gir bedre forskningskvalitet på en rekke områder. [NFR](#) og [EU/Horisont Europe](#) vektlegger kjønnsperspektiv i sine søknadsvurderinger. Her er store muligheter og utfordringer for forskningsmiljøene. NHH arbeider med å styrke integreringen av kjønnsperspektiver i forskningen. NHH-ansatte kan få bistand fra Forskningsadministrativ avdeling.

Søknader om eksternfinansierte forskningsprosjekter blir også vurdert ut fra kjønnsbalansen i styring og utførelse av prosjektet, f.eks. prosjektledelse, prosjektgruppen, styringsgrupper og referansegrupper.

I vurderingen av et prosjekts relevans for kjønn og likestilling er det tre anbefalte perspektiv<sup>5</sup>: Representasjon og medvirkning, ressursfordeling og konsekvenser.

### ***i) Representasjon og medvirkning:***

Representasjon og medvirkning gjelder i alle faser og på alle nivå i prosjektet. *Hvem* er et stikkord i denne sammenhengen: Man bør tenke gjennom hvem som påvirker og hvem som blir påvirket, hvem som tar beslutninger og hvem disse får konsekvenser for, hvem deltar i styring og gjennomføring av prosjektet mv. En klargjøring av prosjektets hensikt kan også bidra til å avdekke en kjønnsdimensjon.

Det bør gis informasjon om kvinners og menns representasjon blant annet i:

- ✓ Prosjektledelsen

---

<sup>5</sup> Kilde: Nordisk Ministerråd, Prosjekter i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Kontakt: Nordisk Ministerråd for likestilling (MR-JÅM): <https://www.norden.org/no/publication/prosjekter-i-et-kjonn-og-likestillingsperspektiv>

- ✓ Prosjektgruppen
- ✓ Styringsgruppen
- ✓ Referansegrupper

Når en skal vurdere kjønnes representasjon og medvirkning i prosjektet, kan det være til hjelp å reflektere over disse spørsmålene:

- ✓ Hvem tok initiativet og hvem formulerte målsettingene?
- ✓ Hvordan rekrutteres/velges personer i de ulike posisjoner?
- ✓ Hvilke kvalifikasjoner, kompetanse og egenskaper letes det etter hos de som skal ha ulike oppgaver, posisjoner og roller?
- ✓ Benyttes det kriterier for utvelgelse av personer til posisjoner og oppgaver i prosjektet? I så fall, gir kriteriene muligheter og/eller begrensinger for en kjønnsmessig balansert representasjon?
- ✓ Er kjønn av betydning når personer i prosjektet skal velges ut?
- ✓ Er det systematiske forskjeller mellom kvinner og menn i prosjektet med hensyn til alder, status, kompetanse, prioriteringer, innflytelse, behov og ønsker? I så fall, kan det gjøres noe for å jevne ut disse uten å forringe prosjektets kvalitet og gjennomføring?

## **ii) Ressursfordeling**

Ressurser i et prosjekt kan defineres på flere måter, og ikke alt er like målbart. Først og fremst dreier det seg om penger, arbeidskraft, kompetanse, tid, fasiliteter og utstyr. Penger og pengeverdien av utstyr og tid som er til rådighet er enkle faktorer å kvantifisere. Det er vanskeligere å vurdere den kvalitetsmessige verdien av de ressursene prosjektet representerer, og hvordan denne fordeles seg mellom kvinner og menn. I arbeidet med å vurdere ressursfordelingen kan det være til hjelp å reflektere over disse spørsmålene:

- ✓ Hvem utfører de ulike oppgavene, hvem har fagkompetansen og hvem har tilgang til denne?
- ✓ Hvem har tilgang til og kan gjøre bruk av ressursene i prosjektet? Hvordan foretas fordelingen av tilmålte ressurser?

## **iii) Konsekvenser**

Et prosjekt, plan eller tiltak kan ha flere sider ved seg som har kjønns- og likestillingsmessige konsekvenser. I vurderingen av et prosjekts kjønns- og likestillingsmessige konsekvenser kan det reflekteres rundt hvorvidt prosjektet kan ha konsekvenser for mennesker, om disse vil være ulike for kvinner og menn og i tilfelle hvordan.

Det kan umiddelbart være vanskelig å få øye på kjønnsperspektivet. Avhengig av prosjektets omfang og bredde kan det også hende at et slikt perspektiv blir irrelevant i sammenheng. Når du skal vurdere prosjektets relevans i et kjønns- og likestillingsmessig perspektiv, kan en vurdering av disse faktorene være av betydning:

- ✓ Utfordringene som prosjektet skal bidra til å løse, eventuelt forbedre prosjektets uttalte målsetting
- ✓ Prosjektets påvirkning på aktørers handlinger og beslutninger
- ✓ Finnes det ureflekterte forestillinger om kjønn i prosjektets premisser eller teoretiske antakelser?

## NOEN ARGUMENTER FOR LIKESTILLING OG BEDRE KJØNNSBALANSE

- ✓ **Rettferd:** Likestilling er et spørsmål om rettferdighet. Kvinner og menn må gis like muligheter til å delta i forskersamfunnet.
- ✓ **Demokrati og troverdighet:** I St.meld. nr. 20, Vilje til forskning pekes det på at forskning spiller en viktig rolle som grunnlag for politikkutvikling og forvaltning, bidrar til en mer kritisk og åpen samfunnsdebatt og at forskningsbasert kunnskap gir bedre beslutningsgrunnlag. For å sikre et velfungerende demokrati må kvinner delta på like fot med menn i forskning.
- ✓ **Forbilde:** Kvinner i staben gir positive signaler til studenter. Kvinnelige forskere virker som modeller for potensielle forskerrekutter og nye (yngre) forskere.
- ✓ **Forskningsrelevans:** Forskning av høy kvalitet og relevans er avhengig av forskningsmiljøenes evne til å stille de «rette» spørsmålene og vurdere flere mulige løsninger. Dette sikres best i et miljø som gir rom for ulike typer mennesker med ulike perspektiver, interesser og erfaringer og evne til faglig samarbeid. Bedre kjønnsbalanse og bruk av kjønnsperspektiver vil føre til at forskningsinstitusjonene i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen, noe som vil gi styrket troverdighet.
- ✓ **Forskningskvalitet:** Økt rekruttering av kvinner til forskning vil gi økte kunnskapsressurser, bidra til kvalitet i kunnskapsproduksjonen og gjøre sektoren mer robust og konkurransedyktig. Studier kan tyde på at heterogent sammensatte forskningsgrupper er mer robuste og mer nyskapende enn homogene grupper.
- ✓ **Forskningsledelse:** Det stilles økte krav om god forskningsledelse. Faglige lederposisjoner gir stor innflytelse over forskningen og er viktig for utvikling av kvalitet. Opplæring til faglige lederposisjoner må sikres for kvinner på lik linje med menn.
- ✓ **Arbeidsmiljøet:** Jevn kjønnsbalanse tilfører fagmiljøene et bedre kollegialt miljø og større trivsel.
- ✓ **Kompetanse- og konkurransemessig utfordring:** Kvinner utgjør 50% av den talentbasen vi konkurrerer om når det gjelder studenter og faglige rekrutter. Skjevrekutteringen innebærer tap av talenter. Utfordringen er å sette NHH og fagmiljøene i stand til å konkurrere om dyktige kvinner.