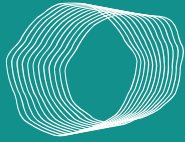




CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

Betydningen av aktivt likestillingsarbeid for å fremme likestilling og mangfold i akademia

NORDICORE



Kjønnbalanse i akademia

NORDICORE, vårt nordiske forskningssenter, forsker på utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og likestilling innen akademia, forskning og innovasjon.

→ [Om NORDICORE](#)

NORDICOREs to formål

- Å utforske prosesser i akademia med konsekvenser for kjønnsbalanse og mangfold
- Å forstå akademiske karrierer i et bredere arbeidsmarkeds- perspektiv

NORDICORE

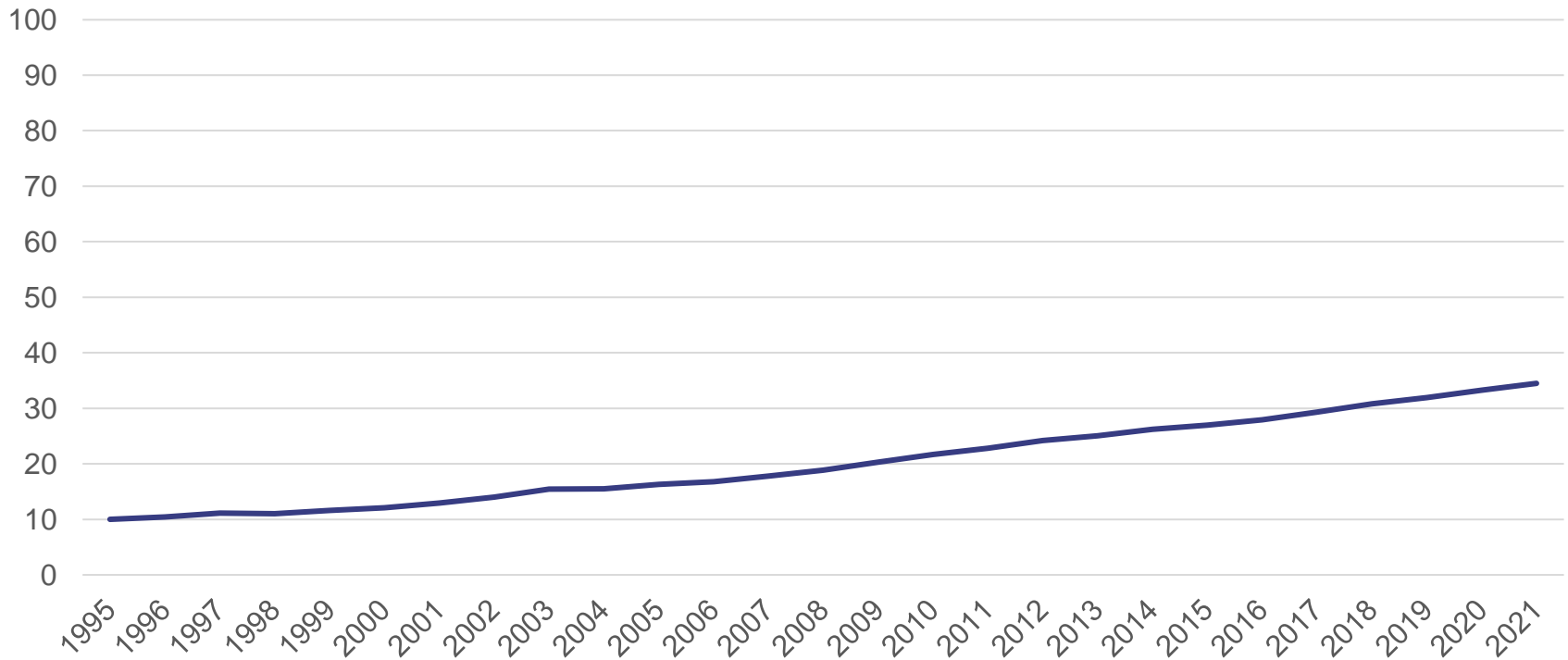


Kjønnsbalanse i akademia

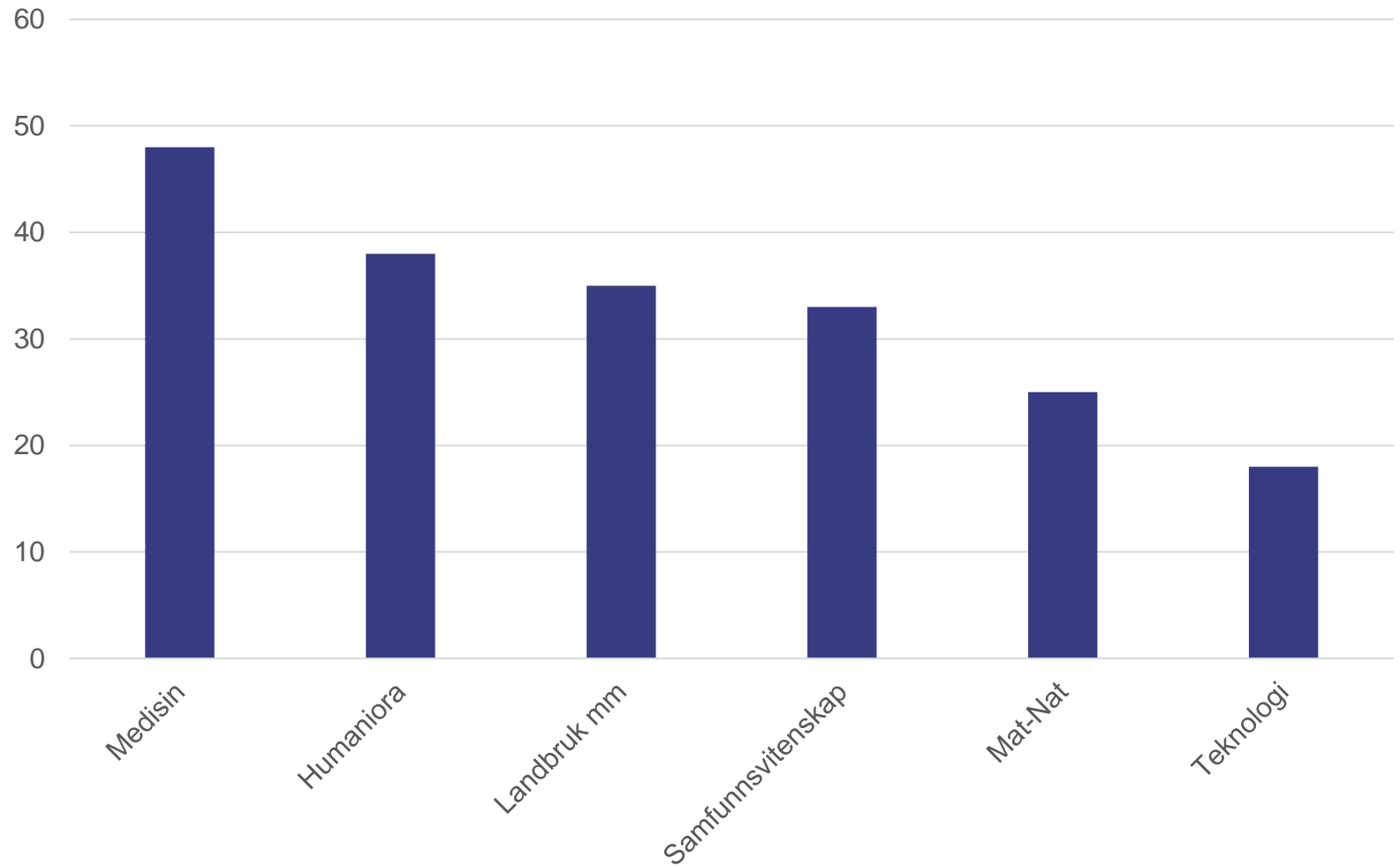
NORDICORE, vårt nordiske forskningssenter, forsker på utfordringer knyttet til kjønnsbalanse og likestilling innen akademia, forskning og innovasjon.

→ Om NORDICORE

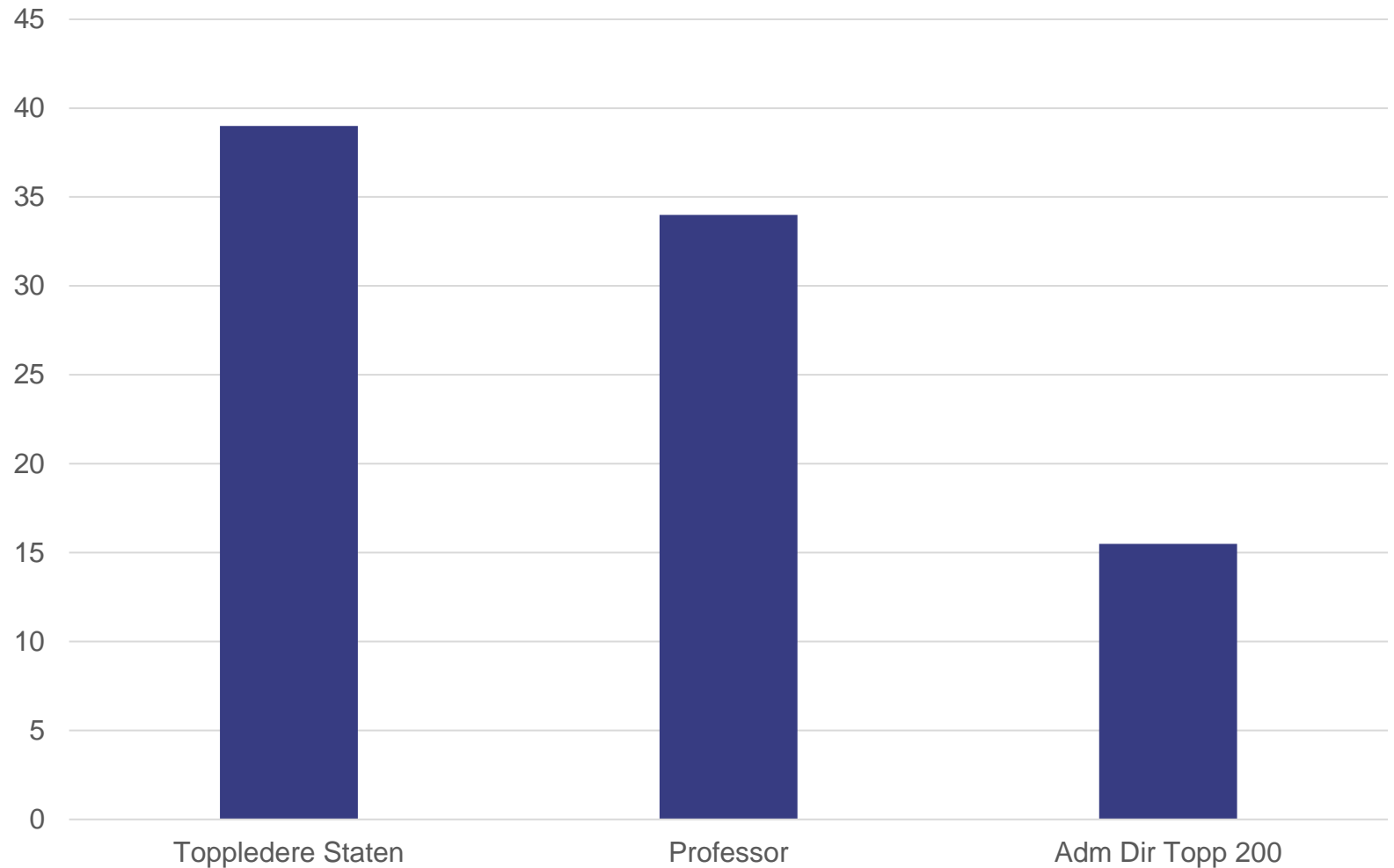
Andel kvinner blant professorene i Norge 1995-2021



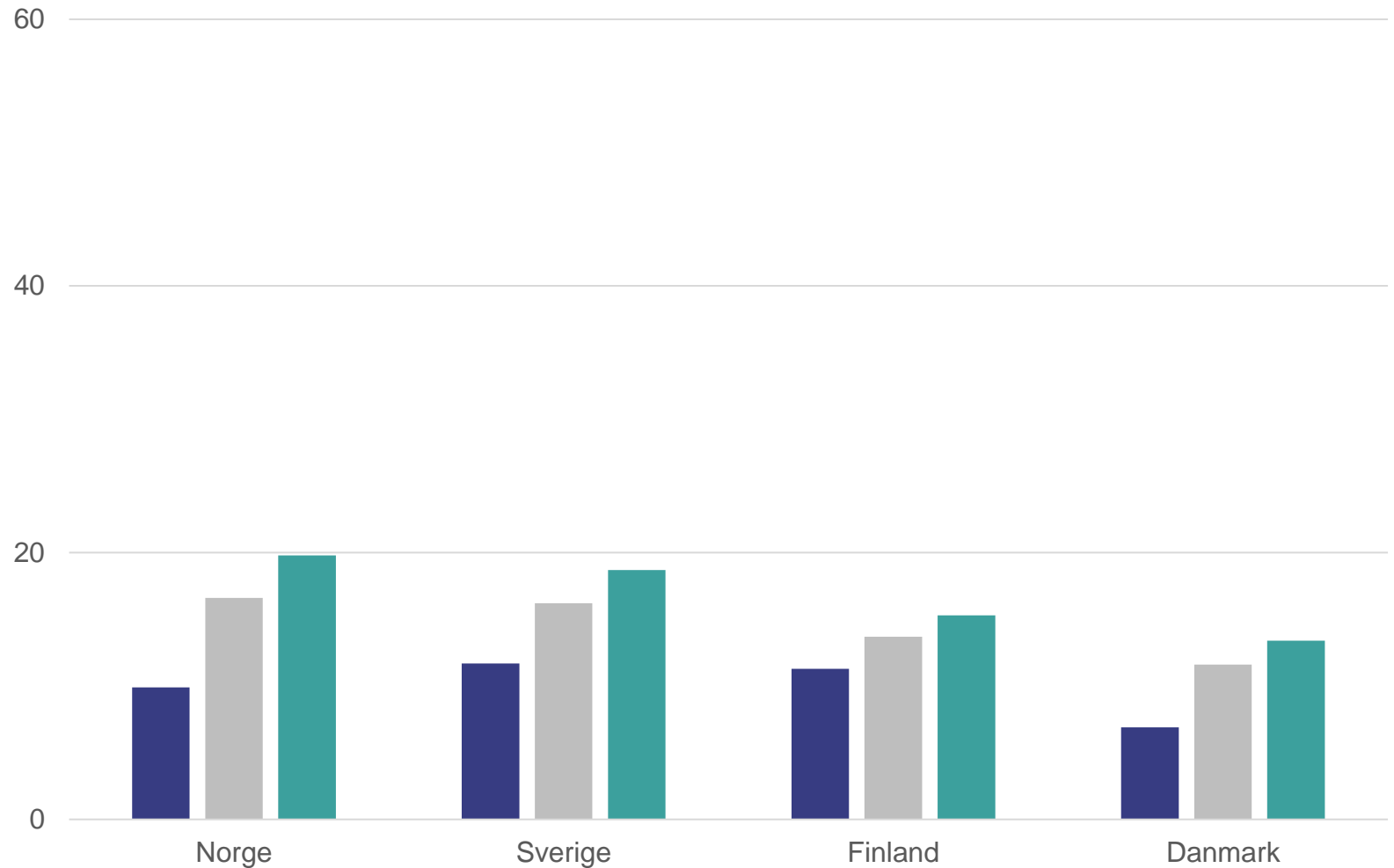
Andel kvinnelige professorer per fagområde

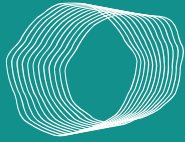


Kvinneandel på toppen i ulike deler av arbeidsmarkedet



Utvikling i Norden i andel kvinnelige professorer i naturvitenskap, 2004, 2016, 2021





CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

NORDICORE - hva viser forskningen?

1. Kan kjønnskjeve vurderinger av kompetanse forklare kjønnsforskjellene?



NORDICORE CORE CENTRE FOR RESEARCH ON GENDER EQUALITY NordForsk

★★★★★

CV CV

Gender bias in academic recruitment?
Results from a survey experiment in the Nordic Region

Magnus Carlsson, Henning Finseraas, Arnfinn H. Midtbøen, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir





CV



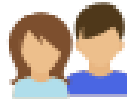
CV



CV



CV



Nedvurdering av kvinner – ikke nøkkelforklaringen

Til tross for at kvinner er underrepresentert i professorstillinger i alle fagene, ble de kvinnelige kandidatene sett på som mer kompetente og mer aktuelle for stillingene sammenlignet med de mannlige kandidatene. Å ha barn eller en sterkere CV endret ikke hovedkonklusjonen.



Nedvurdering av kvinner synes derfor ikke å være den viktigste forklaringen på de vedvarende kjønnsforskjellene i akademiske toppstillinger i Norden.

Les artikkelen:

[Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region](https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050)
European Sociological Review. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>

2. Relevansen av kjønn og mangfold i akademias rekrutteringsprosesser?



Hvordan former rekrutteringsprosessen standarder for akademisk kvalitet?

Hensyn til kjønn og mangfold i vurderingen av kandidatene?



Om undersøkelsen



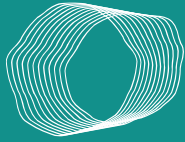
- Intervjuer med 52 «rekrutterere»
- Studie av 48 rekrutteringssaker:
 - Historie
 - Statsvitenskap
 - Biologi



Rekrutteringsprosessen

Idealtypisk modell for rekrutteringsprosessen

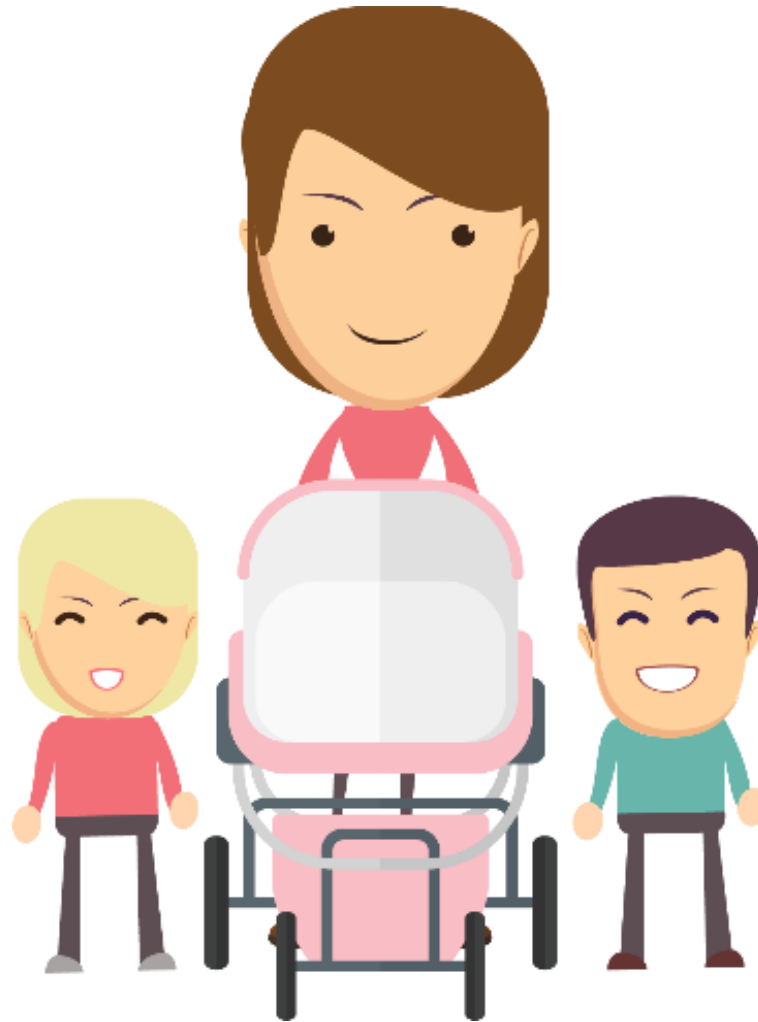


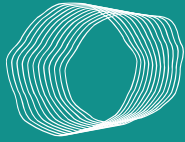


CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

Balansen mellom arbeids- og familieliv

Balansen arbeid-familie i “grådige” institusjoner



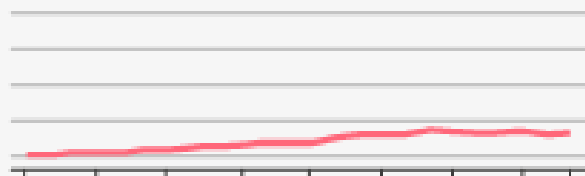


CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

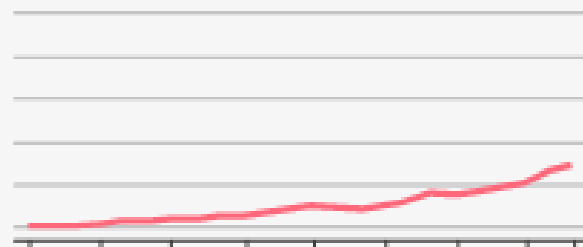
Ett nullfunn, to problemer og en løsning

Figure 1. Average number of measures implemented across institutions

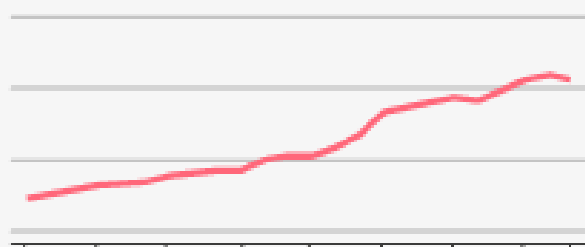
Career-enhancing measures



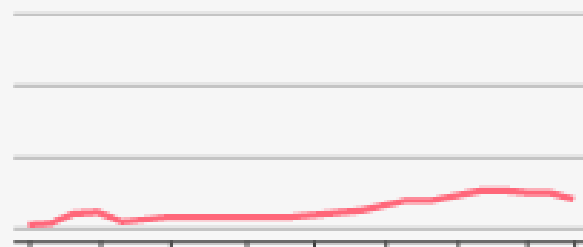
Awareness-raising measures

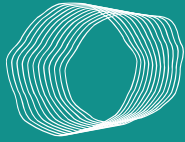


Organizational responsibility measures



Preferential treatment measures





CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

Betydningen av aktivt likestillingsarbeid for å fremme likestilling og mangfold i akademia

TAKK!

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING