

## KAPITTEL 6

# Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet

*Øystein Gullvåg Holter*

Universitetet i Oslo

*Lotta Snickare*

Universitetet i Oslo

### **Abstract: Ethnicity, Racism and Intersectionality**

Research on discrimination and the effect of work towards equal status are significantly more advanced in academia in relation to gender than other forms of discrimination. A relevant question is the extent to which analyses and work toward gender equality can contribute to advancing equality in other areas including ethnic background and skin color. And conversely: What can insight into discrimination on the basis of ethnicity bring to work on gender equality? This is the starting point for a review of the ethnic dimension of the FRONT survey's empirical material. In this chapter the university is seen as an international workplace, hence the extent to which relations within the work environment and professional culture are influenced by ethnic background is queried. The primary focus of the review is ethnicity, but the chapter also discusses how different dimensions such as gender, ethnicity and class interrelate. In conclusion, the results are discussed in light of other research on intersectionality, stigmatization and gender roles.

**Keywords:** ethnicity, racism, intersectionality, class, equality, gender differences, academia

Likestillingsarbeidet på universitetene har historisk sett handlet om likestilling mellom menn og kvinner. Men de siste årene har kjønn fått følge av mangfold, et begrep som først og fremst brukes med referanse til etnisitet

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia - fra kunnskap til endring* (Kap. 6, s. 153–188). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch6>  
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

og etnisk mangfold.<sup>1</sup> Arbeidet for mangfold har vært på agendaen i flere år, men er likevel nokså lite utviklet og integrert i universitets- og høyskolesektoren sammenliknet med arbeid for kjønnslikestilling (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, 2020). Samtidig øker universitetenes internasjonale orientering. Trenden med økt internasjonalisering gjelder universitetene generelt, men er særlig synlig i realfag (Gunnes et al., 2016).<sup>2</sup> For eksempel hadde hele 38 prosent av de som besvarte spørreundersøkelsen til alle ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, som utgjør en del av det empiriske grunnlaget for denne boka, utenlandsk nasjonalitet. Totalt var 51 nasjonaliteter representert i undersøkelsen, men det store flertallet av svar kom fra ansatte med vestlig nasjonalitet, inkludert nordiske naboland. Bare 17 prosent av utlendingene var fra ikke-vestlige land.<sup>3</sup>

Ettersom forskning på forskjellsbehandling og effekten av likestillingsarbeid er betydelig mer utviklet i forhold til kjønn enn andre potensielle diskrimineringsgrunnlag, er et aktuelt spørsmål hvorvidt analyser og arbeid ut fra kjønnslikestilling kan bidra til likestilling på andre områder, herunder etnisk bakgrunn og hudfarge. Og omvendt – hva kan kunnskap om etnisk forskjellsbehandling bidra med i arbeid for kjønnslikestilling? Ut fra våre analyser av kjønnsforskjeller ønsket vi derfor å utforske den etniske dimensjonen i vårt empiriske materiale. Både spørreundersøkelsen til de ansatte og intervjumaterialet ga mulighet til å lage en analyse i forhold til etnisitet. Spørreundersøkelsen inneholdt variabler som gir informasjon om respondentenes opprinnelse, og en del av intervjuene inkluderte spørsmål om mangfold og forskjellsbehandling bl.a. på grunnlag av etnisitet.<sup>4</sup>

1 «Mangfold» brukes som samlebetegnelse på reduksjon av de ulike diskrimineringsgrunnlagene nevnt over, som regel med etnisk mangfold eller likestilling som en hovedsak (ved siden av kjønnslikestilling).

2 En studie av universitets- og høyskolesektoren i Norge viser at «matematikk og naturvitenskap (45 prosent) og teknologi (34 prosent) hadde høyest andel innvandrere og etterkommere av innvandrere blant forskerne og det faglige personalet i 2014, mens samfunnsvitenskap hadde den laveste andelen (17 prosent)». Disse andelene hadde økt betydelig i perioden 2007–14. Universitetet i Oslo var blant institusjonene med størst andeler (Gunnes et al., 2016).

3 Den reelle andelen ikke-vestlige blant de ansatte ved fakultetet er nok trolig noe høyere da spørreundersøkelsen hadde større frafall blant ansatte i rekrutteringsstillinger, der mange av de ikke-vestlige befinner seg, enn blant fast ansatte.

4 Intervjudeltakerne var ikke spesielt utvalgt ut fra nasjonalitet eller etnisitet, og andelen ikke-vestlige var liten (om lag ti prosent).

Det vi vil undersøke i dette kapitlet er hvordan livet i akademia formes og påvirkes av etnisitet. Vi beskriver først vårt materiale og definisjonene vi benytter. Så ser vi på det første viktige trekket i bildet – universitetet som en internasjonal arbeidsplass. Vi viser hvordan fire etniske grupper er fordelt ut fra bl.a. stillingsnivå. I spørreundersøkelsen finnes tre spørsmål som eksplisitt nevner rasisme: om man har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet, hvem som eventuelt sto bak dette og om man opplever kulturen på enheten som ikke-rasistisk (rasisme ble ikke nærmere definert i undersøkelsen). Vi beskriver svarfordelingen på disse tre spørsmålene. Deretter spør vi om hvorvidt forhold i arbeidsmiljø og fagkultur, som vi tidligere har sett på i forhold til kjønn, påvirkes av etnisk bakgrunn. Intervjuene forteller for eksempel om kulturforskjeller og språkproblemer. Til sist tar vi opp etnisitet i forhold til andre dimensjoner i materialet, inkludert kjønn og klasse. Kapitlet avsluttes med en diskusjon av resultatene i lys av annen forskning om interseksjonalitet, stigmatisering og kjønnsroller.

## Om etnisk diskriminering

En etnisk gruppe er en gruppe som innenfor et større samfunn selv betrakter seg som en gruppe i forholdet til andre, og som også blir identifisert som en egen folkegruppe av andre (Sommerfelt & Schackt, 2020). Gruppen kan for eksempel ha samme nasjonale opprinnelse, avstamning, hudfarge eller språk (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

Den norske diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk) (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Etnisitet er slik, i likhet med kjønn, et *diskrimineringsgrunnlag* i moderne lovgivning. Dette synes også i mandatet til Likestillings- og diskrimineringsombudet, som har i oppdrag å «fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder» (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2019).<sup>5</sup>

5 Ombudet skal altså verne mot åtte ulike grunnlag for diskriminering. Listen over grunnlag har økt. I 2016 var det seks grunnlag. De to nyeste er vern mot diskriminering i forhold til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det er interessant at diskriminering ut fra sosial klasse (fortsatt) ikke

Flere undersøkelser tyder på at omfanget av opplevd forskjellsbehandling på grunn av etnisitet er betydelig i norsk arbeidsliv. Hele 22 prosent av etterkommere av innvandrere forteller om forskjellsbehandling i jobben siste år (Bufdir, 2020). Mangfold er også sterkt begrenset blant ledere i næringslivet (Grundekjøn, 2020). Forskjellsbehandling gjelder også i academia, selv om forskningen ikke er entydig (Akademiet for yngre forskere [AYF], 2019; Cools & Schøne, 2019; Midtbøen, 2020). Noen studier tyder på at forskjellsbehandlingen øker på høyere stillingsnivåer (Løkeland-Stai, 2020; Maximova-Mentzoni et al., 2016, s. 41), men forskjellsbehandling basert på etnisitet i dagens norske academia er relativt lite utforsket.

## Den etniske dimensjonen – om materialet

To variabler i spørreundersøkelsen gir informasjon om den etniske dimensjonen, nemlig *nasjonalitet* (statsborgerskap) og *familiebakgrunn*. Nasjonalitet var formulert som et åpent spørsmål, mens familiebakgrunn hadde tre svaralternativ (norsk, blandet, utenlandsk).<sup>6</sup>

I analysene under deler vi den etniske dimensjonen i fire hovedgrupper. Disse er definert slik:

Majoritet	= norsk nasjonalitet, ikke etterkommer
Etterkommer	= norsk nasjonalitet, utenlandsk eller blandet familiebakgrunn
Vestlig	= ikke-norsk (utlending) med vestlig nasjonalitet
Ikke-vestlig	= ikke-norsk med ikke-vestlig nasjonalitet <sup>7</sup>

---

er med på listen – uten at vi kan gå inn på den debatten her. At sosial klasse er en diskrimineringsfaktor er vel kjent innen utdanningsforskning (se f.eks. Vidnes, 2019).

- 6 «Nationality» var ikke nærmere definert i spørreundersøkelsen (som var utformet på engelsk), men vi antar at dette som regel ble tolket som statsborgerskap. «Family background» var heller ikke nærmere definert, og hadde svaralternativene «Norwegian», «Mixed (both Norwegian and not Norwegian)» og «Not Norwegian».
- 7 «Vestlig» var definert som OECD-land minus Japan, Sør-Korea, Chile, Tyrkia, Mexico og Colombia (og Norge), resten som «ikke-vestlig». Legg merke til at «etterkommer» ikke nødvendigvis betyr barn av ikke-vestlige foreldre (denne andelen kjenner vi ikke).

Noen begrensninger ved materialet og denne inndelingen bør nevnes. I likestillings- og diskrimineringsloven (2020, § 6) heter det: «Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk». Vi spurte om nasjonalitet og familiebakgrunn, men ikke om hudfarge. Språk ble heller ikke tatt opp i ansattundersøkelsen, men intervju-materialet inneholder en hel del om dette.

Loven skjelner også mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling (§ 7 og § 8): «Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon» (vår utheving). Indirekte forskjellsbehandling er «enhver *tilsynelatende nøytral* bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre» (vår utheving). Spørsmålene i ansattundersøkelsen skjelner ikke mellom disse formene for forskjellsbehandling.<sup>8</sup>

Det må også legges til at forskjellsbehandling og diskriminering er to ulike ting. Forskjellsbehandling betyr at grupper behandles ulikt eller rammes ulikt av en praksis eller regel. I noen tilfeller er forskjellsbehandling rettferdig. For eksempel kan et krav i en stillingsutlysning om å kunne snakke norsk ramme ulike etniske grupper ulikt, men likevel ikke være diskriminerende hvis tjenesten innebærer undervisning på norsk. «Diskriminering» er forbeholdt de tilfellene der slik forskjellsbehandling ikke kan rettferdiggjøres, dvs. ikke har et saklig formål (slik dette er definert i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering). Temaet i dette kapitlet er først og fremst forskjellsbehandling, ikke diskriminering i juridisk forstand.<sup>9</sup> Våre data beskriver erfaringer med forskjellsbehandling, men ikke årsakene til den.

Spørreundersøkelsen som brukes i dette og andre kapitler i boken ble besvart av 843 ansatte ved fakultetet. Intervjumaterialet består av 90 intervjuer, hvorav to tredjedeler var norske og en tredjedel med utenlandske ansatte. Intervjuene inkluderte spørsmål om mangfold og

8 Intervjumaterialet er grunnlaget for denne tolkningen.

9 Vi har mye data om forskjellsbehandling, men lite om hva av dette som utgjør diskriminering – det ville krevd en annen undersøkelse.

forskjellsbehandling «på grunnlag av etnisitet/seksuell legning/alder mm.», men var først og fremst rettet mot spørsmål om kjønnslikestilling.<sup>10</sup>

Materialet er omfattende, men også begrenset, og analysene delvis eksplorerende. Forskjellsbehandling knyttet til etnisitet blir delvis, men ikke fullt ut belyst. Materialet er for lite til å si noe om ulike erfaringer ut fra hver enkelt nasjonalitet. Vår etniske inndeling er grovmasket (vestlig/ikke-vestlig) og skjuler store variasjoner innad i noen av gruppene, kanskje særlig blant etterkommere. Både spørreskjema og intervjuer kunne med fordel ha gått dypere inn i spørsmålene. Likevel er materialet forholdsvis representativt, og inneholder svar både fra majoritetsgruppen og fra ulike minoritetsgrupper. Dessuten er bredden av spørsmål som kan testes i forhold til etnisk forskjellsbehandling stor – større enn i tidligere forskning.<sup>11</sup> Dermed gir analysene ny kunnskap, selv med forbehold. Ved å avdekke mangler viser de også mer presist til behov for forskning videre, noe vi drøfter mot slutten av kapitlet.

## Det internasjonale universitetet – majoritet og minoriteter

Den store spennvidden i den etniske dimensjonen kommer frem i tabell 6.1, der vi ser på hovedtrekk ved fire ulike grupper definert ut fra nasjonalitet (statsborgerskap) og familiebakgrunn. De to første kolonnene gjelder ansatte med norsk nasjonalitet, som enten har norsk familiebakgrunn (vi kaller denne gruppe «majoritet»), eller utenlandsk/blandet bakgrunn (vi kaller denne gruppen «etterkommere»). «Etterkommere» omfatter altså ikke bare barn av innvandrere, men også de som har skiftet statsborgerskap i voksen alder (dvs. førstegenerasjons innvandrere). De to neste kolonnene gjelder utenlandske ansatte, henholdsvis fra vestlige og ikke-vestlige land.

10 Intervjudeltakerne var ikke spesielt utvalgt ut fra nasjonalitet eller etnisitet. Andelen ikke-vestlige var liten (om lag ti prosent), men fordelingen norsk/utenlandsk nasjonalitet var omtrent den samme som i spørreundersøkelsen, dvs. rundt en tredjedel utenlandske.

11 Spørreundersøkelsen inneholdt 190 spørsmål om karriereutvikling, valg av realfag, veiledning, avbrudd og bruk av permisjon, og situasjon som ansatt, inkludert arbeidsmiljø, fagkultur, ambisjoner, tilfredshet og familiesituasjon (se kapittel 1-5 og vedlegg «Metode»).

## Majoritet og minoriteter

**Tabell 6.1.** Ansatte ut fra nasjonalitet og bakgrunn. Kilde: FRONT ansattundersøkelse (N = 843).

	Norsk nasjonalitet		Utenlandsk nasjonalitet	
	Majoritet	Etterkommere	Vestlige	Ikke-vestlige
Antall	459	63	268	53
Prosent av hele utvalget	54	8	32	6
<i>Andeler i gruppen (i prosent):</i>				
Andel kvinner	43	53	42	28
Andel unge (under 35 år)	34	31	43	55
Andel middels alder (35-55 år)	49	55	50	45
Andel eldre (56+ år)	17	14	7	0
Andel ph.d.-nivå (stipendiater)	15	13	28	36
Andel postdoktorer	5	9	23	13
Andel ass. prof./amanuensis	7	9	10	13
Andel professor	16	14	13	0
Andel høy foreldreutdanning*	24	36	30	12
Andel høy farsutdanning**	40	45	52	17
Andel vitenskapelig ansatte	66	66	87	91

Note:

Majoritet = norsk nasjonalitet, ikke etterkommer

Etterkommer = norsk nasjonalitet, utenlandsk eller blandet familiebakgrunn

Vestlig = utlending med vestlig nasjonalitet

Ikke-vestlig = utlending med ikke-vestlig nasjonalitet

\*Høy foreldreutdanning = skalaverdi 12 og over (indeks, fars pluss mors utdanningsnivå)

\*\*Høy farsutdanning = skalaverdi 6+, ut fra 7-delt utdanningsskala

La oss se nærmere på sifrene i tabellen. Fordelingen av minoritetsgruppene i forhold til majoriteten utdypet bildet av fakultetets internasjonale orientering. Dette kommer særlig frem i form av en stor gruppe utlendinger med vestlig nasjonalitet, som utgjør hele 32 prosent av utvalget.

Men er fordelingen rettferdig og balansert fordelt over forskerkarrierens ulike karrieretrinn, eller kommer noen grupper dårligere ut enn andre? Andelen professorer er om lag lik for majoritet (16 prosent) og etterkommere (14 prosent). Stort sett fordeler de fire gruppene seg nokså jevnt på de høyere stillingsnivåene. Det eneste tydelige unntaket er ikke-vestlige, som er fraværende på professornivå, noe som kan være en effekt av at gruppen er betydelig yngre enn de andre gruppene. Det kan, som nevnt, være at en del med ikke-vestlig bakgrunn har endret

statsborgerskap i voksen alder, og de dermed blir del av gruppen «etterkommere» i vår statistikk.

Tabellen gjør det tydelig at minoritetsgruppene er *ulike*. Blant annet er etterkommere og ikke-vestlige to meget forskjellige grupper. Etterkommerne likner majoriteten.<sup>12</sup> De er heller ikke tydelig underrepresentert i forhold til stillingsnivå, ut fra våre data. En forskjell er at deres foreldre har høyere utdanning enn majoriteten. Dette gjelder særlig for kvinnene i gruppen. De ikke-vestlige er en mer tydelig særegen gruppe enn etterkommerne. De har foreldre med lavt utdanningsnivå, og gruppen er preget av lavere alder (få eldre), lavere andel kvinner og mye stipendiatstillinger.<sup>13</sup> De er imidlertid ikke underrepresentert på nivåene over stipendiat, snarere svakt bedre representert, selv om de er fraværende på professornivå. Det er mulig å tolke det senere i retning av et tidsbilde: gruppen er stort sett unge og har kommet inn relativt nylig. De er nesten bare vitenskapelig (ikke administrativt) ansatt.

De vestlige utgjør den største gruppen av de med ikke-norsk nasjonalitet. I likhet med de ikke-vestlige er de overrepresentert på lavere karrieretrinn, men nå særlig på postdoktornivå, ikke stipendiatnivå. De er også noe eldre enn de ikke-vestlige. Vi ser ikke klare tegn på at de er underrepresentert på høyere stillingsnivåer.

De fire gruppene er ulike på viktige punkter. Men vi ser ikke et klart bilde av at majoriteten er overrepresentert oppover på karrierestigen. Betyr dette at de ulike gruppene har like sjanser? Det vet vi ikke. Vi har for eksempel ikke materiale om antall søkere dividert med antall som ansettes, for norske og utenlandske søkere, og andre studier tyder på en lav ansettelsesprosent for søkere fra land utenfor Norge (Frølich et al., 2019).<sup>14</sup> Vi har dessuten nevnt at «etterkommere» i vår analyse er en forskjelligartet gruppe der en god del antakelig har en eller begge foreldre fra vestlige land, og dermed ikke vil være i målgruppen for typiske former for forskjellsbehandling (det vil si forskjellsbehandling

12 Antakelig også fordi en del av dem har annen vestlig familiebakgrunn og har skiftet til norsk statsborgerskap (vi har ikke presise data om denne andelen).

13 De ikke-vestlige utgjør også en forholdsvis stor andel på stillingsnivået «forsker» (som ikke er med i tabell 6.1).

14 Samtidig som lavere ansettelsesprosent fra utlandet kan være saklig, ut fra en større andel ikke-kvalifiserte søknader.



på grunnlag av hudfarge). Det som blir tydelig, her og ellers i materialet, er at fakultetet i høy grad er åpent for «vestlig» konkurranse. Om det også er *global* konkurranse, er så en annen sak. Vi ser at gruppen med mest sannsynlighet for å bli utsatt for forskjellbehandling, dvs. de ikke-vestlige, er fraværende på professornivå. At denne gruppen ofte består av yngre ansatte i starten av karrieren er kanskje ikke hele bildet.

Det er viktig å understreke at en jevn fordeling på stillingsnivå ikke automatisk betyr at forskjellsbehandling ikke skjer i en organisasjon. Det kan tenkes at fordelingen av ulike grupper oppover på ulike nivåer virker nokså balansert eller likestilt, og at det ser ut som om alle har like muligheter. Men det kan samtidig være sterke føringer i organisasjonen som gjør at høyere stillinger i praksis er vanskeligere å oppnå for underprivilegerte grupper, hva enten det er kvinner eller utlendinger. For eksempel forteller både kvinner og etniske minoritetsgrupper at de må jobbe hardere enn kollegene for å oppnå faglig anerkjennelse (se under). Dette kan bety at veien for å komme inn i stillinger på høyere nivåer er lengre for disse gruppene. Resultatene fordelt på stillingsnivå sier altså ikke at forskjellsbehandling ikke skjer. Et tydelig trekk i vårt materiale om stillingsnivå er at underrepresentasjonen i forhold til kjønn er gjennomgående, mens etnisitet er mer variabelt (se kapittel 5). Samtidig som vi ser få ikke-vestlige på toppnivå, på samme vis som det er få kvinner.

## Tid til å forske – både positivt og negativt

Arbeidsforskyvning betyr at den ansatte får mindre meritterende arbeidsoppgaver. Innen academia, der forskning er det mest meritterende, kan arbeidsforskyvning bestå i at administrative oppgaver eller undervisning økes på bekostning av tid til forskning. Det blir da vanskeligere for den ansatte å kvalifisere seg til en stilling på en høyere nivå. Men å få god tid til å forske kan være et tveegget sverd. Det er bra med mye forskningstid – det er slik man meritterer seg. Men det er også bra med undervisning og administrasjon – det er slik man som midlertidig ansatt gjør seg mer uunnværlig på arbeidsplassen, og dermed kan

ha større sjanse for forlengelse og til slutt en fast stilling. Dette ser vi i intervjuene, der midlertidig ansatte forsøker å «gjøre seg uunnværlige» for å få bli på fakultetet. For eksempel sier Marit: «*Strategien for meg er at vi er en ganske liten forskningsgruppe med få faste ansatte og mange studenter med et populært studieprogram. Så vi har mange studenter og ganske mye undervisning, så jeg tenkte som en slags idé for meg selv at jeg tar for meg undervisning, det er en måte å gjøre seg nyttig på i denne gruppen ... så jeg tenker å fortsette med det da, kløre meg litt fast til og se hvor langt det bærer.*»

I spørreundersøkelsen spør vi om hvordan arbeidstid faktisk fordeles mellom forskjellige arbeidsoppgaver og hvordan de ansatte ønsker at den skal fordeles. Våre data viser at majoritetsgruppen bruker noe mer tid på administrasjon enn de andre gruppene. Det er ikke uventet, ut fra at utlendinger (og særlig ikke-skandinaviske) har mer problemer med språk og kultur. Men resultatene må tolkes med forsiktighet – det kan være at en del arbeidsforskyvning, i retning «etnisk allokering av oppgaver» (Midtbøen, 2020) passerer så å si under radaren, i vår studie. Men hovedinntrykket er at utenlandske forskere på fakultetet får god anledning til å forske. De oppgir imidlertid noe mer samlet arbeidstid (to timer lengre arbeidstid pr. uke) enn kollegene fra majoriteten. Dette resultatet får mer betydning ut fra at de oftere enn majoriteten opplever urettferdig arbeidspress, noe vi drøfter under.

En norsk studie peker på en tendens til at stillinger med vekt på administrasjon og undervisning ofte søkes av norske kvinner – mens forskningsrettede stillinger oftere blir søkt av utenlandske menn (Frølich et al., 2019). FRONT-materialet viser ikke så tydelige forskjeller når det gjelder ønsket fordeling av arbeidstid.<sup>15</sup> De aller fleste, uansett etnisitet (eller kjønn), ønsker mer forskningstid, noen ønsker mer undervisning og noen få ønsker mer administrasjon. Vi ser en viss variasjon ut fra stillingsnivå – ønsket om mer forskningstid er sterkere på lavere nivåer

---

15 Spørsmålet om ønsket fordeling av arbeidstid ble stilt rett etter det tilsvarende spørsmålet om faktisk fordeling. «For å oppnå forfremmelse eller suksess i jobben, hvor stor andel (i prosent) av din arbeidstid tror du at du må bruke på hvert av de følgende områdene?», med alternativene undervisning, forskning, administrasjon, konsultasjon/ekspertise og vitenskapelig verdiskaping. De to siste alternativene fikk svært få svar.

enn på høyere nivåer. Det er en svak tendens til at minoritetene prioriterer forskningstid enda høyere enn majoriteten, men forskjellene er nokså små.

## Øyet som ser – rasisme og etnisk forskjellsbehandling

La oss se på erfaringene med rasisme i ansattundersøkelsen, slik vi har målt dette gjennom spørsmål som eksplisitt nevner dette temaet. Det gjelder tre spørsmål: om man har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet,<sup>16</sup> hvem som eventuelt sto bak dette og om man opplever kulturen på enheten som ikke-rasistisk. 4 prosent av de ansatte har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet ved fakultetet.<sup>17</sup> Til sammenlikning har 12 prosent opplevd mobbing og 7 prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.

Dette er imidlertid tall for hele utvalget. Omfanget av rasisme avhenger sterkt av «øyet som ser», eller hvilken posisjon den som svarer befinner seg i. Uønsket rasistisk oppmerksomhet har blitt opplevd av bare 1 prosent av de med norsk familiebakgrunn, mot 8 prosent av de med utenlandsk eller blandet familiebakgrunn. Av de med ikke-vestlig nasjonalitet har 11 prosent opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet, mot 4 prosent blant de vestlige utlendingene.

Analysene viser at om lag en av ti i utsatte grupper (etterkommere, ikke-vestlige) har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet. Dette betyr at opplevelse av uønsket rasistisk oppmerksomhet ikke bare er et marginalt unntak, selv om det ikke er det vanlige – det utgjør et betydelig problem ved fakultetet. Resultatet likner en del på tallene for uønsket seksuell oppmerksomhet – her har 12 prosent av den mest utsatte gruppen (dvs. kvinnene) opplevd problemet, mot 3 prosent blant menn.<sup>18</sup>

Vi spør om hvem som står bak uønsket rasistisk oppmerksomhet. Resultatene viser at kolleger står bak om lag to tredeler av dette. Igjen

16 Ansattundersøkelsen var på engelsk og spørsmålet var formulert slik: «Unwanted racially motivated attention (e.g. racist remarks, questions, jokes, teasing)».

17 Spørsmålet var ikke tidsavgrenset.

18 Tall for MN-fakultetet.

er bildet nokså likt, i forhold til sexistisk oppmerksomhet. Vi spør også om kulturen på enheten/instituttet i forhold til rasisme. De aller fleste er enige eller sterkt enige i at kulturen er ikke-rasistisk. Bare 4 prosent av de ansatte er uenige eller sterkt uenige i dette. Til sammenlikning er 5 prosent uenige eller sterkt uenige i at kulturen er ikke-sexistisk. Tendensen likner. Selv om det finnes opplevelser av rasisme (eller sexismen), regnes det mer som et unntak enn en regel når det gjelder fagkulturen.<sup>19</sup>

De direkte spørsmålene om uønsket rasistisk oppmerksomhet og rasisme viser at problemet eksisterer, og at omfanget avhenger sterkt av hvem man spør. Omfanget er vesentlig større i utsatte grupper enn i lite utsatte grupper. Majoriteten – «de norske» – forteller om mindre problemer enn minoritetene, på samme måte som menn forteller om mindre problemer enn kvinner når det gjelder seksuell trakassering. Tendensen her, som i analysene av kjønn, er at dess mer generelt spørsmålet er, dess større blir oppslutningen om det likestilte svaralternativet. Nesten «alle» er enige i at kulturen generelt sett er ikke-rasistisk, særlig alle blant de norske. Det er fortsatt stort flertall for dette synet blant minoritetene. Også etterkommere og ikke-vestlige stemmer i – kulturen på fakultetet er generelt bra.

En annen indikator på «lik behandling» i organisasjonen er opplevd mobbing og trakassering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Etterkommere, men ikke de andre minoritetene, forteller oftere om mobbing enn majoriteten. Blant etterkommere forteller 19 prosent om mobbing, mot 11 prosent blant majoriteten. Dette er en indikator på problemer, uavhengig av direkte rasisme. Forskjellen er omtrent den samme på tvers av kjønn. Vi ser ingen spesiell profil blant etterkommerne sammenliknet med majoriteten når det gjelder hvem som står bak mobbingen; kolleger er vanligste svar i begge grupper. Det er imidlertid en klar tendens blant etterkommerne til at de som forteller om rasistisk oppmerksomhet også forteller om mobbing.

Vi finner altså en betydelig, dvs. mer enn marginal, andel opplevd rasistisk oppmerksomhet og rasisme, og en større andel som har opplevd mobbing blant etterkommere. Problemene avhenger av «øyet som ser» – og

---

19 Spørsmålene om kulturen ved enheten er svært generelt definert, til forskjell fra de mer konkrete miljøspørsmålene, som vi drøfter under.

oppleves mye oftere i utsatte grupper enn i majoriteten. Samtidig er vurderingen av kulturen på enheten i hovedsak positiv, også blant minoritetene.

## Ulike erfaringer ut fra etnisitet

Vi har redegjort for plasseringen av de ulike minoritetene på stillingsnivåer, mulig arbeidsforysning og opplevelser av uønsket rasistisk oppmerksomhet. Dette sier noe om utfordringer knyttet til mangfold – men forteller bare en del av historien. For å forstå mer av dette bildet, trenger vi data om arbeidsmiljø og fagkultur, på samme måte som i forhold til kjønn. Minoriteter kan som nevnt være forholdsvis godt plassert i stillingshierarkiet – men kostnadene for å komme dit, kan ha vært ulike.

Tabell 6.2 viser hovedtrekk fra analyser av majoritet og minoriteter i forhold til viktige arbeidsmiljøvariabler. Øverst på listen ser vi problemer med tydelig ulikt omfang mellom gruppene, anført av det å jobbe mer enn kollegene, som rangerer som nr. 1 på denne «etniske problemlisten». Nedover ser vi eksempler på variabler som ser ut til å være påvirket av etnisitet, men der resultatene er noe mindre klare.

**Tabell 6.2.** Arbeidsmiljøproblemer blant majoritet og minoriteter. Kilde: FRONT Ansatteundersøkelse (N = 843).

Arbeidsmiljøproblemer i ulike grupper (prosent)				
	Majoritet	Etterkommere	Vestlige	Ikke-vestlige
Jeg må jobbe hardere enn kollegene for å bli anerkjent	12	30	24	37
Jeg blir stadig gransket/vurdert av mine kolleger	14	20	18	26
Jeg unnlater å ta opp saker som er viktige for meg av frykt for at det kan påvirke min karriere	20	33	19	28
Jeg får ikke anledning til å delta i viktige komiteer/møter/prosjekter	15	33	23	18
Problemer med kollegers holdninger	14	20	23	15

Vi ser en tydelig (og klart statistisk signifikant) variasjon når det gjelder opplevelsen av å måtte jobbe hardere og å føle seg gransket og vurdert.

Vi ser også en del variasjon når det gjelder å ta opp saker. Men når det gjelder å få anledning til å delta i viktige komiteer møter og prosjekter, er bildet noe mer uklart. Det samme gjelder problemer med kollegers holdninger og en rekke andre miljøvariabler som vi ikke gjengir her.

Tabellen skal tolkes med forsiktighet. Den sier bare noe om hvordan problemer oppleves i de fire gruppene. Den sier ikke at dette *skyldes* forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet eller om andre forhold kommer inn. Særlig ser vi at de ikke-vestlige er en spesiell gruppe ut fra alder og stillingsnivå. Vårt materiale er for lite til at vi kan korrigere for slike faktorer. Uansett er det relevant å få frem mer av de faktiske mønsteret – selv om vi ikke vet hva det skyldes. En mulig tolkning er at minoritetene – etterkommere, vestlige og ikke-vestlige – faktisk likner hverandre en god del på noen sentrale punkter – særlig opplevelsen av å måtte jobbe hardere, være under granskning og kjenne en viss frykt for å ta opp egne saker. På andre spørsmål er de mer ulike, men en del av dette kan kanskje forklares av at de ikke-vestlige som nevnt er en mer særegen gruppe mht. alder og stillingsnivå.

Opplevelsen av å måtte jobbe mer, eller av å bli mer gransket og vurdert, behøver ikke nødvendigvis handle om konkurransemiljøer. Det kan også handle om kostnadene ved kulturforskjeller. Graden av forskjellsbehandling kan være relativt begrenset – tvert om kan miljøet være preget av oppmuntring til internasjonalt samarbeid – men likevel eksisterer det et «norsk kulturelt pensum» som minoritetene må lære seg. Dette kan være en del av forklaringen på at minoritetene oppgir flere arbeidstimer pr. uke, til tross for at vi ikke ser tegn på at de får mindre tid på forskning enn majoriteten. Samtidig er det klart at etterkommere også rapporterer om krav til (opplevd) urettferdig arbeidsinnsats – noe som gjør det tydelig at kulturforskjell neppe er eneste forklaring.<sup>20</sup> En mulig tolkning er at minoritetene oftere enn majoriteten føler at de må bevise at de er dyktige.

En påstand i debatten, som også kommer frem i intervjuene, er at globalisering betyr konkurranse som kan svekke norsk likestilling.

---

20 Altså, at de møter noe større press, i arbeidssituasjonen. Men kultur spiller antakelig også inn, f.eks. ved at det tar tid å komme inn i den norske kulturen og væremåten, også blant utlendinger med vestlig bakgrunn, eller når man skifter til norsk statsborgerskap i samband med å få en fast stilling i Norge.

Tankegangen er at internasjonal konkurranse betyr mannlige søkere med lite likestilt bakgrunn og arbeidsmåte som vil utkonkurrere et norsk «grunnfjell» av forskere, særlig kvinner. Noen setter dette inn i et tidsperspektiv – en del av de internasjonale miljøene kan minne om Norge i gamle dager. «*Det du har beholdt [på dagens universitet] er altså jobb-usikkerheten, lav lønn, nødvendighet av en svær arbeidsinnsats, spesielt i Norge, da, hvor særlig med likestilling og sånn nå, så er det klart – før kunne mennene bare gå på jobb, og så hadde de hjemmeværende kone, ikke sant, men du kan ikke lenger jobbe 12 timer i døgnet, moderne stipendiater kan ikke og vil ikke det, heller ikke menn. Og da, da er det en del, da er det en del ting som ... altså, en del spenninger, da, for å si det forsiktig*» (Kristoffer, professor).

Denne tankegangen er mest tydelig i intervjuer med menn i vårt materiale, og er mindre vanlig blant kvinnene som ble intervjuet. Disse så i liten grad internasjonal konkurranse som et problem med tanke på likestilling.<sup>21</sup> Lederne som ble intervjuet la ofte vekt på å se likestilling og mangfold i sammenheng. De argumenterte for at disse dimensjonene kunne styrke hverandre, blant annet i form av økt innovasjonsevne. Den positive betydningen av internasjonalisering og mangfold ble nevnt av mange, men ble mest fremhevet i denne gruppen.

Dersom internasjonal konkurranse er en likestillingstrussel burde vi se tendenser i den retning i detaljanalyser av den etniske dimensjonen. For eksempel bør andelen hushold der kvinnens karriere har prioritet eller der det er lik prioritet være større i majoritetsgruppen enn i de ulike minoritetene. Stemmer dette?

## Arbeid og familie, i ulike grupper

I tabellen under ser vi hvordan viktige trekk i familiesituasjonen (blant de med ektefelle eller partner) fordeler seg på de fire gruppene (i prosent).

---

21 Mange av disse forskerne var sterkt innrettet på karriere og konkurranse. En mulig tolkning er at det ikke passet med deres selvbilde å ta opp urettferdig eller for hard konkurranse.

**Tabell 6.3.** Familietsituasjon blant majoritet og minoriteter. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

	Majoritet	Etterkommere	Vestlige	Ikke-vestlige
Andel med partner/ektefelle	82	70	78	68
Partner/ektefelle er akademiker eller forsker	30	21	36	41
Kvinnen har tatt opphold ut fra mannens jobb (snitt, måneder)	4	1	5	7
Partner/ektefelle og jeg er like dedikerte i forhold til våre karrierer	56	55	53	64
Mannen er mer dedikert*	33	25	30	29
Kvinnen er mer dedikert*	7	0	9	0
Partnernes karriere hadde lik prioritet siste år	57	52	46	47
Kvinnens karriere hadde mest prioritet siste år*	12	16	13	3

Note: Tallene gjengir andel i prosent innen hver gruppe, med unntak av tallene for at kvinnen har tatt opphold ut fra mannens jobb, som gjengir gjennomsnittlig antall måneder opphold (\*betyr at tallene er fra menns rapporter, men rapporteringen likner mye på tvers av kjønn).

Andelen gifte og samboende er ganske lik mellom gruppene om vi også tar med ulik aldersprofil. Vi ser et ganske stort innslag av homogami – dvs. «like-gifte» blant de som har akademiske partnere – iallfall i majoriteten, der hele 50 prosent av de med akademisk partner har en partner som jobber i en disiplin som er relatert til respondentens egen disiplin. Realister ser ut til å ha sans for hverandre. Tallene for minoritetene er litt for små til å si mer på dette punktet. På samme vis er tallene små for å ha tatt opphold (permisjon/karrierebrudd), men de gir et visst bilde av situasjonen.

Vi ser ingen betydelig forskjell i vurderingen av karrieremotivasjon eller dedikasjon på tvers av de etniske gruppene – tvert imot er andelen med balansert dedikasjon nokså lik. Når vi ser nærmere på prioriteringen i husholdet siste år, kommer noen forskjeller frem. At kvinnen er mer dedikert enn mannen er jevnt over et mindretallsfenomen, men rapporteres faktisk ikke i det hele tatt blant etterkommere og ikke-vestlige. Når det gjelder den faktiske prioriteringen siste år, ser vi en svak tendens til at lik prioritet er vanligere i majoriteten enn i de andre gruppene, men dette



er ikke veldig tydelig. Vi ser heller ikke noe tydelig bilde av at andelen som har prioritert kvinnens karriere siste år er høyere i majoriteten enn i de andre gruppene. Derimot finnes det en tendens til lavere prioritet blant de ikke-vestlige.<sup>22</sup>

Hva sier dataene til antakelsen om at internasjonalisering er en trussel mot den norske likestillingsmodellen? Bildet er blandet. Norge er ikke alene om å øke likestillingen. Husholdene i de ulike etniske gruppene er nokså like, og den forskjellen vi ser, kan kanskje i hovedsak forklares av andre faktorer som alder og stillingsnivå. Vi ser noen tegn på lavere aksept for kvinners karriere, dvs. at kvinner er mindre dedikert enn mannen, i to av minoritetene, men de er usikre og kan skyldes andre forhold. Den reelle prioriteringen av kvinnens karriere siste år er faktisk litt lavere i majoriteten enn blant etterkommerne, men høyere blant vestlige enn ikke-vestlige.

Vi ser altså at minoritetene har ulike «likestillingsforhold» i hushold/familie, og at hypotesen om at de jevnt over er mindre likestilte får begrenset støtte. Vi har noen indikasjoner på at tradisjonelle kjønnsroller betyr mer, for eksempel ved mindre rapportering enn i majoriteten om at kvinnens dedikasjon til karrieren er større enn mannens. Men når det gjelder hvem som i praksis har hatt prioritet siste år, skårer etterkommerne høyere på at kvinnen har hatt prioritet, enn majoriteten. Resultatene rimer med annen forskning om etterkommeres «klassereise», særlig blant kvinner (Midtbøen, 2020; Vidnes, 2019; Vik, 2013).

## Kulturforskjeller og indirekte forskjellsbehandling

Intervjuene i FRONT bekrefter den internasjonale profilen på fakultetet. Som nevnt er om lag en tredjedel av de intervjuede utenlandske statsborgere, for det meste fra vestlige land. Vi ser også stor geografisk mobilitet, dvs. at mange har flyttet mellom land i løpet av karrieren, og at mange av de ikke-vestlige har hatt opphold ved vestlige, inkludert norske, universiteter – f.eks. som studenter eller stipendiater. Mange arbeider også

---

22 Noe usikkert pga. små tall.

i forskningsgrupper med internasjonal sammensetning. Mange erfaringer og refleksjoner som tar opp etnisitet, direkte eller indirekte, kom frem i intervjuene. Her ser vi nærmere på dette, med vekt på utsagn fra ikke-norske og ikke-vestlige deltakere.

Den vanligste forklaringen på ekstra problemer for de ikke-norske på fakultetet som beskrives i intervjuene går i retning av kulturforskjeller, snarere enn rasisme, diskriminering eller direkte forskjellsbehandling. Det handler bl.a. om språk, men også om å forstå hvordan ting fungerer i Norge, inkludert formelle og uformelle spilleregler på fakultetet. For eksempel er det stor internasjonal variasjon i hva en posisjon som student, postdoktor eller professor faktisk betyr, i praksis. Utlendingene opplever at det tar tid å sette seg inn i spillereglene.<sup>23</sup>

Når forskjellsbehandling nevnes, er det som regel implisitt, en form for bias som ikke nødvendigvis er bevisst. Li, kvinnelig stipendiat, forteller: *«Du snakker ikke like raskt med kinesiske mennesker, fordi du noen ganger forventer dårligere engelsk, og så er engelsken dårligere, kanskje mye dårligere, noen ganger. Men, du vet – det er noen mekanismer – du ser den unge mannlige forskeren der, du ser ham, eller du ønsker å hjelpe ham inn i fagfeltet, men hva med denne kinesiske jenta? Vel, hun drar vel antakelig tilbake til Kina snart, du vet. Og det kan jo være sant – men det er ikke rettferdig. Det burde være like sjanser i en slik situasjon. Selv om mange kinesiske forskere må dra tilbake, ut fra mange grunner. Men likevel.»* Her nevnes både språkproblemer og en tendens til at utlendinger som kan tenkes å dra tilbake til sine hjemland kan bli forbigått. Investeringen kommer ikke enheten (eller det norske arbeidslivet) til gode. Følgelig kan den norske kandidaten bli foretrukket. Eksemplet illustrerer hvordan strukturelle forhold kan bidra til forskjellsbehandling.<sup>24</sup> Utenlandske forskere kan fremstå som «nomader» som ikke egner seg for fast ansettelse.

23 Den sentrale betydningen av uformelle spilleregler – «hvordan man gjør tingene her på fakultetet» – kommer også frem i forhold til kjønn i materialet (se også Løvbak & Holter, 2012), men utfordringene kan være enda større for ansatte fra andre kulturer.

24 Altså, en tendens som likner på den vi finner i forhold til kjønn.

## Språkvansker

Alle de intervjuede som ikke kommer fra Norge (eller Sverige/Danmark) forteller om vanskeligheter med å lære seg norsk. De har imidlertid ulike syn på om de faktisk trenger å kunne norsk for å kunne arbeide på et norsk universitet.

«Så begynnelsen var litt vanskelig for meg fordi jeg var ikke så flink på norsk», sier Ella når hun beskriver hvordan hun opplevde den første tiden i Norge. Hun fortsetter med å fortelle at det er den uformelle kontakten mellom kolleger i lunsjen og ved kaffeautomaten som foregår på norsk. Planlagte, faglige diskusjoner skjer derimot som oftest på engelsk. Thea mener hun klarer seg godt med engelsk: «De sa 'Det hadde vært flott om du lærte norsk', men jeg mener, alt er på engelsk. Jeg er vant til det engelske systemet. Jeg kom fra en internasjonal gruppe, jeg snakket engelsk hver dag, så jeg var aldri ... jeg syntes aldri det var et problem.» Hannah er enig, og sier: «Det er så naturlig å snakke engelsk, selv med nordmenn, at jeg tror ikke det – for de fleste – faller oss inn å bytte til norsk. Når du har etablert en relasjon gjennom å bruke et språk blir det liksom den relasjonens språk, så hvis du begynner med engelsk blir det bare sånn ...». Kathrine har en annen oppfatning. Hun jobber hardt med å lære seg norsk fordi hun trenger det i sine forskningssamarbeid og for å bygge nettverk med norske forskere: «Møtene er på norsk, så jeg måtte lære norsk bedre», sier hun. For noen, som Thea, faller det kanskje «naturlig» å fortsette på engelsk – særlig i forskersamarbeidet – men samtidig er Universitetet i Oslo preget av norsk som administrasjonsspråk og norsk som undervisningsspråk på lavere grad.<sup>25</sup>

Li beskriver hvordan også engelsk kan være ekskluderende, som nevnt over: «Du snakker ikke like raskt med kinesiske mennesker, fordi du noen ganger forventer dårligere engelsk, og så er engelsken dårligere, kanskje mye dårligere, noen ganger.» Engelsk er som regel en større utfordring for ikke-vestlige enn vestlige ansatte, bl.a. fra Asia, og språkvansker kan lett oppfattes som tungnemhet. Betydningen av engelsk som arbeidsspråk gir

25 Å ikke lære seg norsk når man skal gjøre en langsiktig innsats, kan bety en viss arbeidsforskyvning, på et gitt nivå, f.eks. en forsker eller amanuensis som ikke kan bidra på norsk i undervisningen, slik at de andre på samme nivå må gjøre det.

ansatte fra engelsktalende land en viss fordel også i forhold til de norske (og andre vestlige). Vi spurte ikke systematisk om språkproblemer, men inntrykket er at «alle» forventes å beherske engelsk, slik at problemer med dette kan bli underkommunisert, også blant de norske.<sup>26</sup>

## Nettverk, kultur og kontakter

Det største problemet de ikke-norske beskriver er ikke språket, men mangelen på et norsk nettverk. For Kathrine henger dette sammen. Hun har lært seg norsk for å styrke sitt norske nettverk: *«I løpet av de ti årene som har gått siden jeg flyttet til Norge har jeg drevet mye internasjonalt samarbeid, så folk utenfor Norge kjenner svært godt til navnet mitt og jeg får invitasjoner og sånn. Utfordringen min er i Norge»*, sier hun. Anna beskriver samme problem: *«Jeg har et veldig godt internasjonalt nettverk, men ikke så godt nasjonalt, i Norge.»* Thea forteller at også hun savner et norsk nettverk, noe hun mener påvirker hennes muligheter for å få forskningsfinansiering: *«Jeg var ikke vant til å mislykkes [få avslag på forskningssøknader, vår anm.], så kom jeg til Norge, det var så vanskelig. [...] For å få finansiering må NFR-komiteen,<sup>27</sup> forskerne og disse komiteene bli kjent med deg, både nordmenn og ikke-nordmenn.»* Ifølge Thea må du ha et kjent navn i det landet du søker for å få finansiering. Hun mener det ikke er typisk for Norge men gjelder overalt: *«Jeg mener, i Tyskland er fagfellene tyske. Eller tyskere som bor utenlands. Og jeg tror, for meg er de fleste ... nå er det sånn at hvis jeg hører hvem som har vurdert min søknad, så kjenner jeg dem alle. Eller de kjenner meg. Og da er det lettere å bli vurdert som nummer en.»*

Sitatene illustrerer hvordan «nettverk» må tolkes bredt – det handler ikke bare om kjennskap og samarbeid, men også om muligheter for finansiering og jobber. Vi har tidligere beskrevet faglig hierarki og prestisje, og her kommer det mer personlige prestisjesystemet frem: Det er en fordel med et «kjent navn», og dette varierer med nasjonalitet.

Theas utsagn om *«i Tyskland er fagfellene tyske»* kan også illustrere kulturbarrierene, uansett språk – at man har en del å lære seg, når man

26 Ansattundersøkelsen ble f.eks. utformet bare på engelsk, ikke på norsk – noe som kan ha svekket svarprosenten.

27 Norges Forskningsråd.

kommer til Norge. Thea observerer at noe er annerledes («disse komiteene bli kjent med deg, både nordmenn og ikke-nordmenn») men tolker likevel det norske finansieringssystemet ut fra tysk modell. Den norske modellen er imidlertid forskjellig. Søknadsbehandlingsprosedyrene varierer betydelig mellom land, og Norges Forskningsråds system medfører at kvalitetsvurderinger med få unntak er bygget på vurdering fra utenlandske referere.<sup>28</sup> Sitatet illustrerer hvordan det å beherske de kulturelle kodene, inkludert de formelle og uformelle reglene for forskningsfinansiering, ofte vil være vanskeligere, når man kommer «utenfra». Man gjør det kanskje ikke «galt». Men man gjør det ikke helt «riktig» heller.<sup>29</sup> Og det er viktig, i den akademiske konkurransen.

I spørreundersøkelsen kommer ikke mangel på nettverk opp som en problemfaktor blant minoritetene. Det kan skyldes at spørsmålet er formulert annerledes enn i intervjuene. I undersøkelsen spør vi om respondenten har blitt oppmuntret til å etablere sitt eget nettverk. De fleste svarer ja på dette, også blant de ikke-vestlige. Vi spør ikke om man har klart å skape et eget nettverk, eller hvor vanskelig dette har vært – temaer som kom mer opp i intervjuene.

## «Universitetsboblen»

Å komme til Norge som ung arbeidstaker, på stipendiat- eller postdoktornivå, uten familie, er én ting. En annen er å bli i Norge, med familie. Flere forteller hvordan de opplever problemer med integrering først når de får familie – før det lever de i en «universitetsboble».

*«Jeg kom hit fordi jeg fikk et stipend og var i universitetsboblen, og det føltes helt som jeg bare levde i den boblen. Det var en boble med veldig sterkt skall – jeg tilbrakte all min tid på universitetet og var bare sammen med folk på universitetet. Jeg trente på universitetets treningssenter, var med i klubber på universitetet.»* Hannah beskriver hvordan hun levde i en «universitetsboble» helt til hun fikk familie og opplevde hvor vanskelig

28 Referee = kvalifisert fagfelle som gir sin uavhengige vurdering.

29 Dette skjer kanskje ofte i retning av at man utvikler et slags «overgangsspråk», eller en slags foreløpig arbeidsmodell for forståelse, der noe av det nye ved norsk kultur er med i bildet, f.eks. likestilling, men der den «gamle» bakgrunnen, for eksempel erfaring i det tyske utdannings- og forskningssystemet, likevel preger forståelsen og den helhetlige meningskapingen i forhold til organisasjonen.

det var for hennes mann å integreres i Norge: *«Jeg følte meg ganske naiv, og samtidig dum, sårbar, for jeg var liksom ikke i den virkeligheten. Og når jeg måtte ut i den virkeligheten, ved å få familie ... å få en familie åpner den boblen veldig, for du begynner å forholde deg til folk på et annet nivå.»* Hannah forteller for eksempel at hun ikke visste hvor vanskelig prosessen med å søke visum var, for det hadde hun selv fått hjelp til. Men først og fremst forteller hun om hvor vanskelig det var for hennes mann å komme inn på det norske arbeidsmarkedet: *«Det er jo veldig viktig å være en del av noe større, å være i et nettverk og ... ja, og han har prøvd å ta kontakt på e-post, men det er ... hans inntrykk er at det er et veldig lukket system. Så folk passer på hverandre, men det er veldig vanskelig for utenforstående å komme inn. Men med en gang du er innenfor blir du tatt vare på.»*

Thea, førsteamanuensis, forteller om mye av det samme. Hennes mann hadde også problemer med å finne jobb, en erfaring hun deler med mange i samme situasjon: *«Vi har mange kolleger her hvor partneren ikke har fått jobb. Og det er superfrustrerende! Og jeg tror vi utlendinger har vært veldig naive, at vi har trodd at vi kom til Norge, og Norge er et rikt land med lav arbeidsløshet. Men jeg tror at for mange har det bare ikke fungert. Og det kan være dramatisk.»*

Vi ser en tendens til at de intervjuede har lettere for å snakke om sine partners vanskeligheter i Norge enn sine egne. Det kan selvsagt skyldes at de reelt sett *har* større problemer, for eksempel at mangel på norsk-kunnskaper er et større problem på arbeidsmarkedet utenfor universitetet, men også at forskjellsbehandling blir lettere å snakke om som noe annet enn tilfældigheter og unntak når det gjelder en annen person. Ofte får vi inntrykk av at det er partneren eller ektefellen til den ansatte som opplever de største problemene. En mulig tolkning er at det er noe lettere å snakke om problemene på litt avstand, når de gjelder andre.

## Klasse, etnisitet og interseksjonalitet

Resultatene viser et mønster av problemer og utfordringer i forhold til etnisitet, for eksempel høyere andel blant minoritetene som opplever at de må jobbe hardere enn kollegene, og at de blir utsatt fra stadig granskning og vurdering. Noen av disse problemene kommer også frem når det

gjelder kjønn (oppleves oftere av kvinner), mens andre er mer spesielle for den etniske dimensjonen (bl.a. språkproblemer). For å tolke dette bildet bedre, er det viktig å se de ulike bakgrunnsvariablene i sammenheng. Virker ulike diskrimineringsgrunnlag sammen? Det er temaet for den følgende delen av kapitlet. Den etniske dimensjonen drøftes i lys av klasse og kjønn, og vi beskriver de tre samlet. Først ser vi mer på klassesdimensjonen i materialet.

## Klasse og utdanning

Utdanningsforskning viser at sosial klassebakgrunn er en viktig faktor for seleksjon i academia. Studenter med foreldre med lang universitetsutdanning er sterkt overrepresentert i forhold til de med laveste foreldreutdanning (Statistisk sentralbyrå, 2019; Vidnes, 2019).

FRONT-prosjektet har data om mors og fars utdanningsnivå som indikasjon på sosial klasse i spørreundersøkelsene. Vi har en utvidet skala for utdanningsnivå (syv nivåer) og spør både om mors og fars nivå. At utdanning er en snever og ufullstendig indikator for klasse, er hevet over tvil, men ikke en diskusjon vi kan gå inn på her (for videre diskusjon se f.eks. Hansen et al., 2014). Utdanningsnivå bør vise et aspekt av klasse, kulturell kapital, som har særlig relevans i academia.

Som vist i tabell 6.1 har 24 prosent av majoriteten foreldre med høy utdanning, mot 36 blant etterkommere, 30 blant de vestlige og 12 blant de ikke-vestlige. Foreldres utdanningsnivå virker positivt inn, både blant majoritet og etterkommere (som nevnt, kategorien inkluderer første-generasjon innvandrere som har skiftet til norsk statsborgerskap). Tabellen overdriver kanskje den større betydningen blant etterkommere, ut fra data om de vestlige utlendingene (med høy utdanningsbakgrunn) og tendens til at «realister har sans for hverandre» (homogami), uten at vi vet dette sikkert. Tallene antyder at klasse betyr enda mer for etterkommere enn for majoriteten.

Et problem – eller en utfordring – med klasse målt gjennom foreldres utdanningsnivå, ved siden av at dette bare er ett aspekt av klasse, er selve skalaen. Når det gjelder kjønn og etnisitet er det nokså klart hva som skal regnes som høy rang (mann, hvit) og lav rang (kvinne, farget). Når

det gjelder utdanningsnivå er dette ikke like tydelig. Vi kan for eksempel få ulike problemnivåer på syv ulike utdanningsnivåer, uten noen tydelig lineær sammenheng (men f.eks. en kurvilineær sammenheng).

I vårt materiale er det en klar tendens til at yttergruppene på skalaen for utdanningsnivå oppfører seg som forventet ut fra en hypotese om at lavere utdanningsnivå hos foreldrene vil øke sjansen for å oppleve problemer. Etterkommere med foreldre med lang universitetsutdanning rapporterer om færre problemer enn de med foreldre med lavt nivå utdanning. Men – midtgruppene på skalaen, de vestlige og majoriteten – oppfører seg ikke som forventet, ut fra en hypotese om en rettlinjet sammenheng. Dette bidrar antakelig til at effekten av klasse fremstår som lavere enn den faktisk er. Det hører med til bildet at klasse er et «bevegelig mål» i forhold til etnisitet og kjønn. En karriere er ofte en klassereise, men sjelden en kjønnsreise eller en etnisk reise.<sup>30</sup>

Andelen med ulike utdanningsnivåer har endret seg sterkt over tid. Høy universitetsutdanning blant foreldre var sjeldnere for en generasjon eller to siden enn i dag. Denne forskjellen er imidlertid ikke dramatisk i vårt materiale. Foreldrenes gjennomsnittlige utdanningsnivå er om lag likt blant de unge og middelaldrende, men merkbart lavere blant de eldre (56+ år).

Vi så nærmere på foreldrenes utdanning i forhold til kjønn. Er effekten ulik, basert på mors og fars utdanning? Og er den ulik for kvinner og menn? Her er resultatene tydelige. Svaret er nei på begge punkter. Mors og fars utdanning betyr omtrent like mye. Så vidt vi kan se er begge problemreducerende, omtrent på samme måte. Dessuten viser analysene at dette mønsteret er nokså likt, på tvers av kjønn.

Kort oppsummert kan vi si at klasse virker inn, nokså uavhengig av kjønn og etnisitet, men at effekten er mindre tydelig i materialet enn man kunne ventet, ut fra at klasse er en såpass sentral dimensjon i utdanningsforskning. At universitetet gir en viss «bonus» til de med foreldre med

---

30 I en studie av ingeniørkulturen i et privat oljeselskap (Holter, 1990) hadde forskerne med et spørsmål som nokså direkte angår nåværende «klassereise», dvs. «hva er ditt nåværende lønnsnivå». For mange var dette vanskeligere å svare på enn spørsmål om kjønnslikestilling og privatliv. Lysgaards (1967) klassiske studie av arbeiderkollektivet hadde hemmelighold av lønnsnivå med som problemvariabel.



lang universitetsutdanning, er ikke overraskende. Man kunne tenkt seg at med klasse med i bildet, ville forskjeller ut fra etnisitet eller kjønn bli relativt små. Slik er det ikke, i vårt materiale. En mulig tolkning er at klasse er en mer «underliggende» dimensjon. Tolkingsramme og situasjon må med i bildet når det gjelder klasse, på samme måte som for kjønn og etnisitet.

## Tre problemprofiler: etnisitet, klasse og kjønn

FRONT-materialet gir anledning til å analysere hva dimensjonene etnisitet, klasse og kjønn kan bety i forhold til karriere, miljø- og kulturproblemer. Hva er utfordringene knyttet til disse, og hvordan virker de sammen? Før man kan analysere dette, er det viktig å identifisere hver av dimensjonene så tydelig som mulig. Vi ser derfor først på hver av disse for seg. Analysene setter søkelys på effektene i forhold til en rekke miljø- og kulturvariabler. Resultatet er tre ulike «problemprofiler».

Her er rangeringen av problemer ut fra etnisk forskjell, som viser noe av den etniske problemprofilen:<sup>31</sup>

Må jobbe hardere enn kollegene (korrelasjon .155)

Redd for å ta opp saker (.117)

Redd for å si min mening (.104)

Konstant gransking/vurdering (.074)

Alt i alt er effekten av etnisitet tydelig på om lag 10–20 prosent av miljøvariablene i undersøkelsen.

Her er profilen i forhold til sosial klasse:

Mitt felt har lav status (–.116)

Begrensede jobbmuligheter (–.104)

Må jobbe hardere enn kollegene (.071)

Effekten av klasse er tydelig på 5–15 prosent av variablene i undersøkelsen.<sup>32</sup>

31 Bare signifikante korrelasjoner er med i oversikten.

32 Klasse er her kodet på linje med etnisitet og kjønn, dvs. at lav status på dimensjonen er rangert øverst, høy rang nederst. De med høy status på klasse forteller altså litt sjeldnere om problemet med å måtte jobbe mer enn kollegene (.071).

### Problemprofilen i forhold til kjønn:

- Ikke tilgang til rollemodeller (.135)
  - Kan ikke uttrykke mine preferanser (.132)
  - Jeg passer ikke inn (.128)
  - Lang arbeidstidskultur (.115)
  - Må jobbe hardere enn kollegene (.107)
  - Manglende veiledning (.106)
  - Mitt felt for tverrfaglig (.105)
  - Kan ikke si min mening (0.97)
  - Periodisk deltid (.094)
  - Ikke deltakelse i komiteer (.093)
  - Manglende støtte (.092)
  - Konstant gransking/vurdering (.087)
  - Mine bidrag ikke verdsatt (.084)
  - Profesjonell isolasjon (.079)
- Effekten av kjønn er tydelig på om lag 50–65 prosent av variablene i undersøkelsen.

Vi ser at etnisitet og særlig klasse virker mindre tydelig inn på problemnivået i forhold til kjønn enn man kunne ventet. Dersom klasse og etnisitet er viktige dimensjoner, hvorfor blir de ikke tydeligere? Er fakultetet mer preget av kjønnsdeling enn av etnisk eller klassemessig deling? Hva betyr «kjønnsgapet», som vi har beskrevet bl.a. i kapittel 5, om vi også tar inn de andre viktige bakgrunnsdimensjonene?

### Interseksjonell analyse

For å se nærmere på etnisitet, klasse og kjønn i forhold til hverandre analyserte vi hver dimensjon – med de andre dimensjonene med i bildet. Dette kalles interseksjonell analyse bl.a. innen kjønnsforskningen. Ideen bak dette er at forskjellsbehandling må forstås i bred sammenheng, og at en interseksjonell analyse derfor kan gi en bedre forståelse av ulike grupper blant studenter og ansatte. Det «klassiske» utgangspunktet for interseksjonell teori er en situasjon der ulike diskrimineringsformer

eller -grunnlag, for eksempel at man er svart og kvinne, forsterker hverandre (Crenshaw, 1989).

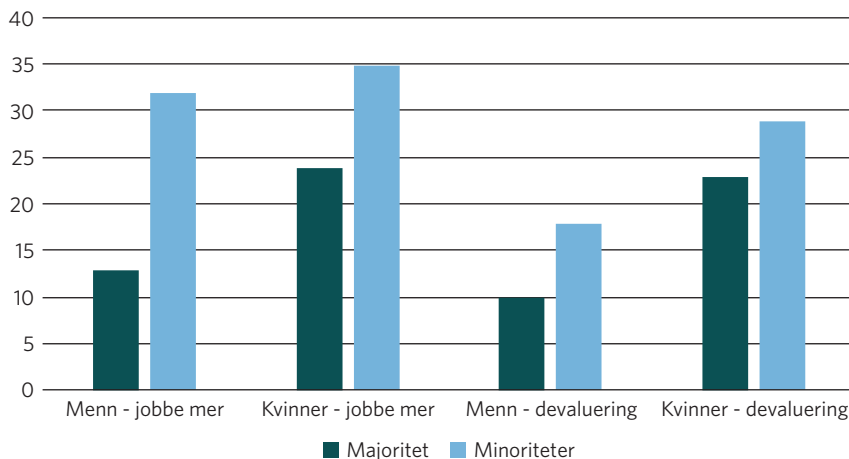
Vi fulgte opp dette gjennom flere typer statistiske analyser. Vi så først på interaksjon mellom bakgrunnsvariablene i forhold til problemprofilene vi beskrev over, og deretter på interseksjonelt samspill. Analysene viser tre klare resultater.

For det første ser vi at bakgrunnsdimensjonene – etnisitet, klasse og kjønn – i høy grad virker inn uavhengig av hverandre. Det er ikke slik at en av dem slutter å virke når de andre er med i analysen. Effektene er i hovedsak de samme, men noe moderert. Problemprofilene er med andre ord nokså like, uansett om andre bakgrunnsvariabler er med i analysen eller ikke. Det gjelder særlig de to tydeligste profilene (etnisitet og kjønn).

For det andre viser det seg at den interseksjonelle effekten forblir begrenset, selv om vi bruker ulike metoder for å få frem sammenhengene. Man kan «addere» diskrimineringsgrunnlagene (en teknikk som har blitt kritisert), eller «multiplisere» dem (for videre diskusjon om metodene se f.eks. Christoffersen, 2017; Dubrow, 2008; Krause, 2019). Begge deler betyr at «interaksjonsledd» blir med i multivariabel-analyser (f.eks. etnisk + kjønn, eller etnisk \* kjønn). Ingen av delene gir store eller tydelige utslag i vårt materiale.

For det tredje ser vi at det interseksjonelle samspillet som faktisk finnes, ikke lar seg oppsummere i en enkel formel. Den tydeligste interseksjonelle effekten handler om etnisitet og kjønn – men bare delvis slik man kanskje kunne forventet – at lav rang på den ene dimensjonen går sammen med lav rang på den andre. Man kunne antatt at lav rang på den etniske dimensjonen (etnisk = minoritet) ville gå sammen med lav rang på den andre (kjønn = kvinne). Denne gruppen burde skåret høyest når det gjelder problemvariabler som å måtte jobbe hardere enn kollegene, og faglig devaluering (gransking). Men det empiriske bildet er annerledes. Det er mennene, ikke kvinnene, blant minoritetene, som oftest forteller om problemer, i forhold til majoriteten av samme kjønn.

I vårt materiale kommer slike sammenhenger best frem gjennom detaljanalyser. Figuren under gir et eksempel.



**Figur 6.1.** Arbeidsmiljøproblemer etter etnisitet og kjønn. Søylene viser andelen ja-svar (sterkt enig og enig) i prosent på to problemerformuleringer. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Søylene viser andelen ja-svar (sterkt enig og enig) i prosent på to viktige problemer fordelt på kjønn og etnisitet.<sup>33</sup> Vi ser at problemandelen jevnt over er høyere blant kvinner enn blant menn, og høyere blant minoritetene enn majoriteten. Vi ser også at avstanden mellom majoritet og minoritet er større blant menn enn blant kvinner, særlig når det gjelder å måtte jobbe mer enn kollegene.

Et relevant begrep hentet fra rolleteori er *inkongruens* mellom ulike roller eller posisjoner, for eksempel at problemene blir størst (eller opplevs som størst) ut fra lav rang på en dimensjon, men høy rang på en annen. Dette er en mulig tolkning av at etnisitet i vår studie synes å virke sterkere blant menn enn blant kvinner på viktige variabler i forhold til etnisk diskriminering. Problemomfanget er størst blant etniske kvinner (som man kunne ventet, bl.a. ut fra interseksjonell teori), samtidig som effekten av etnisitet blant menn er større enn man kanskje kunne ventet. Vi har også noen indikasjoner på interseksjonelt samspill i mer tradisjonell forstand, bl.a. ut fra at de ikke-vestlige også har lavere andel foreldre med høyere utdanning, men disse er forholdsvis svake og usikre.

<sup>33</sup> Minoriteter er her definert som ikke-vestlige pluss etterkommere, for å få et noe sikrere tallmateriale.

To forbehold må nevnes. For det første kan det være at vårt materiale er for lite til å få interseksjonelle effekter tydelig (nok) frem. Paradoksalt nok trenger man et stort materiale for å avdekke noe som langt på vei handler om individuelle effekter. For det andre, og kanskje viktigst: at interseksjonelle effekter er beskjedne på aggregert statistisk nivå, behøver ikke bety at de er lite viktige på et individuelt nivå. For noen individer og grupper kan de være svært viktige, samtidig som de ikke gir store og tydelige utslag i det samlede bildet.

## Diskusjon

Som nevnt forteller 11 prosent av de ikke-vestlige og 8 prosent av etterkommere at de har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet på fakultetet, som regel fra kolleger. En survey om unge forskere (AYF, 2019) med noe ulike utvalg som spør om opplevelser av diskriminering viser en liknende tendens. Der fortalte nesten 25 prosent av de utenlandsfødte forskerne om diskriminering som følge av innvandrerbakgrunn. Forskerne understreker at opplevelser av diskriminering og seksuell trakassering har en sterk negativ sammenheng med å ville anbefale andre en forskerkarriere, og at diskriminering spiller særlig sterkt inn.

Er rasisme del av et bredere mønster av forskjellsbehandling? Her peker våre resultater i litt ulike retninger. Vi finner tydelig underrepresentasjon av ikke-vestlige på toppnivå (professorer),<sup>34</sup> men ellers ikke så klare tegn på skjev representasjon på stillingsnivåene.<sup>35</sup> Etterkommere og vestlige utlendinger er ikke tydelig underrepresentert på høyere nivåer i forhold til lavere nivåer. Det kan imidlertid tenkes at et mer presist forskningsdesign, for eksempel fokusert på ansatte med en bestemt landbakgrunn (f.eks. i Asia eller Afrika), hadde gitt andre resultater, så dette må tolkes med forsiktighet.<sup>36</sup> Vi ser imidlertid heller ikke tydelig

34 Dette resultatet ser ut til å gjelde ledelsesnivået i UH-sektoren generelt. En opptelling gjennomført av Khrono i 2020 viser at 22 av 273 ledere ved norske universiteter og høyskoler har bakgrunn fra andre land, men bare 2 har bakgrunn fra land utenfor Europa og Nord-Amerika (Løkeland-Stai, 2020).

35 Bedre data om dette krever bl.a. innsyn i ansettelsesprosesser se videre Orupabo & Mangset (2021) drøftet i kapittel 8.

36 Om vestlig dominans i forskning og teoriutvikling se for eksempel Connell (2006).

arbeidsforskyvning i minoritetenes disfavør, eller andre tydelige tegn på etnisk diskriminering, selv om en av gruppene (etterkommere) oftere opplever mobbing enn majoriteten.

Dette kan tolkes i retning av at den strukturelle diskrimineringen er relativt lav, eller indirekte, noe som også reflekteres i en stort sett positiv rapportering når det gjelder kulturen på enheten. Også i utsatte grupper er det stor enighet om at kulturen er ikke-rasistisk og positiv til mangfold. Vi ser også at de ulike gruppene likner en god del når det gjelder likestilling i husholdet. På den annen side ser vi at minoritetene oftere forteller om problemer i arbeidsmiljøet, særlig på noen få (men viktige) variabler. Disse handler blant annet om skjevdelte arbeidskrav og at de melder om to timer lengre arbeidstid pr. uke, sammenliknet med majoriteten.

Samtidig blir det tydelig i vår studie at «problemprofilen» i forhold til kjønn er mer omfattende enn i forhold til etnisitet. Hvorfor er problemene så mye tydeligere i forhold til kjønn, enn i forhold til etnisitet og klasse? En tolkning er at dette har å gjøre med to faktorer. Dels, mer rapportering og kritikk i forhold til kjønn enn til etnisitet og klasse. Dels, at kjønnsforskjellene faktisk *er* større enn de etniske forskjellene. Altså en «subjektiv» og en «objektiv» hypotese.

La oss først se på den subjektive hypotesen. Utgangspunktet her er at ulike metoder, inkludert et anonymt spørreskjema, vil preges av terskelen for å rapportere om problemer. Dersom denne terskelen er ulik for de svake gruppene innen ulike diskrimineringsdimensjoner, vil resultatene gi et feilaktig bilde av det reelle omfanget. De vil være delvis spuriøse (misvisende). Forhold knyttet til skam og stigmatisering kan kanskje virke sterkere i forhold til etnisitet enn i forhold til kjønn, og kan derfor bidra til et slikt resultat.<sup>37</sup>

Men vet vi dette? Vi har riktignok en del intervjuer av utlendinger som forteller om bedre forhold i det norske universitetssystemet enn i deres hjemland, både når det gjelder at begge kjønn har muligheter til å kombinere det å være en nærværende forelder med å gjøre en akademisk karriere, og at kvinner behandles bedre i Norge – men ut over dette, ikke så

---

37 Om stigmatisering jf. Goffman, 1975; Holter, 2004.

klare tegn. Noen intervjuer nevner en «takknemlighetsrolle» blant utlendinger. Men alt i alt må hypotesen betegnes som usikker.

Den faktiske situasjonen på fakultetet er at likestillingsarbeidet har utviklet seg over tid og er mer kjent og anerkjent enn mangfoldsarbeidet. Ut fra forskningen med fokus på kjønn ser vi at de individuelle opplevelsene knyttet til kjønn endrer seg og tolkes mer som systemproblemer, når de blir mer diskutert (beskrevet i bokens del 3). Dette kan også være tilfelle i forhold til etnisitet. Hadde vi hatt anledning til å gå mer inn i den dimensjonen, og dersom den hadde vært mer tematisert på fakultetet, hadde kanskje rasisme-relaterte problemer blitt mer tydelig rapportert. Vi tror likevel at dette er en mindre begrensning ved undersøkelsen, og at rapporteringen er ganske realistisk som den er.

Den objektive hypotesen går ut på at forskjellsbehandling i forhold til kjønn *reelt sett* er mer omfattende enn diskriminering i forhold til etnisitet og klasse. Materialet gir mange indikasjoner i denne retningen. For eksempel ser vi at problemprofilen ut fra kjønn er bredere og mer omfattende enn profilene for etnisitet og klasse. Samtidig ser vi at det rapporterte omfanget av rasisme og sexisme er nokså likt. En moderert utgave av den objektive hypotesen gir trolig mer mening i forhold til resultatene – nemlig at delingen eller *segregeringen* ut fra kjønn er vesentlig sterkere enn ut fra etnisitet og klasse.

For å sette dette på spissen kan man tenke seg hva som hadde skjedd dersom universitetet hadde vært like tydelig etnisk (eller klassemessig) segregert som det er kjønnsdelt. Dette ville utvilsomt ha ført til kritikk og debatt – det kunne blitt ansett som en form for apartheid. Den kjønnsmessige delingen, som ikke gjenfinnes på de andre områdene (etnisitet og klasse), kan trolig forklare noe av forskjellen i problemomfanget.

Dette betyr ikke nødvendigvis at den *direkte* forskjellsbehandlingen er større i forhold til kjønn enn i forhold til etnisitet eller klasse. Men den *indirekte* forskjellsbehandlingen er større, først og fremst fordi universitetet opprettholder (eller til og med oppmuntrer) til kjønnsdeling på ulike fagområder.<sup>38</sup> Kjønnsdelingen har med andre ord en større *strukturell*

---

38 «Oppmuntrer» i betydning av passiv og indirekte tilrettelegging – ikke at man bevisst søker å fremme større kjønnsforskjeller. Bare at utdanningene – antakelig særlig på masternivå – utformes slik at de i praksis skaper stor kjønnsdifferensiering blant studentene (se kapittel 5).

komponent enn de andre dimensjonene. Dette drøfter vi nærmere i kapittel 8, der vi viser hvordan en tilsynelatende rent horisontal deling i første del av karriereløpet kan resultere i en vertikal deling senere i løpet, med lav kvinneandel på toppnivå.

Denne hypotesen gir også mulighet til å forstå det etniske mønsteret bedre. Problemene blir mest tydelige på aktørnivå, ikke strukturnivå. De «topper seg» særlig på noen punkter – minoritetene opplever at de må jobbe mer enn kollegene for å bli like anerkjent, og melder også oftere fra om at de må være forsiktige med å si sin mening. Etterkommerne forteller oftere om mobbing. De etniske ulikhetene ser ut til å være størst når det gjelder problemer på aktørnivå, som særlig melder seg i konkurransen på et uformelt plan, bl.a. når det gjelder hvem som leverer «godt nok» resultat. Minoritetene kompenserer for dette ved å jobbe noe mer enn majoriteten.

Ut fra studier av menn og maskuliniteter er det ikke uventet at økningen av problemer knyttet til etnisk minoritet kan opptre tydeligere blant menn enn blant kvinner. Dette kan ha å gjøre med at menn forventes å være overordnede, og at fallet blir derfor større når de ikke er det (se f.eks. Ekenstam, 2006; Kuosmanen, 2001).

## Konklusjon

Resultatene viser at opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet er et reelt problem – det er ikke marginalt, selv om det gjelder et mindretall. Omfanget av opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet og opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i utsatte grupper er om lag på samme nivå. Universitetets internasjonale profil blir meget tydelig i materialet, samtidig som det er et godt stykke vei igjen før dette blir til en globalt balansert profil. De utenlandske ansatte er i hovedsak fra andre vestlige land. Vi ser imidlertid ikke tydelige tegn på etnisk forskjellsbehandling oppover på karrierestigen,<sup>39</sup> og det store flertallet – også blant minoritetene – opplever at kulturen på enheten er ikke-rasistisk og mangfoldig. En hypotese

---

39 Unntaket, fravær av ansatte fra ikke-vestlige land på professornivå, kan som før nevnt iallfall delvis forklares av andre faktorer inkludert lavere alder og tidlig fase i karrieren.



om at minoritetene har mindre likestilte familieforhold får ikke tydelig støtte. Vi ser i vårt materiale bare begrensede tegn på mindre likestilte familieforhold blant minoritetsgruppene (men studien var ikke en dybdestudie av denne problemstillingen).

På den annen side ser vi at minoritetene ikke bare forteller langt oftere om uønsket rasistisk oppmerksomhet enn majoriteten, men også oftere om mobbing (blant etterkommere) og om problemer i arbeidsmiljøet, særlig knyttet til å måtte jobbe mer enn kollegene for å bli like anerkjent, konstant gransking og vurdering, og at man nøler med å ta opp egne saker. De konkrete spørsmålene om erfaringer i arbeidsmiljøet fanger opp større ulikheter enn de generelle spørsmålene om fagkulturen.

Analysen av problemer i forhold til etnisitet, klasse og kjønn viser at hver av disse dimensjonene virker forholdsvis selvstendig, samtidig som de kan være påvirket av hverandre. Vi får i hovedsak samme bilde i analysen der interaksjonseffekten mellom dimensjonene er med. Dette kan tolkes i retning av at det interseksjonelle samspillet er relativt begrenset. Dette gjelder imidlertid på et overordnet nivå, og er ikke nødvendigvis riktig i det enkelte tilfellet. Den tydeligste interaksjonseffekten som kommer frem er i forhold til etnisitet og kjønn. Effekten er dels som man kunne ventet, altså slik at lav status på begge dimensjoner gir størst sjanse til å rapportere om problemer – men også, noe mer uventet, at effekten av etnisitet ofte er større blant mennene enn kvinnene i studien.

Alt i alt tyder resultatene på at forskjellsbehandling ut fra kjønn er tydeligere og mer omfattende enn forskjellsbehandling ut fra etnisitet. Klassedimensjonen er enda mindre tydelig. Vi har drøftet dette ut fra en «subjektiv» hypotese om at terskelen for å rapportere om problemer er høyere i forhold til etnisitet og klasse enn i forhold til kjønn – og ut fra en «objektiv» hypotese om at kjønnsdelingen reelt sett er større, enn delingen i forhold til de andre dimensjonene. Hypotesene utelukker ikke hverandre.

Resultatene og begrensningene i vår studie peker mot et stort behov for videre forskning. Hvordan opplever ulike etniske grupper situasjonen? I noen grupper kan andelen som har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet eller assosierte miljøproblemer være vesentlig høyere enn det vårt materiale får frem. Både «etterkommere», «vestlige» og «ikke-vestlige»

er heterogene grupper, f.eks. når det gjelder hudfarge. Mer målrettede studier kan redusere slike problemer. Vi har heller ikke mye kvalitativt materiale som går dypere inn i mangfoldsproblematikken, selv om vi har spørsmål om uønsket rasistisk oppmerksomhet og diskriminering i intervjuene. Vi vet f.eks. lite om «konstruksjon av hvithet», hvordan det skjer, eller hvor viktig det er. Det som blir tydelig, er at problemene med uønsket rasistisk oppmerksomhet og rasisme ikke er marginale, selv om de gjelder et mindretall. De er også assosiert med andre og mer vanlige problemer i arbeidsorganisasjonen – delvis på samme måte, som problemet med uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er klart at både kultur og struktur kommer inn i bildet, på samme måte som for seksualitet og kjønn. Videre forskning kan bidra til å klarlegge faktorene som kan knyttes til rettferdig og ikke rettferdig forskjellsbehandling, dvs. diskriminering ut fra etnisitet.

## Referanser

- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Buudir. (2020). *Diskriminering i arbeidslivet*. [https://buudir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering\\_i\\_arbeidslivet/](https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering_i_arbeidslivet/)
- Christoffersen, A. (2017). *Intersectional approaches to equality research and data*. Equality Challenge Unit. [http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/04/Research\\_and\\_data\\_briefing\\_2\\_Intersectional\\_approaches\\_to\\_equality\\_research\\_and\\_data.pdf](http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/04/Research_and_data_briefing_2_Intersectional_approaches_to_equality_research_and_data.pdf)
- Cools, S. & Schøne, P. (2019). Overgang fra utdanning til arbeid blant høyt utdannede etterkommere av innvandrere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(2), 140–165. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-02-02>
- Connell, R. W. (2006). Northern theory: The political geography of general social theory. *Theory & Society*, 35(2), 237–264. <https://doi.org/10.1007/s11186-006-9004-y>
- Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139–167.

- Dubrow, J. K. (2008). How can we account for intersectionality in quantitative analysis of survey data? Empirical illustration from central and eastern Europe. *Ask: Research and Methods*, 17(1), 85–100. <https://kb.osu.edu/handle/1811/69557>
- Ekenstam, C. (2006). Man, manlighet och omanlighet i historien. I J. Lorentzen & C. Ekenstam (Red.), *Man i Norden*. Gidlunds förlag.
- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L. & Larsen, E. H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (NIFU-rapport 2019:10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://www.nifu.no/publications/1716098/>
- Goffman, E. (1975). *Stigma. Om afvigerens sociale identitet*. Gyldendal.
- Gunnes, H., Nordby, P., Næsheim, H. N. & Wiig, O. (2016). *Mangfoldstatistikk: Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning* (NIFU Arbeidsnotat 2016:17). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://www.nifu.no/publications/1409704/>
- Grundekjøn, C. (2020, 18. juli). Norges hundre største selskaper – mangfoldet blant topledene er for lite. *E24 nettavis*. <https://e24.no/naeringsliv/i/4qy3G9/norges-100-stoerste-selskaper-mangfoldet>
- Hansen, M. N., Andersen, P. L., Flemmen, M. & Ljunggren, J. (2014). Klasser og eliter. I O. Korsnes, M. N. Hansen & J. Hjellbrekke (Red.), *Elite og klasse i et egalitært samfunn*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (2004). A theory of gendercide. I A. Jones (Red.), *Gendercide and genocide* (s. 62–97). Vanderbilt University Press.
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. (2020). *Undersøkelse av likestillings- og mangfoldsarbeid i UH-sektoren*. [I trykk]
- Krause, H. (2019, 21. juni). How to model data with intersectionality. *Towards Data Science*. <https://towardsdatascience.com/how-to-model-data-with-intersectionality-d42dd45abd7a>
- Kuosmanen, J. (2001). *Finnkampen. En studie av finska mans liv och sociala karriärer i Sverige*. Gidlunds förlag.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2020). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-05-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2019). *Mandatet vårt*. <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/om-ombudet/mandat/>
- Lysgaard, S. (1967). *Arbeiderkollektivet*. Universitetsforlaget.
- Løkeland-Stai, E. (2020, 12. august). Khrono gransker toppene i academia. *Khrono*. <https://khrono.no/khrono-gransker-toppene-i-akademia-han-er-unntaket/505096>

- Løvbak, H. E. & Holter, Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo* (Rapport, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning). Universitetet i Oslo. [https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2012/kjonn\\_karriere\\_web\\_20120830.pdf](https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2012/kjonn_karriere_web_20120830.pdf)
- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A., Røsdal, T. & Vabø, A. (2016). *Å være utlending er ingen fordel. Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia* (AFI Rapport 2016:3). [http://kifinfo.no/sites/default/files/imported\\_file\\_10565.pdf](http://kifinfo.no/sites/default/files/imported_file_10565.pdf)
- Midtbøen, A. (2020). *Etterkommere av innvandrere i Norge. Mobilitet, assimilering, diskriminering*. Institutt for samfunnsforskning. <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/19/etterkommere-av-innvandrere-i-norge.html>
- Sommerfelt, A. & Schackt, J. (2020, 3. august). Etnisk gruppe. I *Store norske leksikon*. [https://snl.no/etnisk\\_gruppe](https://snl.no/etnisk_gruppe)
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Foreldrenes utdanningsnivå for studenter bosatt i Norge*. <https://www.ssb.no/362904/foreldrenes-utdanningsniva-for-studenter-bosatt-i-norge>
- Statistisk sentralbyrå. (2020). *Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre* [Oppdatert mars 2020]. <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar>
- Vidnes, A. K. (2019, 10. mai). I en klasse for seg. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/i-en-klasse-for-seg/>
- Vik, M. L. (2013, 5. februar). Klassereisen. *Maddam*. <https://maddam.no/2013/02/klassereisen/>