



«Må vi egentlig ha flere kvinner i IKT?»

Diskursive forhandlinger om likestilling i IKT-arbeid

“Do we really need more women in ICT?”

Discursive negotiations about gender equality in ICT

Hilde G. Corneliussen

Seniorforsker, Vestlandforskning

hgc@vestforsk.no

Gilda Seddighi

Seniorforsker, Vestlandforskning

gse@vestforsk.no

Sammendrag

IKT er et av de mest kjønnsdelte fagområdene i Norge og illustrerer «the Nordic Gender Paradox», som viser til et misforhold mellom en høy grad av kvinnelig yrkesdeltakelse i de nordiske landene, parallelt med en sterk kjønning av fag- og yrkesområder. En høyere andel kvinner i IKT-yrker er et mål som særlig blir aktualisert av økende digitalisering. Denne artikkelen bygger på et kvalitativt empirisk materiale og analyserer dialogmøter med til sammen 12 organisasjoner som ble invitert til å diskutere likestilling i IKT-arbeid. Analysen utforsker hvordan diskursen om likestilling i IKT blir forstått i organisasjonene og hvordan dette påvirker holdninger til praktisk likestillingsarbeid. Ti alternative tilnærminger til likestilling i IKT blir identifisert fra dialogmøtene. Disse kan forstås som diskursiv praksis som artikulerer «motstand» i form av alternative meninger som utfordrer diskursen om likestilling i IKT, idet de reforhandler og justerer, omdefinerer og, i noen tilfeller, avviser denne. Rekruttering av kvinner til IKT-arbeid er i stor grad overlatt til den enkelte bedrift. Analysen viser at det fremdeles finnes kjønnede forestillinger om hvem som passer til IKT-arbeid, og at disse i liten grad bidrar til å motivere organisasjonene til praktisk likestillingsarbeid.

Nøkkelord

IKT, digitalisering, kjønn, diskurs, likestilling, motstand

Abstract

ICT is one of the most gender-divided fields in Norway and illustrates the “Nordic Gender Paradox”, referring to a mismatch between a high level of participation by women in working life in parallel with a strong gendering of disciplines and professions. A higher proportion of women in ICT professions is a goal that is particularly relevant due to increasing digitalization. This article builds on qualitative empirical material and analyzes meetings with 12 organizations that were invited to discuss gender equality in ICT work. The analysis explores how the discourse of gender equality in ICT is perceived in the organizations and how this affects attitudes to practical gender equality work. Ten alternative approaches to gender equality in ICT are identified. These can be analyzed as discursive practices that articulate “resistance” as alternative meanings that challenge the discourse of gender equality in ICT, as they renegotiate, redefine and, in some cases, reject the discourse. Recruitment of women to ICT work is a task left to the individual organizations. The authors claim that there are still gendered perceptions of who is appropriate for ICT work, and these perceptions do not motivate the organizations to engage in gender equality work.

Keywords

ICT, digitalization, gender, discourse, gender equality, resistance

Innledning

Det er store forventninger til digitalisering og IKT som drivkraft for samfunnsmessig og økonomisk utvikling (Digital21 2018) på tvers av sektorer og bransjer (Accenture/WEF 2016; Marschall, Korstvedt og Krabbe 2017). IKT-spesialister er i dag øverst på EU sin liste over manglende kompetanse ettersom økende grad av digitalisering skaper økt behov for IKT-kompetanse (Ekeland, Pajarinen og Rouvinen 2015) og ingeniør- og tekniske fag er blant de mest etterspurte fagområdene i Norge (Rørstad mfl. 2019). Samtidig er det en vedvarende lav andel kvinner innen IKT-utdanning og -yrker (EIGE 2018). Kvinner utgjorde bare 17 % av IKT-spesialister i EU i 2016, og andelen var synkende (EIGE 2018), mens andelen kvinner i IKT-yrker i Norge har vært stabilt på omtrent 23 % siden 2012 (SSB 2019).

Bekymring for den lave andelen kvinner i IKT-utdanning og -yrker tematiseres jevnlig som en utfordring (Corneliusen, Herman og Gajjala 2018), og spredte initiativer, primært i utdanningssektoren, har de siste tiårene hatt som mål å øke kvinneandelen (Lagesen 2007). Det er også en sterk tradisjon for å jobbe for likestilling i arbeidslivet i Norge (Skjeie og Teigen 2005). Et institusjonalisert uttrykk for dette finnes i Likestillings- og diskrimineringsloven (2017), som pålegger arbeidsgiver en aktivitetsplikt for å motvirke diskriminering og å fremme likestilling (§26).

I denne artikkelen analyserer vi hvordan bedrifter, institusjoner og organisasjoner med fokus på IKT i forskning, utvikling og innovasjon forstår spørsmål om likestilling i IKT-arbeid. Dette ble utforsket i dialogmøter med 12 organisasjoner, der selve iscenesettelsen av møtene tok utgangspunkt i at det er få kvinner i IKT-arbeid og at det er ønskelig å øke kvinneandelen. Denne diskursen om likestilling i IKT fant støtte i organisasjonene, samtidig som den ble utfordret av artikuleringer som fremmet alternative forståelser. Analysen illustrerer hvordan ulike forståelsesrammer påvirker hvorvidt likestillingsarbeid innen IKT-feltet fremstår som et mål for organisasjonene.

Artikulasjonene av alternative tilnæringer til likestilling i IKT-arbeid kan analyseres som en form for «motstand». Likestillingsinitiativ møter ofte motstand (Bleijenbergh 2018:132) og forsøk på å forbedre situasjonen for bestemte grupper vil bli møtt med motstand i form av tvil og diskrediterende uttalelser (Dick 2004). Slik motstand risikerer å bli oppfattet som «politisk ukorrekt» i møte med budskap om likestilling som et antatt positivt mål for alle parter, hevder Dick (2004). Dick foreslår å studere motstand som kulturelt tilgjengelige diskurser som individet kan bruke for å forstå den organisatoriske konteksten (2004:54).

Vi analyserer den diskursive motstanden som artikuleres i dialogmøtene ved å spørre hvordan organisasjonene forstår den lave kvinneandelen i IKT-arbeid. Hvordan oppfatter de sammenhengen mellom kjønn og IKT, og hvordan påvirker dette forståelsen av og motivasjonen for praktisk likestillingsarbeid?

Kvinner i IKT

Spørsmål om likestilling og å øke kvinneandelen i IKT-arbeid aktualiseres av digitalisering og økende etterspørsel etter IKT-kompetanse. Mens programmering i midten av forrige århundre ble oppfattet som et passende yrke for kvinner i USA (Abbate 2012) og enkelte ikke-vestlige land har hatt kjønnsbalanse i IKT-fag (Charles og Bradley 2006), følger Norge i dag en internasjonal trend der jenter og kvinner utgjør et mindretall i IKT-studier, -yrker og fritidsaktiviteter (Corneliusen og Prøitz 2016). Flere studier har forsøkt å forklare den lave kvinneandelen i IKT-utdanning og -arbeid (Cohoon og Aspray 2006; Buse 2018; Wynn og Correll 2018). Forskning har blant annet vist at kvinner kan møte en rekke utfordringer i IKT-utdanning og -yrker, særlig knyttet til kulturelle forestillinger og stereotyper som for-

binder IKT mer med menn enn med kvinner (Blum mfl. 2007; Corneliussen 2011). Tekniske sider av IKT-arbeid blir ofte assosiert med menn, som en motsetning til kommunikasjon og sosial kunnskap, som gjerne blir assosiert med kvinner (Woodfield 2000; Lagesen og Sørensen 2009). Forskere har foreslått at IKT-arbeid kan fremstå som «gender in-authentic» for kvinner (Faulkner 2009) og at kvinner kan oppleve konflikt mellom kjønnsidentitet og profesjonell identitet innen IKT (Adam mfl. 2005; Corneliussen 2014).

Teknologi og kjønn henger så tett sammen at vi kan ikke forstå det ene, uten samtidig å forstå det andre, hevdet Cockburn (1992). En vedvarende lav kvinneandel i IKT-utdanning og -yrker kan tyde på at en «samproduksjon» av kjønn og teknologi som mindre fordelaktig for kvinner fortsatt pågår. I lys av den økende digitaliseringen er det viktig å undersøke hvordan denne samproduksjonen skjer blant aktører som er sentrale oppdrags- og arbeidsgivere for IKT-eksperter. Et bredt fokus på sentrale aktører for IKT-arbeid, inkludert virksomheter på tvers av sektorer samt støtteapparatet for forskning- og innovasjon, gjør at vår studie er unik og viktig for å lære mer om forutsetninger for likestillingsarbeid knyttet til IKT-arbeid.

Likestilling fra politisk engasjement til administrasjonsarbeid

En høy grad av likestilling og velferdsstaten som pådriver for likestillingspolitikk er et kjenne tegn for de skandinaviske landene (Hernes 1987; Borchorst og Siim 2008). I dag er likestilling betraktet som en viktig politisk ideologi (Skjeie og Teigen 2005) og en sentral verdi for de nordiske landenes identitet (Arora-Jonsson 2009). Likestilling har blitt til noe «we cannot not want» (Brown 2000:238), men likevel kan det være utfordrende å oppnå enighet omkring politiske mål for likestilling når dette skal omsettes til praksis (Holli, Magnusson og Rönnblom 2005:148).

Offentlige myndigheter og politiske føringer skal sammen med aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven (2017) bidra til å forme arbeidslivet slik at kvinner og menn kan delta på lik linje. Samtidig har denne formen for «mainstreaming», med mål å integrere likestilling som et gjennomgående prinsipp i en organisasjon, blitt kritisert: «Tanken bak 'mainstreaming' er god, men denne strategien har i praksis vist seg å ikke fungere: Når likestilling blir alles jobb, er det ingens ansvar» (Teigen og Eggebø 2017). Likestillingsarbeid har gått fra å være et politisk engasjement til å bli et administrativt ansvar, samtidig som likestillingsloven er lite konkret og i liten grad bidrar med veiledning til arbeidsgiver om hva aktivitetsplikten innebærer. Enkelte studier har vist at det er lite fokus på likestilling blant arbeidsgivere der det ikke er insentiver for dette (Nordberg 2019). Nordbergs studie av arbeidsgiveres håndtering av omsorgsrettigheter i politiet og advokatbransjen viser således at «hensynet til likestilling i liten grad gjøres til gjenstand for vurdering» (104), samtidig som det ikke finnes noen instans eller rutine for å håndheve aktivitetsplikten. Sørensen mfl. (2019) har i en studie fra universitetssektoren vist at en generell politisk instruks ovenfra ikke er tilstrekkelig. De hevder at «måten politiske myndigheter og universitetsledere prioriterer kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte» har betydning for likestillingsarbeidet: «Det er ikke nok bare å si at det er viktig» (Sørensen mfl. 2019:123). I tillegg viser Nordberg til at de sosiale strukturene der aktivitetsplikten skal fungere har et preg av «treghet», blant annet formet av lederes «kjønnede forventninger» om at kvinner og menn som grupper gjør ulike valg i spennet mellom arbeidsliv og familie (2019:102).

Eksemplene illustrerer at likestilling som ideal kan bli møtt med positive holdninger, og likevel strande på hindringer når det skal konkretiseres i en organisasjon. Det illustrerer hvordan likestilling har oppnådd en høy grad av generell aksept (Brown, 2000), samtidig

som det kan fremstå som abstrakt og uklart hvordan det skal omdannes til mer konkrete mål og praksiser. Skjeie og Teigen har vist til «likestillingens vikeplikt», et begrep som understreker at likestillingshensyn ofte må vike for andre hensyn og prioriteringer (2003). Som vi skal vise nedenfor er det flere hensyn og meninger som konkurrerer med diskursen om at det er viktig med likestilling i IKT.

Til tross for store forventninger til at digitalisering og IKT vil påvirke spillereglene i arbeidslivet på tvers av bransjer og sektorer, er det lite oppmerksomhet omkring likestillingssspørsmål i politiske utspill knyttet til digitalisering (se f.eks. Digital21 2018). Studier fra universitetssektoren har vist at en sterk forestilling om meritokrati med vekt på individuelle kvalifikasjoner ofte tolkes slik at det allerede er likestilling basert på den enkeltes innsats (Powell, Ah-King og Hussénus 2018). En lignende utfordring oppstår i tilknytning til IKT, der lav deltakelse av kvinner kan tolkes som en refleksjon av at kvinner i mindre grad enn menn har kvalifisert seg som IKT-eksperter, snarere enn som et uttrykk for diskriminering (Corneliusen og Prøitz 2016). Spørsmål knyttet til likestilling i IKT-arbeid utfordres dermed både av likestilling som et abstrakt begrep og av en uklarhet om hva likestilling egentlig betyr i forhold til IKT-arbeid.

Teoretiske rammer

I denne studien tar vi utgangspunkt i en forståelse av kjønn som en sosialt konstruert forskjell mellom kvinner og menn, utviklet gjennom samfunnsdiskurser og forhandlet på mange arenaer og nivåer (Connell 2005). Forestillinger om kjønn bidrar til å skape kjønne oppfatninger av fagområder, yrker og teknologier (Scott 1988; Sørensen, Faulkner og Rommes 2011), og kjønn er til stede i organisasjoner som «regimer» som skaper diskriminerende forskjeller (Acker 2006). Feministisk teknologiforskning har vist hvordan kvinner opplever diskriminering innen IKT-fag og -yrker fordi selve fagområdet assosieres mer med menn enn med kvinner (Corneliusen 2011; Sørensen mfl. 2011). Som minoritet i mannsdominerte organisasjoner risikerer kvinner å bli «token»; representant for kvinner som gruppe, snarere enn for sin bestemte kompetanse (Kanter 1993 (1977)). Studier fra akademia viser at kvinner ofte blir gjort ansvarlige for likestillingsarbeid (Ahmed 2012) og det er dokumentert ulike former for motstand mot likestillingsarbeid, fra manglende forståelse, til uvilje og regelrett motarbeidelse av integrering av kvinner på mannsdominerte områder (Rosser 2012).

Når vi nedenfor analyserer forhandlinger rundt forståelse av likestilling i IKT-arbeid forstår vi «motstand» som en diskursiv praksis der alternativ mening produseres (Thomas, Mills og Mills 2004) idet diskurser om kjønn og likestilling, IKT og kompetanse konkurrerer med hverandre. Motstand i et organisasjonsperspektiv er ofte studert som ansattes motstand mot ledelsesinitierte tiltak for å skape endring (Dick 2004). I stedet for fokus på individet foreslår Dick å studere motstand som «diskursive ressurser», som individet kan bruke for å forstå organisasjonen (2004:54). Således handler motstand også om identitet, hevder Dick, og som vi skal se nedenfor, blir forståelser av kjønne identiteter engasjert i de diskursive forhandlingene om likestilling som et mål for IKT-arbeid.

Vi bruker diskursteori (Laclau og Mouffe 1985) som et verktøy for å analysere de diskursive forhandlingene om forståelser av likestilling i IKT. Diskurser, som er den forståelsen vi bruker til å gi mening til samfunnet, har en tendens til å framstå som fastlåste og stabile ved å inkludere meningen som støtter en bestemt tolkning. Likevel representerer diskurser bare midlertidig mening. En diskurs sirkler rundt et privilegert tegn, et «nodalpunkt», som i seg selv er tomt, men som får mening gjennom diskursen, ifølge Laclau og Mouffe (1985). Det

betyr at diskursen kan utfordres gjennom «artikulasjoner», som er enhver sosial praksis som tilfører ny mening til det privilegerte tegnet og derigjennom også forhandler om mening i diskursen (ibid.; Winther Jørgensen og Phillips 1999). Nedenfor bidrar dette perspektivet til å identifisere individuelle artikulasjoner som konkurrerer med diskursen om likestilling i IKT, og til å utforske hvordan de konkurrerende forståelsene påvirker holdninger til praktisk likestillingsarbeid.

Metode

Dialogmøter med organisasjoner

Artikkelen bygger på dialogmøter med til sammen 12 bedrifter, institusjoner og organisasjoner (heretter omtalt samlet som «organisasjoner») rekruttert på tvers av sektorer og bransjer, men med et særlig fokus på IKT i forskning, utvikling og innovasjon.

Denne studien var en oppfølging av en studie som omfattet kvalitative forskningsintervjuer med kvinner i IKT-arbeid på Vestlandet, og målet med dialogmøtene var å lære mer om de organisatoriske rammene for IKT-arbeid i den samme regionen. Organisasjonene ble rekruttert på tvers av bransjer og sektorer, dels fordi regionen er preget av små private bedrifter og en sterk offentlig sektor, og der en trippel heliks-modell – kombinasjonen av privat, offentlig og FoU-sektor (Etzkowitz 2008) – har vist seg å være en viktig samarbeidsmodell for innovasjonsprosjekter (Nesse 2017), og dels fordi digitalisering av arbeidslivet gjør IKT-arbeid viktig på tvers av sektorer og bransjer (Ekeland mfl. 2015).

Begrepet «dialogmøte» ble brukt for å signalisere at vi ønsket å delta i diskusjon om hvordan likestillingsutfordringer i IKT kan løses, snarere enn å bare være passive tilhørere. Et av målene var å lære mer om hva som skaper eller forhindrer likestilling, slik at vi i neste fase av prosjektet skulle kunne bidra med tips og råd som kan styrke arbeidet med likestilling innen IKT-feltet. Her omtaler vi kun første fase av prosjektet, der et mål var å lære mer om organisasjonenes erfaringer med og holdninger til likestillingsarbeid i IKT.

Totalt var det 23 personer, 13 kvinner og 10 menn, som deltok i dialogmøter fra de 12 organisasjonene. Seks av organisasjonene representerte nettverksaktører og støtteapparatet for IKT-basert forskning, innovasjon og utvikling. En til to personer per organisasjon, de fleste ledere, deltok i individuelle møter for å bidra til å skaffe oversikt over FoU-basert IKT-arbeid i regionen. Samtalen med disse handlet primært om feltet og om hvordan de oppfattet (vilje til) likestilling innen IKT-arbeid.

De øvrige seks organisasjonene var engasjert i utvikling av IKT-produkter, -tjenester og digitaliseringsprosesser for private kunder, offentlig sektor og innen forskning. Samtalen med disse hadde som mål å lære mer om erfaringer, holdninger og aktiviteter relatert til likestilling i organisasjoner som hadde IKT som et sentralt fokus. Mellom 2 og 5 personer med ulike roller og ansvarsområder knyttet til ledelse, personal og IKT deltok i disse møtene.

Utover et felles fokus på IKT inkluderte de 12 organisasjonene både private bedrifter og offentlige institusjoner med ulike karakteristikk og sammensetninger. Den største forskjellen i vår sammenheng, var at de offentlige institusjonene hadde flere kvinnelig ansatte. I noen sammenhenger blir nettopp dette synlig i artikulasjoner om likestilling. Utover dette fant vi de ulike diskursive tilnærmingene mer tilfeldig fordelt, og vi skiller derfor bare unntaksvis mellom organisasjonene i analysen nedenfor.

Dialogmøtene var designet etter en modell av fokusgruppeintervju, utviklet for å studere hvordan meninger skapes i en sosial kontekst (Patton 2002:385). Møtene tok i snitt en time og alle med ett unntak fant sted i organisasjonens egne lokaler. Vi brukte tilnærmet samme spørreguide til begge gruppene av organisasjoner, der vi presenterte seks hovedspørsmål for

diskusjon. Disse omfattet betydning av IKT for organisasjonen, fordeling av kvinnelige og mannlige ansatte i forhold til oppgaver og stillinger samt spørsmål om rekruttering, likestillingsarbeid- og mål. Utvikler-organisasjonene ble i tillegg bedt om å fylle ut et skjema som viste graden av engasjement innen hvert av hovedspørsmålene etter at disse var diskutert. Spørsmålene, inklusiv skjemaet, hadde dermed til hensikt å etablere kunnskap om hvordan organisasjonene var satt sammen, hvordan de jobbet med likestilling i forhold til IKT-arbeid, og å utforske hvilke meninger og forståelser som ble knyttet til det samme (Patton 2002:350).

Anvendt forskning

Som en del av et større forskningsprosjekt kan denne studien kategoriseres som anvendt forskning inspirert av aksjonsforskning, som er en metode der forskerne i samarbeid med praksismiljø søker å finne løsninger på utfordringer (Greenwood og Levin 2007). Anvendt forskning kan defineres som original forskning som skaper ny kunnskap omkring en konkret og praktisk utfordring. I motsetning til grunnforskning, som produserer ny innsikt for kunnskapens del og uten et umiddelbart bruksområde, skal anvendt forskning bidra til å produsere kunnskap som vil gjøre folk i stand til å forstå «the nature of a problem in order to intervene» (Patton 2002:215, 217). Dialogmøtene hadde til hensikt å utforske situasjonen i organisasjonene og å lære om hvilke faktorer som bidro til å forme holdninger til, og derigjennom handlingsrommet for, likestillingsarbeid. Samtidig ble organisasjonene invitert til å delta i neste fase av prosjektet, der målet var å presentere konkrete tips og råd for å møte de utfordringene som ble synlige gjennom dialogmøtene. Her omtales kun første fase av prosjektet.

Etikk og personvern

Alle deltakerne ble informert om formålet med forskningsprosjektet og fikk informasjon om egne rettigheter og vårt ansvar for innsamling, sikring og anonymisering av data. Alle deltakerne skrev under samtykke til deltakelse. Undersøkelsen ble godkjent av Norsk senter for forskningsdata før datainnsamlingen startet. Informantene og deres respektive organisasjoner er anonymisert.

Diskursive forhandlinger om likestilling i IKT-arbeid

Utgangspunktet for analysen av artikulasjonene som utfordrer spørsmålet om likestilling i IKT, er «diskursen om likestilling i IKT-arbeid» som ble brukt i invitasjonen til dialogmøtene. Denne fremmet en forståelse av situasjonen beskrevet som «få kvinner i IKT-arbeid» og et mål om «flere kvinner i IKT-arbeid». Organisasjonenes respons på invitasjonen syntes å bekrefte at de aksepterte denne forståelsen: «temaet er viktig»; «vi er opptatt av å rekruttere flere kvinner».

Den samme enigheten gjentok seg i starten av dialogmøtene der situasjonsbeskrivelsen, «få kvinner i IKT», stemte for alle organisasjonene: «Vi er ganske representative, for blant teknologer er det er mest menn». Det er «vanskelig å få kvinner» til systemutvikling og tekniske stillinger. Det er «mest menn som søker». Målet om bedre kjønnsbalanse ble også bekreftet i alle organisasjonene, som disse tre sitatene illustrerer:

«Vi prøver å prioritere [kvinner].»

«Hvis det er kvinner [som søker IKT-stillinger], er det jo en fordel.»

«Vi har ikke strategier for å rekruttere kjønn. Hvis det er to like kandidater som er vektet likt, så vil en vektlegge 'kvinne'.»

I skjemaet krysset samtlige «ja» på spørsmålet om de hadde behov for å rekruttere kvinner til IKT-stillinger. Likevel vurderte de fleste organisasjonene sitt eget engasjement for å rekruttere kvinner som «moderat» eller «lavt». Likestilling hadde i liten grad vært et tema i organisasjonene og det var få som hadde hatt konkrete tiltak for å fremme likestilling. Etter hvert ble også diskursen om likestilling i IKT utfordret av artikuleringer som introduserte alternative forståelser, av både utgangspunkt og mål. Vi analyserer dette som «diskursive ressurser» som deltakerne engasjerte for å besvare spørsmål om likestilling i IKT i lys av sin egen organisatoriske virkelighet (Dick 2004). Nedenfor blir ti alternative diskursive tilnærminger presentert, slik de kom frem gjennom artikuleringer i møtene, før vi ser nærmere på hvilke konsekvenser de har for likestillingsarbeid. Artikulasjonene må betraktes som individuelle uttalelser og ikke som organisasjonenes vedtatte retningslinjer. Likevel er analysen av forhandlingene om likestilling viktig for å forstå organisasjonenes holdninger, idet de individuelle artikuleringene antyder at det mangler en felles ramme for likestillingsarbeidet.

1. Vi har kjønnsbalanse, men ikke i IKT

Denne tilnærmingen til likestilling i IKT var typisk for de offentlige organisasjonene. De skilte seg fra de private bedriftene ved at det var flere kvinner, ofte et flertall, i organisasjonen. De kunne derfor stille spørsmål ved utgangspunktet «få kvinner»:

«I hele organisasjonen [...] vi er ganske mange av begge kjønn i [X] som helhet. Vet ikke om det er balanse, men sikkert relativt 'fifty-fifty'.»

«På arbeidsplassen har vi flere kvinner, og i sum har vi mange kvinner i ulike stillinger og med høyere utdanning, så vi opplever det ikke på samme måte. Så jeg tror ikke vi har tenkt at det skal være flere kvinner [i IKT].»

Likestilling som mål ble artikulert som gjeldende for organisasjonen som helhet, mens den generelle kjønnsbalansen gjorde manglende kjønnsbalanse i IKT-stillinger mindre synlig og mindre viktig.

2. Vi har kvinner i andre stillinger

Her artikuleres en lignende tilnærming som også stilte spørsmål ved behovet for å rekruttere kvinner til IKT:

«Nå har vi jo hun på utvikling her, og selv om det ikke er mange andre kvinner på utvikling, så har hun jo kvinner rundt seg i andre stillinger. Så det gjør jo at det kanskje ikke er så viktig å ha flere kvinner på [IKT-]utvikling.»

Situasjonsbeskrivelsen av «få kvinner i IKT» ble bekreftet, samtidig som målet om «flere kvinner i IKT» ble byttet ut med flere kvinner i organisasjonen generelt og forklart i forhold til et arbeidsmiljø der kvinner kan møte andre kvinner. Dette var et argument som de små mannsdominerte organisasjonene også brukte, blant annet som grunnlag for å rekruttere kvinner til andre typer stillinger for å skape et mer balansert arbeidsmiljø:

«Det som kanskje var vårt hovedtiltak for å få flere kvinner, er at vi har satset på roller i HR [...] Det er en strategisk investering for å lage en god arbeidsplass. [...] En balansert fordeling mellom menn og kvinner er optimalt.»

Organisasjonen viser vilje til å skape bedre kjønnsbalanse, samtidig som dette i liten grad berører IKT-stillinger direkte.

3. Vi har likestilling – alle behandles likt

Disse artikkelasjonene forhandlet om hvordan likestilling skulle forstås. Selv med fravær av kvinner i IKT-stillinger og et fåtall kvinner i organisasjonen ellers, ble likestilling forstått som noe som allerede eksisterte:

«[Likestilling] er ikke noe vi snakker om. Vi tenker at det bare ligger der. Man tenker at det ikke finnes noen forskjeller mellom medarbeidere. Vi har forventning om 100 % likestilling.»

Denne organisasjonen mente at de allerede hadde likestilling, noe de definerte slik: «Alle blir behandlet likt, vi tenker ikke over det», og likestillingstiltak ble beskrevet som «unødvendig» fordi det kom av seg selv.

4. Vi jobber med likestilling av andre grupper

I en organisasjon hadde inkludering av andre grupper fått prioritet: «Diskusjon har ikke gått på likestilling [av kvinner], men heller i forhold til funksjonshemming og innvandrere. Det er der vi ikke klarer å nå måltallene.» Mens det fantes måltall for disse andre gruppene ble det ikke oppfattet som et definert mål å skape kjønnsbalanse i IKT. Det kan se ut som en variant av «likestillingens vikeplikt», der inkludering av kvinner i IKT må vike for inkludering av andre grupper.

5. Vi unngår å fokusere på kvinner

Et mål om å engasjere flere kvinner i IKT behøver ikke å resultere i aktivt likestillingsarbeid:

«Vi tror ikke på det typiske 'kvinner oppfordres til å søke'. Det er en dårlig resept for å få kvinner til å søke.»

«Har dere en strategi for å rekruttere kvinner?»

«På et overordnet nivå, ja, men en utradisjonell tilnærming. [...] Hvis alle har en målsetting om [en reise], så skal vi ha den kuleste reisen. Denne strategien kan være attraktiv for både kvinner og menn. Vi er opptatt av å få de flinkeste folkene hit, men vi har hatt vanskeligheter med å få kvinner hit. [...] Vi unngår å skrive kvinner i utlysninger. Da oppnår man motsatt effekt.»

Eksempelet illustrerer en frykt for at det å skape oppmerksomhet rundt kjønn vil forsterke en negativ situasjon. Til tross for mindre hell med å rekruttere kvinner, beholdes det som beskrives som en kjønnsnøytral rekrutteringsstrategi.

6. Kvinner har andre interesser

Artikkelasjoner om kvinner som mindre interessert i IKT enn menn var et gjentakende tema, særlig i forhold til rekruttering:

«Den største utfordringen er ikke noe som [vi] klarer å håndtere, og det er at vi har et samfunn der du får jenter til å gjøre jenteting og gutter til å gjøre gutteting.»

«Vi har åpne søknader her, så vi har aldri lagt rammer for at ikke kvinner skal søke, men vi opplever at det er lite kvinner som søker på stillinger når det gjelder programmering og tekniske stillinger.»

Utfordringer med å rekruttere kvinner ble plassert utenfor organisasjonen, som en oppgave for skole og oppvekstmiljø. Disse artikuleringene involverte en lav forventning til at kvinner har den rette kompetansen: «det er vel ikke så mange kvinner som menn som er ingeniører». Det kunne fungere som en sirkulær forklaring på at det er få kvinner i IKT:

A: «Det er så å si ikke kvinnelige søkere på utviklerstillingene.»

B: «[...] Hvis vi er heldige har vi en dame som er kvalifisert i bunken. Det har å gjøre med den totale mengden som utdanner seg.»

Fra organisasjonens ståsted er det kanskje ikke *for* få kvinner, dersom dette bare reflekterer virkeligheten.

«Må vi ha flere kvinner i IKT da? Vi kan jo ikke tvinge kvinner til å like IKT. Hva hvis de er mer interessert i andre ting?»

7. Menn passer best til IKT-arbeid

En mer ekstrem artikulering definerte interesseforskjeller som *naturlige* kjønnsforskjeller:

«Det er jo forskjell på kjønn. Gutter er veldig enfoldige og veldig fokuserte på sine interesser – dette er stereotypisk – og dermed holder de på med teknologi og ting i så mange år før de går inn i en utdanning og da har de en stor fordel innenfor tekniske fag – ofte, ikke alltid. Se på disse ungdommene, de har holdt på med data i mange år, det er ikke mange jenter. Og når vi kommer ut, vi gutta, så har vi ikke sosiale antenner fordi vi bare har sittet og holdt på. [...] Vi får det inn med morsmelken.»

En mannlig IKT-ekspert bruker seg selv som eksempel for å forklare hvorfor IKT er et fagområde som passer menn bedre enn kvinner. Her blir kjønnsforskjellene som antas å gi menn et forsprang innen teknologiske fag beskrevet som naturlige.

8. Vi vil bare ha de beste

Artikuleringene som fremhever jakten på «de beste», illustrerer en potensiell konflikt mellom kjønn og kompetanse:

A: «Det har ikke noe å si for oss om det er kvinner eller menn sånn sett.»

B: «Det viktige er at vi får tak i folk, og at de er gode.»

C: «Hvis det er kvinner er det jo en fordel. [...] Det viktigste er å få den rette personen, og hvis det tilfeldigvis er en kvinne, så er det kjempeflott.»

Organisasjonene er åpne for å rekruttere kvinner, men igjen er forventningen lav til at kvinner kan være «den rette» når det gjelder IKT-kompetanse: «Så lenge vi skal ha de best kvalifiserte så er det få kvinner. Det er mest gutter som søker og det er de som er best kvalifisert.» Kompetanse og kjønn blir stilt mot hverandre, som om vektlegging av det ene vil utelukke det andre: «Vi har ikke gått inn for å få inn flere kvinner rett og slett. Vi har basert oss mer på at vi skal ha rett person på rett jobb, og ikke at vi skal ha en form for kjønnskvotering.» Frykt for at kompetanse byttes ut med kjønn, kan gi opphav til skepsis, ikke bare til likestilling, men også til kvinners kompetanse:

«Pendelen har svingt alt for langt til den andre siden. Ser det i store bedrifter, der venninner ansetter venninner. De nye får så høy lønn at en må stille spørsmål ved kompetanse.»

9. Det går over av seg selv

Et beslektet argument, men med mindre skepsis til kvinner, rammet likestilling inn som en pågående prosess: «forhåpentligvis vil det endre seg gradvis». En passiv holdning til likestilling ble artikulert sammen med et håp om at manglende kjønnsbalanse innen IKT vil korrigerer seg selv.

10. Det er ikke et krav med likestilling

Denne artikuleringen illustrerer at organisasjonene oppfattet forventninger til likestillingsplaner og -resultater som utydelige, og ikke som et krav:

«Vi tenker over tematikken, vi vet at vi skal holde oss til etiske retningslinjer og jobbe for likestilling [...] men det ligger ikke tydelig i oppdraget nå da.»

«Vi har ikke krav på et visst antall eller mål om å ansette så mange kvinner per i dag.»

Så lenge det ikke var et krav om å arbeide for likestilling ga det lite motivasjon for saken, og det ble heller ikke etablert klare likestillingsmål.

Artikulasjonenes effekter

De ti diskursive tilnærmingene som artikuleres kan oppsummeres i følgende tabell, som viser hvordan utgangspunktet «få kvinner i IKT» ble artikulert på alternative måter som hadde konsekvenser for holdninger til likestillingsarbeid.

Alternative artikuleringer om likestilling i IKT	Forståelse av situasjonsbeskrivelsen som «få kvinner i IKT»	Effekt på holdninger til likestillingsarbeid
1. Vi har kjønnsbalanse, men ikke i IKT	Usynlig og uviktig	Unødvendig – allerede i mål med kjønnsbalanse
2. Vi har kvinner i andre stillinger	Enig, men trenger ikke flere	Unødvendig – har flere kvinner som kvinner kan omgås
3. Vi har likestilling	Enig, og alle er velkomne	Unødvendig – allerede i mål med lik behandling
4. Vi jobber med likestilling av andre grupper	Uviktig sammenlignet med andre grupper	Viker for andre inkluderingsmål
5. Vi unngår å fokusere på kvinner	Enig, men vil ikke tematisere kjønn	Kjønnsnøytrale strategier foretrekkes
6. Kvinner har andre interesser	Enig, men kan ikke tvinge kvinner	Kjønnsforskjeller gjør målet lite tilgjengelig
7. Menn passer best til IKT-arbeid	Enig, men det er naturlig	Naturlige kjønnsforskjeller gjør målet lite tilgjengelig
8. Vi vil bare ha de beste	Enig, men flest menn har «rett» kompetanse	Kan ikke prioritere kjønn foran kompetanse
9. Det går over av seg selv	Enig, men det er midlertidig	Unødvendig og bortkastet fordi det løser seg selv
10. Det er ikke et krav	Enig, men det er ikke et viktig mål	Handling oppfattes som unødvendig

Diskusjon

Ovenfor så vi hvordan det både ble uttrykt enighet med og artikulert alternative forståelser av diskursen om likestilling i IKT. Situasjonsbeskrivelsen ble reforhandlet på en rekke ulike måter: ved at manglende kjønnsbalanse i IKT ble usynliggjort av en generell kjønnsbalanse i organisasjonen; ved å se likestilling som et spørsmål om arbeidsmiljø for kvinner som kan løses ved å ha kvinner i andre stillinger; med referanse til at kvinner mangler interesse for IKT og at menn erverver IKT-kompetanse på en annen måte. På ulike vis ble det stilt spørsmål ved om det egentlig var *for* få kvinner, eller om den lave kvinneandelen kunne tolkes som naturlig, kanskje til og med ønskelig. De ulike diskursive tilnærmingene former holdningene til praktisk likestillingsarbeid, først og fremst ved at likestilling i liten grad ble gjenstand for oppmerksomhet eller gjort til et mål. Likestilling kunne i stedet bli tolket som noe som allerede eksisterte i form av «lik behandling». Frykt for at fokus på kvinner skulle virke mot sin hensikt gjorde handling uønsket, og manglende krav til likestilling bidro til passivitet. Vi så at frykten for at kjønn skulle utkonkurrere kompetanse kunne medføre skepsis til kvinners kvalifikasjoner, slik også andre studier har funnet at kvinner på mannsdominerte områder møter mistro til sin kompetanse (Johansson mfl. 2019).

Mens alle organisasjonene identifiserte et behov for å rekruttere kvinner til IKT-arbeid, var det ingen av organisasjonene som hadde strategier som var spesielt tilpasset formålet. Artikulasjonene gir noen forklaringer på manglende innsats, idet de definerer likestillingsarbeid som unødvendig, uønsket eller umulig, eventuelt som pågående, men for andre minoriteter eller gjennom kjønnsnøytrale strategier. Forskning har vist at forståelse av kvinner og menns yrkesvalg som «naturlig» blir brukt både som forklaring og unnskyldning for å akseptere et lavt antall kvinner i visse stillinger (Powell mfl. 2018). Når den lave kvinneandelen i IKT oppfattes som skapt av samfunnet eller som en naturlig og medfødt forskjell mellom kvinner og menn, er muligheten for å skape endring utenfor organisasjonens rekkevidde og motivasjonen for å engasjere seg i likestillingsarbeid tilsvarende lav.

Mer paradoksalt er det imidlertid at flere av de diskursive artikuleringene blir talerør *for* likestilling, samtidig som effekten for likestilling i IKT er negativ. Den første artikulering, «vi har kjønnsbalanse, men ikke i IKT», illustrerer dette idet en overordnet kjønnsbalanse ble brukt for å bekrefte organisasjonens dedikerte holdning til likestilling som mål, samtidig som den samme overordnede kjønnsbalansen ble brukt som en forklaring på at likestilling ikke var et (nødvendig) mål for IKT-arbeid. Mens likestillings- og diskrimineringsloven gir arbeidsgiver aktivitetsplikt for å fremme likestilling, tolker organisasjonene i flere tilfeller dagens situasjon på en slik måte at den ikke krever innsats, for eksempel ved å hevde at alle behandles likt. Bleijenbergh identifiserte en tilsvarende forståelse av likestilling som oppnådd gjennom lik behandling, og ser det som et forsvar og et ønske om å fremstå som en «god» arbeidsgiver (2018). Men lik behandling av kvinner og menn i mannsdominerte bransjer fører ikke nødvendigvis til likhet dersom ulikhet var utgangspunktet (Kvande og Rasmussen 1993 (1990)). Holdninger til at kjønn ikke bør tematiseres er også identifisert i andre studier av mannsdominerte yrkesområder, blant annet av Johansson mfl. (2019), som møtte holdningen: «the best solution to gender equality is to ‘stop talking about it so much’» (2019:188). Den beslektede forestillingen om at likestillingsutfordringer vil løse seg av seg selv, kan også bidra til at likestillingstiltak oppfattes som både unødvendig og overflødig bruk av ressurser (Powell mfl. 2018).

Det er også dokumentert at menn og kvinner oppfatter (mangel på) kjønnsbalanse i organisasjoner ulikt og at majoritetsgrupper ofte er blinde for den diskrimineringen som minoritetsgrupper i en organisasjon opplever (Bailey og Riley 2018). Det er en risiko for at en tilsvarende blindhet gjør seg gjeldende når organisasjoner avviser at kjønn bør tematiseres i

rekrutteringsarbeid av frykt for å skremme vekk kvinner, og i stedet baserer seg på en form for «I-methodology» (Akrich 1995) – det mannsdominerte miljøet sine egne preferanser – for å gjøre arbeidsplassen attraktiv for kvinner.

Konklusjon

Vi har vist hvordan et spekter av artikuleringer bidrar med alternative tilnærminger til likestilling i IKT, og vi har analysert dem som diskursive ressurser som aktørene bruker for å forstå sin egen situasjon (Dick 2004). De ti diskursive tilnærmingene justerer, omdefinierer eller avviser diskursen om likestilling i IKT. De kan forstås som «motstand» – som alternative meninger som utfordrer diskursen (Thomas mfl. 2004), idet de reforhandler situasjonsbeskrivelse og mål og, til sist, gjør handlingsrommet for praktisk likestillingsarbeid mindre. De fleste artikuleringene har spor av stereotypiske forestillinger om IKT som et mannsdominert fagområde, slik vi gjenkjenner det fra forskning både nasjonalt og internasjonalt (Cohoon og Aspray 2006; Misa 2010; Corneliusen mfl. 2018). I stedet for å se likestilling som en utfordring, får dette situasjonsforståelsen «få kvinner i IKT» til å fremstå som forventet og naturlig.

IKT-spesialister er en av de mest etterspurte kompetansegruppene i EU, og det er pekt på at den kontinuerlig lave andelen kvinner som velger IKT-fag og –yrker, er en medvirkende årsak til gapet mellom etterspørsel og tilbud om IKT-kompetanse (EIGE 2018). Rekruttering av kvinner til IKT-arbeid er i stor grad overlatt til den enkelte bedrift, men for at likestilling skal prioriteres i en organisasjon, krever det at noen vil kjempe for saken (Ahmed 2012:26). Likestillingsarbeid på mannsdominerte områder, som IKT, krever i tillegg støtte fra menn (Bailey og Riley 2018; Johansson mfl. 2019). Organisasjonene vi intervjuet hadde i liten grad aktivitet eller dedikerte forkjempere for likestilling i tilknytning til IKT. Vi identifiserte at det fortsatt eksisterer kjønnete forestillingene om hvem som passer til IKT-arbeid, og at disse i liten grad motiverer organisasjonene til å etablere tiltak for å rekruttere flere kvinner. I stedet bidro artikuleringene til å justere diskursen om likestilling i IKT slik at den passet til organisasjonenes kontekst. Utgangspunkt «det er få kvinner i IKT» ble gjort om til et spørsmål om hvorvidt det er *for* få, mens målet om «flere kvinner i IKT» ble til spørsmål om det er mulig, ønskelig eller nødvendig, til vi til slutt ble konfrontert med spørsmålet: «Må vi virkelig ha flere kvinner i IKT?»

Handlingsrommet for likestilling innen IKT blir formet av de ulike artikuleringene. Når målet om likestilling synes å være unødvendig eller utenfor rekkevidde for organisasjonene, fremstår det som lite hensiktsmessig å bruke ressurser på å nå målet. De ti alternative tilnærmingene vi identifiserte bidrar til å bremse likestilling i IKT-arbeid, gjennom å uthule motivasjon, vilje og tro på at det nytter å engasjere seg for å skape likestilling i IKT.

Studien inngår i Nordwit, et «Nordic Centre of Excellence» finansiert av Nordforsk 2017-2022, med fokus på kvinner i teknologi-drevne karrierer. Vi vil takke organisasjonene som har bidratt til studien, kolleger i Nordwit og ved Vestlandsforskning samt fagfeller og redaktører for Tidsskrift for kjønnsforskning for gode råd og innspill.

Litteratur

- Abbate, Janet 2012. *Recoding Gender. Women's Changing Participation in Computing*. Cambridge, Massachusetts, London, England: MIT Press.
- Accenture/WEF 2016. *Digital Transformation of Industries*. World Economic Forum.

- Acker, Joan 2006. «Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations», *Gender & society* 20 (4): 441-464.
- Adam, Alison, Marie Griffiths, Claire Keogh, Karenza Moore, Helen Richardson og Angela Tattersall 2005. «'You don't have to be male to work here, but it helps!' – Gender and the IT Labour Market». I: Jacqueline Archibald, Judy Emms, Frances Grundy, Janet Payne og Eva Turner (red.): *The Gender Politics of ICT*. Middlesex: Middlesex University Press.
- Ahmed, Sara 2012. *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Akrich, Madeleine 1995. «User representations: Practices, methods and sociology». I: Arie Rip, Thomas J. Misa og Johan Schot (red.): *Managing technology in society: The approach of constructive technology assessment*. London: Pinter Publishers.
- Arora-Jonsson, Seema 2009. «Discordant connections: Discourses on gender and grassroots activism in two Forest Communities in India and Sweden», *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 35 (1): 213-240. DOI: <https://doi.org/10.1086/599259>
- Bailey, Michelle og Sean Riley 2018. *2018 Women in Tech: Unconscious Bias, Parity, and the Path Forward*. <https://mailchi.mp/57c92dac9f60/2018-women-in-tech-unconscious-bias-report> (Lastet 23.08.2019.)
- Bleijenbergh, Inge 2018. «Transformational change towards gender equality: An autobiographical reflection on resistance during participatory action research», *Organization* 25 (1): 131-138. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508417726547>
- Blum, Lenore, Carol Frieze, Orit Hazzan og M. Bernandine Dias 2007. «A Cultural Perspective on Gender Diversity in Computing». I: Carol J. Burger, Elizabeth G. Creamer og Peggy S. Meszaros (red.): *Reconfiguring the Firewall. Recruiting Women to Information Technology across Cultures and Continents*. Wellesley, MA: A. K. Peters, LTD.
- Borchorst, Anette og Birte Siim 2008. «Women-friendly policies and state feminism: Theorizing Scandinavian gender equality», *Feminist Theory* 9 (2): 207-244.
- Brown, Wendy 2000. «Suffering rights as paradoxes», *Constellations* 7: 208-229. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00183>
- Buse, Kathleen 2018. «Women's Under-Representation in Engineering and Computing: Fresh Perspectives on a Complex Problem», *Frontiers in psychology* 9. DOI: <https://doi.org/10.3389/978-2-88945-493-8>
- Charles, Maria og Karen Bradley 2006. «A Matter of Degrees: Female Underrepresentation in Computer Science Programs Cross-Nationally». I: J. McGrath Cohoon og William Aspray (red.): *Women and Information Technology. Research on Underrepresentation*. Cambridge, Massachusetts, London, England: MIT Press.
- Cockburn, Cynthia 1992. «The circuit of technology: gender, identity and power». I: Roger Silverstone og Eric Hirsch (red.): *Consuming Technologies: Media and Information in Domestic Spaces*. London: Routledge.
- Cohoon, J. McGrath og William Aspray (red.) 2006. «*Women and information technology. Research on underrepresentation*». Cambridge, Massachusetts, London, England: MIT Press.
- Connell, Raewyn W. 2005. «Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena», *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30 (3): 1801-1825. DOI: <https://doi.org/10.1086/427525>
- Corneliussen, Hilde G. 2011. *Gender-Technology Relations: Exploring Stability and Change*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. DOI: <https://doi.org/10.1057/9780230354623>
- Corneliussen, Hilde G. 2014. «Making the invisible becoming visible: Recognizing women's relationship with technology», *International Journal of Gender, Science and Technology* 6 (2): 209-222.

- Corneliusson, Hilde G., Clem Herman og Radhika Gajjala 2018. «ICT Changes Everything! But Who Changes ICT?». I: David Kreps, Charles Ess, Louise Leenen og Kai Kimppa (red.): *This Changes Everything – ICT and Climate Change: What Can We Do?* Cham: Springer. HCC13 2018. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol 537. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-99605-9_18
- Corneliusson, Hilde G. og Lin Prøitz 2016. «Kids Code in a rural village in Norway: could code clubs be a new arena for increasing girls' digital interest and competence?», *Information, Communication & Society* 19 (1). DOI: <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1093529>
- Dick, Penny 2004. «Resistance to diversity initiatives». I: Robyn Thomas, Albert Mills og Jean Helms Mills (red.): *Identity politics at work: Resisting gender and gendering resistance*. Oxfordshire, New York: Routledge.
- Digital21 2018. *Digital 21 – digitale grep for norsk verdiskaping*. Oslo: Nærings- og fiskeridepartementet.
- EIGE 2018. *Women and men in ICT: a chance for better work–life balance – Research note*. Luxembourg: EIGE: European Institute for Gender Equality, Publications Office of the European Union. DOI: <https://doi.org/10.2839/310959>
- Ekeland, Anders, Mika Pajarinen og Petri Rouvinen 2015. *Computerization and the Future of Jobs in Norway*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Etzkowitz, Henry 2008. *The triple helix: university-industry-government innovation in action*. New York and London: Routledge.
- Faulkner, Wendy 2009. «Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox», *Engineering Studies* 1 (3): 169-189. DOI: <https://doi.org/10.1080/19378620903225059>
- Greenwood, Davydd J og Morten Levin 2007. *Introduction to Action Research: Social Research For Social Change*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.
- Hernes, Helga Maria 1987. *Welfare state and woman power. Essays in state feminism*. Oslo: Norwegian University Press.
- Holli, Anne Maria, Eva Magnusson og Malin Rönnblom 2005. «Critical studies of Nordic discourses on gender and gender equality», *Nordic Journal of Women's Studies* 13 (03): 148-152. DOI: <https://doi.org/10.1080/08038740600590442>
- Johansson, Kristina, Elias Andersson, Maria Johansson og Gun Lidestav 2019. «The Discursive Resistance of Men to Gender-equality Interventions: Negotiating 'Unjustness' and 'Unnecessity' in Swedish Forestry», *Men and Masculinities* 22 (2): 177-196. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184X17706400>
- Kanter, Rosabeth Moss 1993 (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen 1993 (1990). *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.
- Laclau, Ernesto og Chantal Mouffe 1985. *Hegemony & socialist strategy. Towards a radical democratic politics*. London: Verso.
- Lagesen, Vivian A. 2007. «The Strength of Numbers: Strategies to Include Women into Computer Science», *Social Studies of Science* 37 (1): 67-92. DOI: <https://doi.org/10.1177/0306312706063788>.
- Lagesen, Vivian Anette og Knut H. Sørensen 2009. «Walking the line? The enactment of the social/technical binary in software engineering», *Engineering Studies* 1 (2): 129-149. DOI: <https://doi.org/10.1080/19378620902911584>.
- Marschall, Tune, Terje Korstvedt og Mads Krabbe 2017. *Digital Transformation Report 2017 Norway*. QVARTZ and Microsoft.
- Misa, Thomas J. (red.) 2010. «Gender Codes: Why Women are Leaving Computing». Hoboken, New Jersey: IEEE Computer Society and John Wiley & Sons, Inc.

- Nesse, J. G. (red.) 2017. «*Innovasjonsøkosystem*». Bergen: Fagbokforlaget.
- Nordberg, Tanja Haraldsdottir 2019. «Arbeidsgivers ansvar for likestilling i arbeidslivet», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 43 (2): 90-107. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-03>
- Patton, Michael Quinn 2002. *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oakes, London, New Delhi: Sage Publications.
- Powell, Stina, Malin Ah-King og Anita Hussénus 2018. «'Are we to become a gender university? Facets of resistance to a gender equality project», *Gender, Work & Organization* 25 (2): 127-143. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12204>
- Rosser, Sue V. 2012. *Breaking into the lab: Engineering progress for women in science*. New York: NYU Press.
- Rørstad, Kristoffer, Pål Børing, Espen Solberg og Tone Cecilie Carlsten 2019. *NHOs kompetansebarometer 2019*. Rapport 2019:16: NIFU.
- Scott, Joan Wallach 1988. *Gender and the politics of history*. New York: Columbia University Press.
- Skjeie, Hege og Mari Teigen 2003. *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skjeie, Hege og Mari Teigen 2005. «Political constructions of gender equality: Travelling towards...a gender balanced society?», *Nordic Journal of Women's Studies* 13 (03): 187-197. DOI: <https://doi.org/10.1080/08038740600590004>
- SSB 2019. *Statistikkbanken*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn>. (Lastet ned 10.10.2019.)
- Sørensen, Knut Holtan, Wendy Faulkner og Els Rommes 2011. *Technologies of Inclusion. Gender in the Information Society*. Trondheim: Tapir Academic Press.
- Sørensen, Siri Øyslebø, Vivian Anette Lagesen, Knut Holtan Sørensen og Guro Korsnes Kristensen 2019. «Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskaping», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 43 (2): 108-127. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-04>
- Teigen, Mari og Helga Eggebø 2017. «Debatt: I politikken har klima samme vikeplikt som likestilling», *Kilden: kjønnsforskning.no*. <http://kjonnsforskning.no/nb/2017/12/klima-samme-vikeplikt-som-likestilling> (Lastet ned 23.08.2019.)
- Thomas, Robyn, Albert Mills og Jean Helms Mills (red.) 2004. *Identity politics at work: Resisting gender, gendering resistance*. London: Routledge.
- Winther Jørgensen, Marianne og Louise Phillips 1999. *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag Samfundslitteratur.
- Woodfield, Ruth 2000. *Women, work and computing*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wynn, Alison T og Shelley J Correll 2018. «Puncturing the pipeline: Do technology companies alienate women in recruiting sessions?», *Social Studies of Science* 48 (1): 149-164. DOI: <https://doi.org/10.1177/0306312718756766>