

Veileder om kjønns- og seksualitetsmangfold i akademia

Et samarbeid mellom Høyskolen Kristiania og Skeiv Forskningsgruppe i Norge.



Innhold

Hvorfor vi skal bry oss om skeive i akademia og skeiv forskning?	4
Hovedfunn	6
Overordnet konklusjon	7
Fem prioriterte tiltaksområder	8
Styringsmessige implikasjoner	9

Anbefalinger:

1. Trygt arbeids- og studiemiljø	10
2. Akademisk frihet og kunnskapsproduksjon	12
3. Kompetanse, undervisning og pedagogikk	14
4. Ledelse og institusjonelle strukturer	16
5. Tilhørighet og akademisk fellesskap	18

Hvorfor vi skal bry oss om skeive i akademia og skeiv forskning?

Denne veilederen dokumenterer at skeive studenter og ansatte i norsk akademia i stor grad opplever institusjonene som formelt inkluderende, men samtidig møter strukturelle barrierer som påvirker arbeidsmiljø, undervisning, forskningsfrihet og andre arbeidsvilkår for forskning.

Veilederen bygger på kvantitative data fra en nasjonal undersøkelse med 250 deltakere, deltakernes fritekstsvar og samarbeid om utvikling av tiltak under det nasjonale Skeivt Symposium i 2025 med over 40 deltakere. Funnene viser et mønster av motstand og negative erfaringer på tvers av institusjoner og roller. Samlet sannsynliggjør funnene at opplevde utfordringer ikke primært skyldes enkeltstående handlinger, men strukturelle forhold: Manglende kompetanse, utydelig

lederansvar, skepsis rundt det skeive og undervurdering av skeivhet og skeiv forskning, og organisatoriske systemer som ikke er tilpasset skeivt mangfold. Forslagene til tiltak retter seg derfor først og fremst mot institusjonelle praksiser; undervisning, forskning og ledelse, men vi understreker uansett betydningen av individuelt holdningsarbeid gjennom blant annet reell nulltorelanse for negative kommentarer, mobbing, trakassering, vold og hat.

I denne veilederen brukes skeiv for å illustrere et mangfold innen kjønns- og seksualitetsmangfold, mens vi også bruker kjønns- og seksualitetsmangfold for eksplisitt å samle lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, skeive og andre variasjoner av identiteter og attraksjoner, blant annet for å også skille mellom mangfold generelt og utfordringer og funn som nettopp denne veilederen tar



Foto: Anders Nilsen

tak i. Våre funn underbygger hvorfor det er viktig å bry seg om skeive studenter og ansatte i akademia og arbeidsvilkår for skeiv forskning som er viktig fordi den er blant annet er maktkritisk og synliggjør minoriteter i minoritetene. Deltakerne i vår studie bekrefter også variasjonene som kommer til syne når vi spør om opplevelsene til de av oss som tilhører et kjønns- og seksualitetsmangfold. Og vi trenger mer forskning om mennesker som tilhører dette mangfoldet; i holdningsundersøkelsen fra Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet fra 2022 svarer en av fire at de ikke er helt heteroseksuell. Det kan overføres til hvor mange denne studien angår av studenter og ansatte, men også kollegaer, ledere, venner og familie som berøres av skeives arbeidsmiljø og arbeidsvilkår.

En spesiell takk til Blikk, Gaysir, Forskerforbundet og styringsgruppen og medlemmene i Skeiv Forskningsgruppe i Norge for samarbeid og deling.

Oslo, 26. mars 2026

Jon Martin Larsen, prosjektleder, høyskolelektor og doktorgradsstipendiat ved Kristiania,

Jonas Karlsen Åstrøm, førsteamanuensis ved Kristiania,

Elisabeth Lund Engebretsen, professor ved Universitetet i Stavanger.

[Mer om Skeiv Forskningsgruppe:](#)



[Mer om denne nasjonale studien:](#)



Hovedfunn

Tre gjennomgående utfordringer identifiseres:

1. Utrygghet og motstand oppleves på flere nivåer av skeive studenter og ansatte, inkludert fra kolleger, studenter, administrasjon og ledelse. Deltakerne rapporterer både trakassering, faglig delegitimering og opplevd sensur knyttet til kjønn, seksualitet og skeivt forskningsinnhold.

2. Akademisk frihet oppleves ulikt fordelt. Skeiv tematikk og identitet kan påvirke hvilke forskningsvalg som oppleves som trygge og hvordan en får støtte, hvilke tema som prioriteres, og hvordan forskere vurderer egne karrieremuligheter. Både sensur og selvsensur fremstår som reelle fenomen.

3. Arbeid for et kjønns- og seksualitetsmangfold

oppleves ofte symbolsk snarere enn strukturelt. Institusjonelle verdier om inkludering er tydelige, men mange mangler kompetanse, systemer og lederforankring som gjør inkludering operativ i undervisning, forskning og organisasjon. Mangfoldsarbeid generelt, inkludert kjønns- og seksualitetsmangfold, blir sjelden anerkjent, fulgt opp med tydelig ansvarliggjøring og ressurser, inkludert lønn for arbeidet. Studien viser særlig behov for tiltak knyttet til ledelsesansvar, trygge undervisningsmiljøer, støtte til skeiv forskning og systematisk innsats for å forebygge minoritetsisolasjon.



Overordnet konklusjon

Utfordringene vi har kartlagt handler i stor grad om institusjonelle strukturer og praksiser. Akademia fremstår hovedsakelig som tolerant, men ikke fullt ut tilpasset mangfold i kunnskapsproduksjon og arbeidsliv.

Effektive tiltak må derfor flytte mangfolds- og inkluderingsarbeid fra verdibasert kommunikasjon til målbar styring, ledelse- og organisasjonsutvikling, og konkret inkludere kjønns- og seksualitetsmangfold.

Fem prioriterte tiltaksområder

Veilederen anbefaler en helhetlig innsats innen fem områder:

1. Trygt arbeids- og studiemiljø

Reell nulltoleranse for mobbing og trakassering, uavhengige varslingsystemer og institusjonell beredskap ved trakassering og ekstern hets.

2. Akademisk frihet og forskning

Vern mot faglig delegitimering, systematisk kartlegging av sensur og styrket infrastruktur og finansiering for skeiv forskning.

3. Kompetanse og undervisning

Integrering av kjønns- og seksualitetsmangfold i pedagogisk opplæring, utvikling av trygge klasserom og representativt pensum.

4. Ledelse og organisasjon

Kjønns- og seksualitetsmangfold som essensiell lederkompetanse, inkluderende administrative systemer og anerkjennelse av kjønns- og seksualitetsmangfold som del av akademisk arbeid.

5. Tilhørighet og fellesskap

Institusjonelt støttede nettverk, studentberedskap og tiltak som fordeler ansvar for inkludering på hele organisasjonen.

Styringsmessig implikasjon

Tiltakene er utformet slik at de kan integreres i eksisterende styringssystemer gjennom:

HMS- og arbeidsmiljørapportering om trygghet, varsling og resultat av varsling og som inkluderer kjønns- og seksualitetsmangfold, kvalitetsarbeid i utdanning som inkluderer mangfold i pensum, mangfold blant lærere, forskningsstrategier som inkluderer mangfoldsforskning, likestillings- og mangfoldsplaner med indikatorer og rapportering.

Dette gjør det mulig å følge utviklingen gjennom konkrete indikatorer og sikre institusjonell ansvarliggjøring over tid.

Hovedanbefaling:

For å sikre reell likeverdige arbeids- og læringsvilkår samt reell akademisk frihet anbefales det at kjønns- og seksualitetsmangfold behandles som en del av akademias kjerneoppdrag — ikke som et sideprosjekt. Inkludering må omfatte både personer, arbeidsmiljø og kunnskapsproduksjon.

Anbefalinger:

Herunder følger anbefalinger rundt tiltak og indikatorer, som er ment å initiere og utvikle et arbeid i universiteter, høyskoler og andre utdannelses- og forskningsmiljøer rundt hva som er mulig og ønskelig å ta tak i og hva som er mulig og ønskelig å måle og rapportere på.

1. Trygt arbeids- og studiemiljø

1.1 Reell nulltoleranse

Tiltak: Nulltoleransepolitikk mot mobbing og trakassering rundt kjønns- og seksualitetsmangfold.

Hvorfor?

Dataene dokumenterer mobbing, trakassering og motstand, også i faglige og organisatoriske relasjoner. Deltakere understreker at eksisterende mangfoldserklæringer og planer oppleves som symbolske fordi de ikke adresserer kjønns- og seksualitetsmangfold direkte og heller ikke innsats som kan forebygge mobbing og trakassering eller medføre faktiske konsekvenser for dem som utfører mobbing og trakassering, hverdagsmobbing og negative kommentarer inkludert.

Indikatorer:

- eksplisitt politikk i for eksempel strategier

- og handlingsplaner om inkludering av kjønns- og seksualitetsmangfold
- andel ansatte som kjenner innhold i strategier og handlingsplaner som inkluderer kjønns- og seksualitetsmangfold

1.2 Uavhengige varslingssystemer

Tiltak: Varslingskanaler utenfor lederlinjen.

Hvorfor?

Funn viser at problemer ofte involverer nærmeste leder eller faglig overordnet. Deltakerne beskriver derfor tilbakeholdenhet med varsling, og peker på maktasymmetri som en barriere for rapportering og at ledere og faglige overordnede også mobber og trakasserer.

Indikatorer:

- kjennskap til varslingskanal (%)
- antall saker behandlet utenfor linjen

1.3 Beredskap ved ekstern hets

Tiltak: Institusjonell støtte og rutiner.

Hvorfor?

Deltakere beskriver frykt for offentlige reaksjoner om de er synlige og åpne om seg selv og at det kan være en personlig belastning å løfte skeiv tematikk i offentligheten. Deltakere fremhever manglende institusjonell støtte, for også når ansatte eksponeres offentlig av andre, i for eksempel sosiale medier.

Indikatorer:

- opplevd støtte
- antall tilfeller som får institusjonell støtte (og ikke)

1.4 Trygge klasserom

Tiltak: Refleksjonsdialoger mellom studenter og undervisere om læringsmiljø som del av emneevalueringer.

Hvorfor?

Både studenter og undervisere oppgir selv sensur og utrygghet i undervisningssituasjoner. Deltakere identifiserer klasserommet som en sentral arena for konflikt og taushet rundt kjønn og seksualitet. Trygge klasserom skapes

gjennom felles forventningsavklaring og innsikt i klasseromsmiljø, ikke bare undervisningskompetanse.

Indikatorer:

- antall emneevalueringer som inkluderer spørsmål om inkludering av kjønns- og seksualitetsmangfold og andre mangfold i klasserommet
- studentrapportert trygghet

1.5 Dialogarenaer

Tiltak: Etablere regelmessige dialogforum mellom ledelse, ansatte og studenter om erfaringer knyttet til arbeids- og læringsmiljø, inkludert kjønns- og seksualitetsmangfold.

Hvorfor?

Data viser at utfordringer ofte ikke rapporteres gjennom formelle kanaler, og behov for lavterskel arenaer hvor erfaringer kan deles uten at situasjoner må formaliseres som varsler.

Indikatorer:

- antall dialogmøter
- deltakelse på tvers av roller
- opplevd trygghet

2. Akademisk frihet og kunnskapsproduksjon

2.1 Vern mot faglig delegitimering

Tiltak: Retningslinjer mot marginalisering av forskningsfelt.

Hvorfor?

Deltakere opplever at skeiv forskning omtales som «aktivisme» eller «ikke seriøs». Deltakere rapporterer press om å tone ned skeiv tematikk i forskning, og mindre frihet til å tette forskningshull rundt kjønns- og seksualitetsmangfold. Deltakere peker på epistemisk skepsis som en sentral barriere for skeiv forskning, altså at ledere og kollegaer tviler på for eksempel viktigheten og behovet for skeiv forskning.

Indikatorer:

- opplevd faglig støtte
- opplevd akademisk frihet

2.2 Kartlegging av sensur og selvsensur

Tiltak: Separate målinger av sensur og selvsensur.

Hvorfor?

Data viser både selvsensur og opplevd sensur. Deltakere bekrefter at sensur også skjer gjennom subtile organisatoriske signaler fra ledere, kollegaer og andre, ikke bare individuelle hendelser.

Indikatorer:

- årlige/regelmessige målinger
- opplevd trygghet

2.3 Infrastruktur for skeiv forskning

Tiltak: Forskningsnettverk og faglige møteplasser.

Hvorfor?

Respondenter beskriver isolasjon og mangel på faglige fellesskap. Workshopdeltakere fremhever behovet for institusjonalisering av feltet for å redusere marginalisering.

Indikatorer:

- antall medarbeidere i skeive nettverk
- antall samarbeidsprosjekter

2.4 Målrettet finansiering

Tiltak: Strategiske midler til skeiv forskning.

Hvorfor?

Deltakerne peker på finansiering som hovedbarriere, og forklarer manglende vilje til finansiering med blant annet lavere legitimitet og faktisk færre finansieringsmuligheter rundt kjønns- og seksualitetsmangfold og annen skeiv forskning.

Indikatorer:

- andel midler
- antall prosjekter

2.5 Faglige dialogrom

Tiltak: Opprette institusjonelt støttede faglige samtalearenaer for diskusjon av kontroversielle eller sensitive forskningsfelt.

Hvorfor?

Funn viser epistemisk skepsis og selvsensur. Dialog reduserer isolasjon og normaliserer faglig uenighet innenfor akademiske rammer.

Indikatorer:

- etablerte arenaer
- antall deltakere i arenaer

3. Kompetanse, undervisning og pedagogikk

3.1 Kompetent inkludering

Tiltak: Kompetanseutvikling skal inkludere dialogbasert læring, med muligheter for refleksjoner, erfaringsdeling fra situasjoner og samtaler, ikke kun informasjonsformidling.

Hvorfor?

Deltakere beskriver arbeidsplasser som inkluderende, men opplever uvitenhet og motstand mot kjønns- og seksualitetsmangfold. Motstand kan også spores til manglende kunnskap og refleksjon rundt arbeidsmiljø og inkludering av kjønns- og seksualitetsmangfold. Kunnskap alene endrer ikke praksis; trygg refleksjon gjør.

Indikatorer:

- gjennomført dialogbasert læring
- opplevd inkludering

3.2 Mangfold i UH-pedagogikk

Tiltak: Integrere kjønns- og seksualitetsmangfold i pedagogisk basiskompetanse.

Hvorfor?

Deltakerne viser bred enighet om mangel på pedagogiske verktøy for å håndtere sensitive tema, studentreaksjoner og også egne holdninger i undervisning som undervisere.

Indikatorer:

- kurs med mangfoldsmodul
- opplevd trygghet

3.3 Representasjon i pensum

Tiltak: Gjennomgang av kjønns- og seksualitetsmangfold som tematikk i undervisning og pensum.

Hvorfor?

Deltakere peker på usynlighet og mangel på faglig representasjon som ekskluderingsmekanismer.

Indikatorer:

- emner gjennomgått
- emner med representasjon av kjønns- og seksualitetsmangfold

4. Ledelse og institusjonelle strukturer

4.1 Ledere med kompetanse på kjønns- og seksualitetsmangfold

Tiltak: Obligatorisk lederopplæring.

Hvorfor?

Data viser at også ledere mobber og trakasserer. Deltakere viser tydelig skille mellom kollegial støtte og manglende lederstøtte, og understreker ledelsens rolle som avgjørende.

Indikatorer:

- opplærte ledere
- tillit til ledelse

4.2 Inkluderende administrative systemer

Tiltak: Revisjon av HR- og IT-systemer.

Hvorfor?

Deltakere beskriver praktiske barrierer i

ulike systemer, som manglende tilpasning til kjønns- og seksualitetsmangfold, for eksempel feil navn og feilkjønning rundt pronomen og kjønnsidentitet, og manglende mulighet for å rapportere rundt arbeidsmiljø for de av oss som tilhører et kjønns- og seksualitetsmangfold. Dette kan skape ekskludering.

Indikatorer:

- systemer revidert
- bruk av inkluderende administrative systemer

4.3 Formalisert anerkjenning av kjønns- og seksualitetsmangfoldsarbeid

Tiltak: Merittering av mangfoldsarbeid.

Hvorfor?

Fritekstsvar viser at skeive ansatte ofte selv bærer mangfoldsarbeid uten anerkjennelse

eller ressurser og godtgjørelse, noe som kan påvirke lønn, forskningstid og karriere.

Indikatorer:

- registrert arbeidstid med mangfoldsarbeid som inkluderer kjønns- og seksualitetsmangfold
- ressurser/midler til mangfoldsarbeid som inkluderer kjønns- og seksualitetsmangfold

4.4 Fremtidsmuligheter

Tiltak: Analyse av ansettelses- og karrieredata.

Hvorfor?

Deltakere uttrykker bekymring for fremtidsutsikter og diskriminering i karriereløp på grunn av sitt kjønns- og seksualitetsmangfold eller arbeid med skeiv forskning.

Indikatorer:

- forskjeller i progresjon
- forskjeller i opprykk

4.5 Lederdialog

Tiltak:

Ledere gjennomfører årlige strukturerte dialogmøter med ansatte og studenter om

arbeidsmiljø og akademisk trygghet.

Hvorfor?

Data viser avstand mellom formelle strategier og opplevd støtte.

Indikatorer:

- gjennomførte møter
- tillit til ledelse

4.6 Dialogisk mangfoldsmoell

Tiltak:

Institusjoner etablerer en struktur hvor erfaringer fra ansatte og studenter systematisk samles, diskuteres og tilbakeføres til faktisk ledelse og styringsprosesser.

Hvorfor?

Utfordringene er også strukturelle. Dialog gjør erfaring til styringskunnskap.

Indikatorer:

- antall møter/møtepunkter
- dokumenterte endringer basert på dialoginnspill.

5. Tilhørighet og akademisk fellesskap

5.1 Ansatt-nettverk

Tiltak: Finansierte skeive nettverk som gis mandat som dialogpartnere i utvikling av politikk, undervisning og arbeidsmiljø.

Hvorfor?

Deltakere beskriver ensomhet og det å være «den eneste», og peker på fellesskap som beskyttelsesfaktor. Tiltaket flytter også nettverk fra å kun være sosial støtte til organisatorisk læring.

Indikatorer:

- deltakelse
- faktiske endringer basert på nettverksarbeid

5.2 Studentberedskap

Tiltak: Lavterskel støtteordninger.

Hvorfor?

Data indikerer at studenter kan mangle familiestøtte, som kan medføre økt sårbarhet og behov for institusjonell trygghet.

Indikator

- bruk av tjenester
- studenttilfredshet

5.3 Studentorganisasjoner

Tiltak: Stabil finansiering og drift av lokale og nasjonale skeive studentgrupper og organisasjoner

Hvorfor?

Workshop viser at studentmiljø er avgjørende for trygghet og inkludering.

Indikatorer:

- skeive aktiviteter
- studenttilfredshet

5.4 Alliertskap

Tiltak: Deltakelse fra allierte ansatte og studenter.

Hvorfor

Workshop understreker at ansvar ikke kan ligge på minoriteten alene; støtte fra majoriteten er avgjørende.

Indikatorer:

- deltakelse
- opplevd kollegial støtte

5.5 Pride-markeringer

Tiltak: Forutsigbar administrativ organisering av arrangementer, særlig rundt lokale Prider.

Hvorfor?

Deltakere peker på varierende engasjement fra år til år, og at engasjement er personavhengig.

Indikatorer:

- deltakelse
- opplevd kollegial støtte

